

**Pargas stads principer för hur löneutbetalningen påverkas av frånvaro från arbetet på grund av Coronavirus**

195/01.00.00.03/2021

Stadsstyrelsen 01.03.2021 § 46

**Beredare**

Personalchef Peter Lindroos, tfn 044 358 5832

**Föredragande**Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383  
fornamn.efternamn@pargas.fi

Coronapandemin har påverkat arbetsplatsernas vardag på många sätt. Anvisningarna om säkerhetsåtgärder uppdateras regelbundet, många anställda har övergått till regelbundet distansarbete. Personaltjänster stöder förmännen genom att tolka arbetsavtalslagstiftning och kollektivavtal i frågor som gäller rätt till lön, dagpenning eller andra förmåner vid frånvaron från jobbet. Vissa frågor har varit sådana som det finns entydiga svar på. Arbetsgivaren behöver besluta om vissa tolkningar, t.ex. huruvida man betalar lön åt anställd som sätts i karantän på grund av exponering på arbetsplatsen.

På vårvintern 2020 handlade många frågor om rätten till lön om den anställdas arbetsplats (t.ex. skola eller daghem) stängs med myndighetsbeslut och den anställda är förhindrad att utföra sitt arbete. Enligt arbetsavtalslagen kap. 2 § 12 har en arbetstagare som är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende orsak rätt att få lön högst 14 dagar, efter det är frånvaron oavlönad. Pargas stad beslöt, liksom de flesta andra kommunala arbetsgivare, att inte avsluta löneutbetalningen under våren 2020 utan att i stället inom ramen för arbetsledningsrätten komma överens om distansarbete eller andra ersättande arbetsuppgifter. Om nya stängningar p.g.a. myndighetsbeslut skulle bli aktuella, behandlas frågan om rätt till lön på nytt från fall till fall.

KT Kuntatyöntajant är den centralorganisation på arbetsmarknaden som representerar kommunerna och samkommunerna i riksomfattande arbetsmarknadsförhandlingar och trepartssamarbete. I sina anvisningar och sitt stöd till kommunerna i frågor som berör tillämpning av arbetslagstiftning och kollektivavtal, har de poängterat att de som centralorganisation inte kan fatta beslut i enskilda tolkningsfrågor. De betonar vikten av att de beslut som kommunerna fattas under Coronapandemin är tydliga och konsekventa.

När det gäller rätten till lön i vissa konkreta situationer finns det tydliga anvisningar i lagstiftning eller kollektivavtal, i andra fall kan arbetsgivaren fatta beslut enligt prövning. I sådana fall är det viktigt att följa en konsekvent arbetsgivarepolitik och kunna motivera sina beslut.

När de första fallen av karantän enligt lagen om smittsamma sjukdomar § 60, fattades av de läkare i tjänsteförhållande i Pargas stad som ansvarar för smittsamma sjukdomar, avslutades dessa anställdas lönebetalning inte, trots att arbetsgivaren enligt kollektivavtalen inte har skyldighet att betala lön. I stället för

att de anställda själva skulle anhålla om ersättning för inkomstbortfall i form av dagpenning för smittosamma sjukdomar enligt § 82 i lagen om smittsamma sjukdomar, har Pargas stad betalat lön och sökt om dagpenningen till arbetsgivaren. Om den anställda kan jobba på distans under karantänen har arbetsgivaren inte rätt till dagpeng. Om detta förfarande fattades inget formellt beslut, ledningen antog att karantänfallen främst skulle gälla exponering under arbetstid och att pandemin skulle vara kortvarig. Därför ansågs detta förvarande vara rimligt i den situation som rådde under våren.

När myndigheterna började göra skärpta rekommendationer om att undvika utlandsresor till vissa länder, uppdaterade också Pargas stad sina anvisningar gällande s.k. egenkarantän i 14 dagar samt principerna om hur man kan förkorta egenkarantänen med negativa testresultat. Om distansarbete inte kan utföras, ska anställda anhålla om tjänstledighet utan lön för tiden av egenkarantän. Resor till andra länder (enligt anvisningar som uppdateras regelbundet) kan också leda till att man sätts i karantän enligt smittskyddslagen. Kan man då inte jobba på distansarbete, ska man enligt Pargas stads uppdaterade anvisningar anhålla om oavlönad ledighet och som ersättning för inkomstbortfall anhålla om dagpenning för smittosamma sjukdomar från FPA.

Anvisningarna gällande rätten till lön i karantän eller s.k. egenkarantän upplevs nu vara otydliga eftersom anställda behandlas olika beroende på orsaken till karantän. Att följa myndigheternas rekommendationer gällande resor under fritiden anses idag vara en självklarhet, inga arbetsresor till osäkra destinationer ordnas så länge pandemin fortgår. Karantänbesluten på grund av exponering borde alla behandlas konsekvent. Tolkningarna gällande rätt till lön vid insjuknande eller vård av sjukt barn, eller andra specialsituationer är entydigt beskrivna i kollektivavtal.

Enligt kollektivavtalet har den anställda rätt till sjuklön vid arbetsförmåga som beror på sjukdom, skada eller olycksfall. Arbetsförmågan ska påvisas med godtagbart läkarintyg eller på annat tillförlitligt sätt. Enligt tidigare beslut kan arbetsgivarens representant godkänna rätten till sjuklön för kortare frånvaro upp till tre kalenderdagar, s.k. egen anmälan, utan att något läkarintyg uppvisas. Enligt tidigare kutym kan den s.k. egna anmälan beviljas för längre tid om det finns godtagbar orsak till det, t.ex. i influensatider upp till sju dagar för att inte i onödan belasta hälsovårdens resurser. Denna sju dagars regel tillämpas nu p.g.a. Coronapandemin.

Rätten till lön för att sköta barn i hemmet definieras i kollektivavtalet. Enligt AKTA V § 9 har en anställd rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra dagar för att ordna vård eller sköta barn som inte har fyllt 12 år om det plötsligt insjuknar. För den tillfälliga vårdledigheten betalas ordinarie lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar räknat från barnets insjuknande, enligt de kriterier som nämns i kollektivavtalet.

Anställd som behöver vara hemma med barn som satts i karantän p.g.a. misstanke om exponering för covidvirus, ska anhålla om oavlönad ledighet på grund av tvingande familjeskäl. Vårdnadshavare för barn under 16 år har rätt att ansöka om dagpenning vid smittsam sjukdom från FPA om barnet har satts i karantän och vårdnadshavaren därför inte kan arbeta. Vid distansarbete betalas

lön normalt. Om barnet insjuknar gäller principen för rätt till tillfällig vårdledighet.

Som alternativ till oavlönad ledighet kan man också avtala om möjlighet att ta semester eller annan ledighet.

**Bilaga**

5 Personalinfo om rätt till lön vid karantän m.m.

**Förslag**

Pargas stad betalar från och med 1.4.2021 inte mera lön åt anställda som satts i karantän, frånvaron är oavlönad. Den anställda söker själv om dagpenning för smittosamma sjukdomar som kompensation för inkomstbortfall. Om den anställda kan jobba på distans betalas lönen normalt.

**Beslut**

Förslaget godkändes.

**Delgivning**

Ledningsgruppen, löneräknarna

---