

## **SJUKFRÅNVARO, DISTANSARBETE OCH ARBETSRESOR**

### **Frågor och svar sjukfrånvaro**

#### **1: Vad bör ett godtagbart läkarintyg åtminstone innehålla för att berättiga till lön under sjukfrånvaro?**

- Läkarintyget ska åtminstone ha uppgifter om utfärdaren och diagnosen (diagnoskod eller förklaring) som intygar om sjukdom, handikapp eller olycksfall, samt uppgifter om vilka dagar arbetsförmågan gäller.
- Om intyget skrivits retroaktivt, bör detta motiveras av läkaren.

Arbetstagaren bör meddela arbetsgivaren om sjukfrånvaron enligt arbetsgivarens anvisningar.

Arbetsplatsens sjukfrånvaropraxis avtalas i samarbete mellan företagshälsovården och arbetsgivaren och behandlas i arbetarskyddssamarbete. Med tanke på iakttagandet av anvisningarna är det viktigt att ha klara procedurer som passar arbetsplatsens verksamhet och vardag.

Läkaren beslutar om diagnostiken men med bemyndigande av den läkare som ansvarar för den medicinska verksamheten kan man avtala om arbetsfördelningen mellan företagshälsovårdens legitimerade yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården, om det är befogat med tanke på arbetsarrangemangen eller tjänsteproduktionen. Bemyndigandet gäller endast namngivna legitimerade yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården med tilläggsutbildning för att bedöma behovet av sjukfrånvaro. Behöriga yrkesutbildade personer kan då utfärda intyg över arbetsförmåga (det är inte frånvaron som intygas utan sjukdomen) i vissa på förhand avtalade situationer och för korta perioder. Serviceanvändarna och arbetsplatserna informeras om arbetsfördelningen i den offentliga hälso- och sjukvårdens mottagningsverksamhet samt praxis gällande intyg.

Arbetsfördelningen inom företagshälsovården och praxis gällande läkarintyg över arbetsförmåga avtalas mellan tjänsteproducenten och arbetsgivaren i avtalet om företagshälsovård, verksamhetspraxis skrivs in i företagshälsovårdens verksamhetsplan och behandlas i samarbete med personalens representanter. Vid långa perioder av arbetsförmåga och för att få sjukdagpenning behövs alltid ett läkarintyg eller ett utlåtande.

#### **2: Kan arbetstagaren själv välja vilken läkare som skriver sjukintyget som arbetsgivaren kräver?**

- Arbetsgivaren kan i princip inte bestämma att endast företagshälsovårdens läkarintyg godkänns. Arbetstagaren har i allmänhet rätt att välja sin läkare.
- Vid bedömning av arbetsgivarens rätt att förutsätta intyg från en viss läkare är det fråga om individuellt, enskilt övervägande.
- Om ett läkarintyg av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad sända arbetstagaren att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar. Vid bedömning av grundad anledning är det fråga om enskilt övervägande.
- Se även punkt 4.

### 3: Kan arbetsgivaren förutsätta läkarintyg av en del arbetstagare medan andra kan vara frånvarande enligt arbetstagarens egen anmälan?

- Arbetstagare ska behandlas jämlikt. I enskilda fall kan arbetsgivaren ha anledning att avvika från gängse lokal praxis. För att arbetsgivaren ska kunna agera jämlikt är det bra att i förväg avtala om praxis för till exempel egen anmälan vid sjukdom och i vilka situationer man kan avvika från systemet att godkänna egen anmälan.
- Sådana situationer kan omfatta till exempel ofta förekommande frånvaro, med i förväg fastställda principer.

På arbetsplatsen ska man i förväg komma överens om praxis och ha klara anvisningar om hur arbetstagaren ska göra vid sjukdom och hur arbetsgivaren stöder arbetstagarens återgång till arbetet. Till arbetsgivarens uppgifter hör också att informera arbetstagarna om företagshälsovårdens tjänster och om arbetsplatsens praxis vid sjukfrånvaro. För att få sjukdagpenning behövs alltid läkarintyg.

### 4: I hurdana situationer har arbetsgivaren rätt att av grundad anledning och på egen bekostnad skicka arbetstagaren/tjänsteinnehavaren till en annan läkare?

- Om ett läkarintyg av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad sända arbetstagaren/tjänsteinnehavaren att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar.
- Grundad anledning kan till exempel vara att arbetstagaren arbetat annanstans under sin sjukfrånvaro.
- Grundad anledning kan också vara då arbetsgivaren med hänsyn till helhetsbedömningen har anledning att misstänka att den medicinska bedömningen i läkarintyget är felaktigt till någon del.
- Det bör noteras att det i varje praktisk situation från fall till fall är fråga om individuellt, enskilt övervägande.
- Nedan två exempel, som inte är uttömmande. Exempelen kan inte läsas som entydig rättspraxis, eftersom helhetsbedömningen kan påverkas av små olikheter i bakgrundsfakta eller händelseförlopp.
  - Exempel på rättspraxis där man bedömde arbetsgivarens rätt att av grundad anledning, på sin egen bekostnad, sända arbetstagaren till en läkare som arbetsgivaren anvisat. Arbetsgivaren hade rätt att sända arbetstagaren till en annan läkare (HD 1993:150) Arbetstagaren hade uppvisat två läkarintyg över arbetsförmåga på grund av sjukdom utfärdade av samma läkare men med två olika diagnoser. Arbetsgivaren hade grundad anledning att misstänka att utredningen inte var tillförlitlig och därför undantagsvis sända arbetstagare till en specialistläkare för tilläggsundersökningar. Arbetstagaren hade underlåtit att följa uppmaningen att uppsöka läkaren som anvisats av arbetsgivaren, och som arbetsgivaren skulle ha betalat. Arbetstagaren hade inte heller på annat sätt tillförlitlig utrett sin arbetsförmåga. Arbetsgivaren var inte skyldig att betala arbetstagaren sjuklön.
  - Exempel på rättspraxis där man bedömde arbetsgivarens rätt att av grundad anledning, på sin egen bekostnad, sända arbetstagaren till en läkare som arbetsgivaren anvisat. Arbetsgivaren hade inte rätt att sända arbetstagaren till annan läkare (Arbetsdomstolen TT 2021:45)

O Arbetstagaren hade tillställt arbetsgivaren ett intyg över arbetsförmåga på grund av ryggsjukdom utfärdat av en annan än företagsläkaren. Arbetsgivaren hade

meddelat arbetstagaren att sjukledigheten måste fastställas i företagshälsovården, vilket arbetstagaren vägrade. Arbetsgivaren hade inte betalat arbetstagaren sjuklön på grund av arbetsoförmåga.

O I avgörandet sades att arbetsgivaren inte hade sådan grundad anledning som avses i kollektivavtalet att förutsätta att arbetstagaren uppsöker företagsläkaren för att få sjuklön på grund av arbetsoförmåga.

o Enligt händelseförloppet som framgår i motiveringarna till domen kunde arbetsgivaren ha haft grundad anledning att misstänka att arbetstagaren skaffat sig ett läkarintyg som motreaktion på att arbetsgivaren nekat arbetstagarens begäran om semester. Arbetstagaren hade dock lämnat arbetsgivaren ett behörigt läkarintyg från den offentliga hälso- och sjukvården, och längden på arbetsoförmågan kan inte anses exceptionell med beaktande av den fastställda diagnosen. Diagnosen som låg till grund för arbetsoförmågan motsvarade arbetstagarens tidigare sjukhistoria, som arbetsgivaren varit medveten om. Arbetsgivaren hade således inte grundad anledning att misstänka att den medicinska bedömningen i läkarintyget till någon del varit felaktig.

o Saken var till den grad öppen för tolkning att arbetsgivarparten inte ansågs avsiktligt ha brutit mot kollektivavtalet och att arbetsgivarföreningen inte försummat sin övervakningsskyldighet. (Omröstning)

#### **5: Får man under sjukfrånvaron röra sig fritt utomhus, syssla med fritidsverksamhet eller resa?**

- Ja, det går bra att leva som vanligt om verksamheten inte fördröjer återhämtningen från arbetsoförmågan.

#### **6: Får arbetstagaren återvända till arbetet under sjukfrånvaron om arbetstagaren känner sig frisk?**

- Det är en fråga om en bedömning från fall till fall.
- Personen kan själv bedöma sin arbetsförmåga och fråga arbetsgivaren om det är möjligt att återvända till arbetet.
- Det är arbetsgivaren som beslutar om arbetstagaren kan återvända utan att riskera sin hälsa eller säkerhet och om det med hänsyn till arbetsschemat är möjligt.
- Arbetsgivaren bör säkerställa att arbetstagaren återfått sin arbetsförmåga och att en återgång till arbetet inte äventyrar arbetstagarens eller medarbetarnas hälsa och säkerhet.
- Återställandet av arbetsförmågan säkerställs till exempel genom att konsultera företagshälsovården. Man kan också be om ett utlåtande av den behandlande läkaren.
- Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om återgången till arbetet.

#### **7: Måste chefen informeras om orsaken till sjukfrånvaron?**

- Arbetsgivaren bör namnge de personer som på arbetsgivarens uppdrag får hantera uppgifter om hälsotillstånd. Om den namngivna personen är chef ska denna informeras om orsaken till sjukfrånvaron.
- Arbetstagaren är inte skyldig att uppge detaljerade hälsouppgifter men för att få sjuklön under sjukfrånvaron måste den av arbetsgivaren namngivna personen få ett godtagbart läkarintyg om arbetstagarens arbetsoförmåga.
- Vid hanteringen av uppgifter om hälsotillstånd bör lagen om integritetsskydd i arbetslivet beaktas.

- Uppgifter om hälsotillstånd omfattas av sekretess.

#### **8: Får chefen tala på arbetsplatsen om en enskild arbetstagares sjukfrånvaro?**

- Chefen får inte tala om arbetstagarens hälsotillstånd men kan informera personalen om att arbetstagaren är frånvarande från arbetet.
- Uppgifter om hälsotillstånd ska hanteras konfidentiellt. Uppgifterna får varken yppas för personalen eller för utomstående personer.

#### **9: Kan arbetsgivaren i sina egna anvisningar bestämma hur länge man får betald sjukfrånvaro för olika typer av diagnoser som bekräftats med läkarintyg?**

- Nej.
- Sjukfrånvaro beviljas i allmänhet på grund av läkarintyg över arbetsförmåga eller annat godtagbart intyg över frånvaro.
- Om ett läkarintyg av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad sända arbetstagaren/tjänsteinnehavaren att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar.

#### **10: På vilket sätt kan aktivt samarbete med företagshälsovården stödja arbetstagarens arbetsförmåga och minska sjukfrånvaron?**

Samarbetet med företagshälsan främjar arbetstagarnas säkerhet och arbetshälsa, förebygger olägenheter för hälsan, arbetsrelaterade sjukdomar och olyckshändelser samt främjar arbetsplatsernas verksamhet.

Med ett fungerande samarbete med företagshälsovården avses ett systematiskt och målmedvetet samarbete mellan arbetsgivaren, personalen eller dess representanter och företagshälsovården. Lagen om företagshälsovård och förordningen om principerna för god företagshälsovårdspraxis styr denna verksamhet.

Dessa frågor bör enligt lagen om företagshälsovård behandlas tillsammans med personalen eller dess representanter vid upphandling av företagshälsovårdstjänster, planering och bedömning av verksamheten eller ändring av innehållet i tjänsterna. Genom samarbetet kan man bedöma de viktigaste utmaningarna för arbetsförmågan och hur de kan lösas. Arbetstagarna och deras företrädare har rätt att lägga fram förslag till utvecklande av företagshälsovården.

Samarbetet med företagshälsovården ger organisationen, företagshälsovården och personalen samförstånd om behovet av att stödja arbetsförmågan. Samförståndet kan i bästa fall konkretiseras i gemensam praxis som stöder arbetsförmågan. I samarbete kan organisationen och företagshälsovården till exempel avtala om praxis för uppföljning av mängden sjukfrånvaro, aktivt stöd vid problem med arbetsförmågan eller modifiering av arbetet med beaktande av personalens och arbetsplatsens behov.

Ett framgångsrikt hälsofrämjande ledarskap innebär att arbetsgivaren aktivt samarbetar med företagshälsovården och utvecklar praxis för stöd av arbetsförmågan i samarbete med personalen. Verksamhetspraxis som främjar arbetsförmågan på arbetsplatsen kallas bevarande/upprätthållande av arbetsförmågan.

**Arbets- och funktionsförmågan samt längre arbetskarriärer kan stödjas på olika sätt på arbetsplatsen. Den vanligaste orsaken till problem med arbetsförmågan är sjukdomar i rörelseorganen samt mentala störningar.**

### 11: I vilka situationer är arbetstagaren arbetsförmögen utan rätt till avlönad sjukfrånvaro?

- Arbetstagaren har rätt till sjukfrånvaro om arbetstagaren på grund av arbetsförmåga som beror på sjukdom, handikapp eller olycksfall är förhindrad att sköta sitt arbete.
- Arbetsförmåga som beror på ingrepp till exempel av enbart kosmetiska skäl berättigar inte till sjukfrånvaro med lön. Ett liknande ingrepp kan också göras på medicinsk grund för vård av sjukdom, handikapp eller olyckshändelse och då har arbetstagaren rätt till sjukfrånvaro med lön.
- Sjuklönen avgörs från fall till fall utifrån läkarintyget.

### 12: Vad avses med 30-60-90-regeln, 150 och 230 dagars kontrollpunkter och på vilket sätt är de förpliktande för arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården?

Bevarandet av arbetsförmågan baserar sig på verksamhetspraxis som överenskommit inom företagshälsovårdssamarbetet. Arbetsgivaren ska ordna uppföljningen och främjandet av arbetstagarens möjligheter att klara sig i arbetet i samarbete med företagshälsovården. I företagshälsovårdens verksamhetsplan beskrivs den verksamhetspraxis som avtalats med företagshälsovårdens tjänsteproducent om bevarandet av arbetsförmågan samt ansvar för att upprätthålla, förebygga, följa upp och stödja i ett tidigt skede.

Verksamhetsplanen för företagshälsovården ska på arbetsplatsen behandlas som en del av arbetarskyddssamarbetet det vill säga i arbetarskyddskommissionen eller i motsvarande förfarande.

För att sjukdagpenning ska kunna betalas efter 90 sjukdagpenningss dagar krävs enligt sjukförsäkringslagen ett utlåtande av företagsläkaren om arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta arbeta. Dessutom utreds arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet vid behov även innan sjukdagpenning betalats ut i 150 och 230 dagar.

#### 30–60–90 dagars regeln

Lagen om företagshälsovård och sjukförsäkringslagen förutsätter uppföljning av sjukfrånvaron. Den så kallade 30–60–90 dagars regeln i lagen om företagshälsovård förutsätter uppföljning av sjukfrånvaron. Avsikten med regeln är att förebygga långvarig arbetsförmåga, främja tidigt stöd av arbetsförmåga och öka samarbetet mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården.

När sjukfrånvaron varat i **30 dagar**:

- ska arbetsgivaren meddela företagshälsovården om sjukfrånvaron och
- företagshälsovården ska utreda arbetstagarens situation och hänvisa arbetstagaren till företagshälsovårdens läkare för vidare undersökningar eller utredning av rehabiliteringsbehov.

När sjukfrånvaron varat i **60 dagar**:

- senast när arbetsförmågan fortgått i två månader ska arbetsgivaren eller arbetstagaren ansöka om sjukdagpenning hos FPA varefter
- företagshälsovården utreder arbetstagarens behov av rehabilitering.
- FPA skickar en påminnelse till arbetstagaren om att ett utlåtande från företagshälsovården behövs.

Innan sjukfrånvaron fortgått i **90 dagar**:

- ska företagshälsovårdens läkare ge ett utlåtande om arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjlighet att fortsätta arbeta. Utan utlåtandet kan sjukdagpenning inte utbetalas efter den 90 dagen.
- Företagshälsovården, arbetstagaren och arbetsgivaren kartlägger tillsammans möjligheterna att återgå till arbetet.

### **Företagshälsovårdssamarbetet stöder arbetstagarens återgång till arbetet efter lång sjukfrånvaro**

Enligt ändringen i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft i början av år 2022 utreds arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta i arbetet efter långvarig sjukfrånvaro inte bara när sjukdagpenning betalats ut i 90 dagar utan också vid behov innan 150 och 230 sjukdagpenningdagar passerat. Företagshälsovården ska enligt lagändringen utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta arbeta vid behov också innan sjukdagpenning utbetalats i 150 och 230 dagar. De nya kontrollpunkterna för att vid behov utreda arbetsförmågan vid långvarig sjukfrånvaro bör föras in i företagshälsovårdens verksamhetsplan som en del av verksamhetspraxis för bevarandet av arbetsförmågan. En ny utredning av arbetsförmågan och möjligheterna att fortsätta arbeta kan göras enligt individuella behov när som helst före kontrollpunkterna vid 150 eller 230 dagar, eller mellan dem.

- Företagshälsovårdens läkare ger sitt utlåtande om arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjlighet att fortsätta arbeta.
- Företagshälsovården, arbetstagaren och arbetsgivaren kartlägger tillsammans möjligheterna att återgå till arbetet.
- Om företagsläkaren efter 90 sjukdagpenningdagar gett ett nytt utlåtande om möjligheterna att återgå till arbetet ska arbetstagaren vidarebefordra det också till FPA. Med arbetstagarens medgivande kan utlåtandet skickas elektroniskt till FPA, i annat fall får arbetstagarens själv vidarebefordra det.
- Om ett utlåtande inte lämnas in vid de nya kontrollpunkterna (150 och 230) leder det ändå inte till att utbetalningen av sjukdagpenningen avbryts, i motsats till om ett utlåtande om arbetsförmåga inte lämnats in vid 90 sjukdagpenningdagar.
- FPA avgör och utreder arbetstagarens behov av rehabilitering när 150 eller 230 sjukdagpenningdagar eller partiella sjukdagpenningdagar passerat. För kännedom: "Utlåtande från företagshälsovården om möjligheterna att återgå till arbetet"  
Företagshälsans utlåtande (fpa.fi)

Grunden för sjukfrånvaro är sjukdom, handikapp eller olyckshändelse som konstaterats av en läkare och som försvagar arbetstagarens arbets- och funktionsförmåga så att arbetstagaren inte kan fortsätta arbeta. Om arbetsoförmågan drar ut på tiden ska arbetsgivaren, arbetstagaren, den närmaste chefen och företagshälsovården tillsammans utreda möjligheterna att återvända till arbetet och vilka stödåtgärder som behöver vidtas på arbetsplatsen.

### **13: När måste arbetstagare/tjänsteinnehavaren delta i en hälsoundersökning och varför ordnas sådana undersökningar?**

#### **1: Det är obligatoriskt för arbetstagaren/tjänsteinnehavaren att delta i undersökningar som avses i 13 § i lagen om företagshälsovård (FFS 1383/2021)**

- Vid hälsoundersökningar som avses i lagen om företagshälsovård (13 §) utreds arbetstagarens hälsa i sådant arbete som medför särskild risk för insjuknande. I allmänhet undersöks hälsan vid olika exponeringar i arbetsmiljön, såsom buller, vissa kemikalier och nattarbete.
- Vid undersökningen kan också arbetstagarens arbets- och funktionsförmåga utredas på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan.
- En arbetstagare får inte utan grundad anledning vägra delta i en hälsoundersökning enligt denna lag.

#### **2: En tjänsteinnehavare är skyldig att delta i hälsoundersökningar enligt 19 § i lagen om tjänsteinnehavare (FFS 304/2003)**

- En tjänsteinnehavare är för utredande av arbets- och funktionsförmågan skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna behövliga upplysningar om sina förutsättningar att sköta uppgiften med hänsyn till hälsan.
- Tjänsteinnehavaren är även skyldig att på förordnande av arbetsgivaren delta i kontroller och undersökningar som utförs för att hans eller hennes hälsotillstånd ska konstateras, om det är nödvändigt för att utreda förutsättningarna för skötseln av uppgiften.
- Innan förordnandet ges ska tjänsteinnehavaren beredas tillfälle att bli hörd.
- Arbetsgivaren står för nödvändiga kostnader för kontroller och undersökningar som förordnats av arbetsgivaren.

### **14: Flyttas semestern fram på grund av arbetsoförmåga?**

- Ja, semesterdagar som infaller under tiden av arbetsoförmåga flyttas fram.
- Detta förutsätter att personen i fråga anhåller om det utan obefogat dröjsmål och om möjlig innan semestern börjar.
  - På arbetsgivarens begäran är den anställda skyldig att visa upp ett godtagbart läkarintyg eller, enligt arbetsgivarens prövning, ge någon annan tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmåga.
  - Om arbetstagaren lämnar in ett läkarintyg till arbetsgivaren betraktas det som anhållan om att skjuta upp semestern.
  - Tidpunkten för den uppskjutna semestern bestäms enligt semesterbestämmelserna i AKTA, antingen enligt överenskommelse eller vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer.

### **15: Har man från början av ett nytt kalenderår igen rätt till full sjuklön?**

- I allmänhet ja.
- För tid av sjukfrånvaro betalas inte lön efter det att rätt till sjukfrånvaro har beviljats sammanhängande i en eller flera perioder för längre tid än 12 månader.
- Sjukfrånvaron anses vara sammanhängande om den inte har avbrutits av en minst 30 kalenderdagar lång sammanhängande period av tjänsteutövning/tid i arbete. (AKTA V § 2 mom.4).

- Exempel på tillämpning av avtalet:

En arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom över årsskiftet, 29.8.20–30.4.21. Före det har han varit sjukfrånvarande två perioder år 2020: 1.2–5.6.2020 och 27.6–14.7.2020. Direkt efter den andra sjukfrånvaron var arbetstagaren på semester 15.7–19.8.2020.

Bedömningen påverkas av arbets- och sjukfrånvaroperioderna:

- 1.2–5.6.2020 sjukfrånvaro (126 dagar)
  - 6.6–26.6.2020 i arbete (21 dagar)
  - 27.6–14.7.2020 sjukfrånvaro (18 dagar)
  - 15.7–19.8.2020 semester (36 dagar)
  - 20.8–28.8.2020 i arbete (9 dagar)
  - från 29.8.2020 åter frånvarande på grund av sjukdom
- Sjukfrånvaron anses vara sammanhängande från 1.2.2020 eftersom sjukfrånvaron inte avbrutits av en minst 30 kalenderdagar lång sammanhängande period av tid i arbete.
  - Tolvmånadersregeln för avlönad sjukfrånvaro uppfylls i princip 31.1.2021.
  - Till den 12 månader långa sjukfrånvaron räknas inte de perioder som arbetstagaren till exempel varit på semester eller i arbete (21 + 36 + 9 = 66 dagar). Sjukfrånvaron är avlönad ytterligare 66 dagar från 1.2.2021.
  - Sjukfrånvaron är avlönad till 7.4.2021 (31.1.2021 + 66 dagar).
  - För perioden 1.1–1.3.2021 (60 dagar) betalas full lön, och för perioden 2.3–7.4 betalas två tredjedelar av lönen.
  - Från 8.4.2021 är sjukfrånvaron oavlönad.
  - Rätt till sjuklön uppstår inte igen förrän arbetstagaren varit i arbete sammanhängande under minst 30 kalenderdagar.

### **16: Arbetstagaren har fått retroaktivt beviljad invalidpension, kan sjuklönen återkrävas?**

En arbetstagare har inte rätt till både sjuklön och pension för samma tid. Om retroaktiv pension har betalats till arbetstagaren återkrävs motsvarande belopp från den sjuklönen som betalats till arbetstagaren för samma tid.

I punkt 1–3 i exemplet har den anställda först fått sjuklön och därefter retroaktiv pension för samma tid:

1) först betalas sjuklön 1 500,00 euro, senare får den anställde pension för samma tid 1 400,00 euro => arbetsgivaren återkräver den del av sjuklönen som motsvarar pensionen, dvs. 1 400,00 euro. Den anställda behåller 100,00 euro av sjuklönen + pensionen 1 400,00 euro.

2) först betalas sjuklön 1 400,00 euro, senare får den anställda pension för samma tid 1 400,00 euro => arbetsgivaren återkräver den del av sjuklönen som motsvarar pensionen, dvs. 1 400,00 euro. Den anställda behåller pensionen 1 400,00 euro.

3) först betalas sjuklön 1 400,00 euro, senare får den anställda pension för samma tid 1 500,00 euro => eftersom pensionen är högre, återkräver arbetsgivaren bara sjuklönen, dvs. 1 400,00 euro. Den anställda behåller pensionen 1 500,00 euro.



## Tolkningsexempel om distansarbete och arbetsresor

### Tolkningsexempel:

**1: Arbetsresa** från en distansarbetsplats till ett **fast tjänstgöringsställe** (tjänstgöringsställe av bestående natur) i **början av arbetsdagen**:

- det är fråga om en arbetsresa
- restiden utgör inte arbetstid
- arbetsgivaren ersätter inte resekostnaderna.

**2: Arbetsresa** från ett **fast tjänstgöringsställe** till en distansarbetsplats i **slutet av arbetsdagen**:

- det är fråga om en arbetsresa
- restiden utgör inte arbetstid
- arbetsgivaren ersätter inte resekostnaderna.

**3: Arbetsresa** från en distansarbetsplats till ett **annat arbetsställe** än ett fast tjänstgöringsställe i **början av arbetsdagen**:

- det är fråga om en arbetsresa
- restiden utgör inte arbetstid
- om resan **från bostaden** till det andra arbetsstället medför större kostnader än resan till det fasta tjänstgöringsstället, ersätts skillnaden mellan kostnaderna enligt bilaga 16 § 2 mom. 2:
  - se bilaga 16 § 2 mom. 2. Denna avtalspunkt gäller även distansarbete, dvs. man **jämför en sedvanlig resa från bostaden till det fasta tjänstgöringsstället** med resan från bostaden till det andra arbetsstället. Se exempel på beräkning under avtalspunkten i fråga
  - om distansarbetsplatsens läge medför större kostnader för den anställda, ersätts dessa inte.

**4: Arbetsresa** från ett annat arbetsställe **till en distansarbetsplats** i **slutet av arbetsdagen**:

- det är fråga om en arbetsresa
- restiden utgör inte arbetstid
- om resan från det andra arbetsstället **till bostaden** medför större kostnader än resan från det fasta tjänstgöringsstället till bostaden, ersätts skillnaden mellan kostnaderna enligt bilaga 16 § 2 mom. 2:
  - för precisering, se punkt 3.

**5: Arbetsresa** från en distansarbetsplats **till ett fast tjänstgöringsställe under arbetsdagen**, dvs. under arbetsskiftet:

- det är fråga om en arbetsresa
- restiden utgör inte arbetstid
- arbetsgivaren ersätter inte resan
- på motsvarande sätt utgör återresan under arbetsdagen inte arbetstid och arbetsgivaren ersätter inte resan
  - **jfr exempel 1–2.**
- **Tolkningen ovan gäller fall då:**
  - behovet/skyldigheten att ta sig till arbetsplatsen inte kommer till den anställdas kännedom oväntat mitt under ett arbetsskift
  - gäller exempelvis sådana fall då den anställda själv vill åka till det fasta tjänstgöringsstället mitt under arbetsdagen och fall då den anställda känt till behovet innan arbetsskiftet började. Exempel: en arbetstagare utför distansarbete mån–ons och arbetar på kontoret tor–fre. Om det på onsdagen finns behov av att komma till det fasta tjänstgöringsstället på grund av ett möte, är det fråga om en arbetsresa.
- Om arbetsgivaren (oväntat) förutsätter att den anställda mitt under dagen kommer till det fasta tjänstgöringsstället:
  - begäran borde inte komma som en fullständig överraskning, eftersom man när man avtalar om distansarbete också ska komma överens om huruvida det oväntat kan uppkomma ett behov av att komma till arbetsplatsen, så att den anställda kan avgöra var han eller hon utför distansarbetet. När man avtalar om distansarbete ska det finnas tydliga anvisningar om huruvida t.ex. en arbetstagare som arbetar i Jomala kan arbeta en arbetsvecka på en sommarstuga på Kökar eller om det också kan finnas behov av att komma till arbetsplatsen i Jomala.
- om arbetsgivarens behov uppkommer mitt under arbetsdagen:
  - det är fråga om en arbetsuppgift som arbetsgivaren anvisat. Restiden utgör arbetstid och den anställda betalar själv resekostnaderna.
- **Inverkan på arbetsskiftsförteckningen och arbetstiden:**
  - om man börjar arbetsdagen på distansarbetsplatsen och under dagen åker till ett fast tjänstgöringsställe eller ett annat arbetsställe på grund av att **man själv bestämmer detta/på förhand känner till behovet** (även fall då man kommit överens om distansarbete vissa dagar):
    - flexibel arbetstid: den anställda stämplar ut under tiden för resan => systemet med flexibel arbetstid möjliggör att den fasta arbetstiden innehåller avbrott som utgör egen tid.
    - fast arbetstid: exempel: arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen är kl. 9–16. Om den anställda reser till det fasta tjänstgöringsstället mitt under dagen, uppstår det på grund av resan ett "underskott" på 30 minuter i arbetstiden, om underskottet inte arbetas in under någon annan tid.
      - **tillämpas: § 19 mom. 3 i lönekapitlet: "Om en arbetsdag tillfälligt blir ofullständig på tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens begäran eller av någon annan orsak som beror på den anställda själv och underskottet inte har arbetats in under någon annan tid,**

**avdras från månadslönen den ovan nämnda timlönen för varje frånvarotimme.”**

- i praktiken: arbetsgivaren kommer överens med den som utför distansarbete om hur man i praktiken går till väga om det uppstår ett underskott i arbetstiden på grund av att den anställda tar sig till tjänstgöringsstället mitt under dagen.

**6: Arbetsresa från en distansarbetsplats till ett annat arbetsställe** än ett fast tjänstgöringsställe **under arbetsdagen**, dvs. under arbetsskiftet:

- det är fråga om en arbetsresa
- restiden utgör inte arbetstid
- men arbetsgivaren ersätter skillnaden mellan resekostnaderna, se exempel 3–4
  - på motsvarande sätt utgör en återresa under arbetsdagen inte arbetstid, men arbetsgivaren ersätter skillnaden mellan resekostnaderna, se exempel 3–4
- **Tolkningen ovan gäller fall då: se exempel 5**
  - behovet av att åka till arbetsstället inte kommer till arbetstagarens kännedom oväntat mitt under ett arbetsskift.
- **Om arbetsgivaren (oväntat) förutsätter närvaro på arbetsplatsen, se exempel 5.**

**PRECISERING gällande exempel 5 och 6 om resor under dagen:**

- **Kan avtalas lokalt:**
- arbetsgivaren kan också på den anställdas "begäran" bestämma att resan börjar hemifrån, varvid restiden utgör arbetstid och arbetsgivaren ersätter resekostnaderna
- Exempel på ett fall där detta kan komma i fråga:
  - arbetstagarens fasta tjänstgöringsställe är plats X och han eller hon bor 5 km därifrån på plats Y. Arbetstagaren börjar dagen med distansarbete, men måste mitt under arbetsdagen åka till ett möte på plats Z, som ligger 1 km från bostaden Y och 6 km från det fasta tjänstgöringsstället X. Arbetsgivaren kan bestämma att arbetstagaren ska åka till mötet från sitt hem, varvid restiden betraktas som arbetstid och arbetsgivaren ersätter resekostnaderna.
- genom ett lokalt avtal kan man till exempel komma överens om följande: om arbetstagaren har flera växlande arbetsställen som ligger långt ifrån varandra, kan man lokalt till exempel avtala om att arbetsgivaren delvis betalar ersättning för den tid som går åt till resan (på ett sätt som särskilt avtalas lokalt).

**7: Om det i andra fall än i punkterna 5 och 6 finns behov av att mitt under arbetsdagen**, dvs. under ett arbetsskift, t.ex. åka till **ett möte/en kund**. Här avses fall som kan jämföras med sådana där den anställda arbetar på arbetsgivarens verksamhetsställe och mitt under arbetsdagen har behov av att företa tjänsteförrättningsresor, dvs. återkommande resor i anslutning till tjänsteutövning/arbetsuppgifter, vanligtvis från ett arbetsställe till ett annat eller från en fastställd avfärdsplats till en annan och tillbaka.

- se tidigare exempel gällande arbetsresor mellan distansarbetsplatsen och ett annat arbetsställe
- i övrigt utgör restiden mellan arbetsställena (då arbetsgivaren "förutsätter" närvaro) arbetstid och resekostnaderna ersätts i sin helhet

- **om det under arbetsdagen mellan besöken på arbetsställena är nödvändigt att besöka kontoret (antingen arbetsgivarens kontor eller "hemmakontoret") => lokala anvisningar ges:**
  - o om den anställda besöker arbetsgivarens kontor => resorna utgör arbetstid+ kostnaderna ersätts
  - o om den anställda besöker hemmakontoret => arbetsgivaren beslutar => om arbetsgivaren tillåter besök på hemmakontoret => restiden utgör arbetstid + kostnaderna ersätts.

#### **Andra exempel:**

##### **EXEMPEL 1:**

Arbetstagaren bor vid punkt A (till exempel Skag i Eckerö kommun) och har sitt fasta tjänstgöringsställe 10 km därifrån vid punkt B. Till arbetsuppgifterna hör ett regelbundet återkommande möte vid arbetsställena C och D (ett arbetsställe som avses i AKTA bilaga 16 § 2). Arbetsställe C (till exempel i Mariehamn) ligger 45 km (45 minuters resa) och arbetsställe D (till exempel vid färjefästet i Kökar kommun) ligger 117,5 km (4 timmar 58 minuters resa) från arbetstagarens bostad. En arbetsresa, dvs. resan från bostaden till tjänstgöringsstället, arbetsplatsen eller en mötesplats och tillbaka, berättigar inte till ersättningar i andra fall än de som anges i AKTA bilaga 16 § 2 mom. 2–6. Inom ramen för bestämmelserna om resekostnader i AKTA är det fråga om en arbetsresa när arbetstagaren reser till arbetsstället C eller D för ett möte som inleder arbetsdagen eller när arbetstagaren reser från arbetsstället C eller D i slutet av arbetsdagen. Detta innebär att restiden inte räknas som arbetstid och arbetstagaren får ersättning för skillnaden i resekostnaderna jämfört med den sedvanliga resan på 10 km (se bilaga 16 § 2 mom. 2).

Om arbetsgivaren och löntagarorganisationen anser det vara ändamålsenligt och skäligt, kan de dock genom ett lokalt avtal komma överens om att ersättning betalas till arbetstagaren för restiden.

Exempel 1.1: Ett möte som regelbundet hör till arbetsuppgifterna ordnas på arbetsställe D på 117,5 km avstånd från arbetstagarens bostad A. Arbetsgivaren och löntagarorganisationen kan genom ett lokalt avtal komma överens om att det till arbetstagaren för en del av restiden betalas en ersättning som motsvarar den kalkylerade timlönen, eftersom det går åt betydligt längre tid till arbetsresan, som inte utgör arbetstid, än normalt.

Exempel 1.2: Ett möte som regelbundet hör till arbetsuppgifterna ordnas på arbetsställe D. Resan från arbetstagarens bostad A till arbetsställe D tar enligt en karttjänst 4 timmar och 58 minuter, då man reser på så kort tid och till så låga totalkostnader som möjligt. Arbetsgivaren och löntagarorganisationen kan genom ett lokalt avtal komma överens om att det till arbetstagaren för den del av den uppskattade restiden som överstiger en viss restid betalas en ersättning som motsvarar den kalkylerade timlönen, eftersom det går åt betydligt längre tid till arbetsresan än normalt. Även andra typer av lokala lösningar är möjliga om man når samförstånd. Det kan vara motiverat att avtala om saken till exempel när man på grund av arbetets natur måste företa arbetsresor som avviker betydligt från det normala och är avsevärt långa så ofta att en partiell ersättning för restiden kan anses vara skälig. Enbart det faktum att arbetstagaren har flera arbetsställen är inte, åtminstone inte i allmänhet, ett motiverat skäl att betala ersättning för restiden. När man överväger att avtala om saken ska man beakta kravet på opartiskt bemötande av de anställda.

**EXEMPEL 2:**

En tjänsteinnehavare i stad X har beordrats att företa en tjänsteresa till kommunen Y för en arbetsrelaterad sammankomst på torsdag kl. 13–17. Resan hemifrån till kommunen Y tar 4 timmar och tjänsteinnehavaren påbörjar tjänsteresan kl. 9 med buss. Tjänsteinnehavarens planerade arbetsskift är kl. 9–17.

Av den tid som använts för tjänsteresan räknas endast den tid som åtgått för skötseln av arbetsuppgifter in i arbetstiden. Tjänsteresan hemifrån börjar kl. 9 och tjänsteinnehavaren är framme i kommunen Y kl. 13 när sammankomsten börjar. Den tiden som använts för resan räknas inte som arbetstid, arbetstiden förlängs inte på grund av restiden. Som arbetstid räknas den tid som använts för skötseln av arbetsuppgifter, dvs. kl. 13–17. Åtteresan från kommunen Y till tjänsteinnehavarens hem börjar kl. 17 och slutar kl. 21. Restiden som går åt till återresan utgör inte arbetstid.

Arbetsgivaren kan i arbetsskiftsplaneringen beakta belastningen som orsakas av resor utanför arbetstiden genom att planera tjänsteinnehavarens nästa arbetsdag så att den börjar senare än normalt, till exempel klockan 10.00.

Arbetsgivaren bör komma ihåg att från fall till fall beakta belastningen i anslutning till resor utanför arbetstiden och arbetsgivarens arbets säkerhetsskyldigheter, bl.a. för att undvika och minska belastningsfaktorerna i arbetet. Arbetsrelaterade resor utanför arbetstid kan vara en sådan belastningsfaktor. Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren kan också exempelvis komma överens om att tjänsteinnehavaren arbetar på bussresan hem i t.ex. två timmar. Om man kommer överens om detta, räknas den tid som används för arbete som arbetstid. Arbets skiftförteckningen ska ändras till behövliga delar.

**EXEMPEL 3:**

En anställd ledsagar en patient från centralsjukhuset till universitetssjukhuset med ambulans utanför den anställdas sedvanliga arbetsområde. Arbetsgivaren ger ett tjänstereseförordnande.

Restiden utgör arbetstid, eftersom det är fråga om skötsel av en arbetsuppgift, dvs. beledsagande av en patient. Arbetsskiftet slutar enligt den fastställda arbetsskiftförteckningen kl. 16. Patienten har kommit fram till universitetssjukhuset vid denna tidpunkt. Åtteresan utan patienten utgör inte arbetstid. Situationen förändras inte av att den anställda reser med ambulans tillbaka till centralsjukhuset och först därifrån beger sig hem. Arbetsgivaren och löntagarorganisationen kan komma överens om att den anställda betalas en ersättning som motsvarar den kalkylerade timlönen, t.ex. för en del av restiden. Detta kan vara motiverat t.ex. i fall där tjänsteresor företas ofta och om den anställda får kännedom om dem med kort varsel. När man överväger att avtala om saken ska man beakta kravet på opartiskt bemötande av de anställda.

Om den anställda som ledsagat patienten däremot har som uppgift att köra ambulansen tillbaka eller har någon annan arbetsuppgift på återresan (t.ex. att ha hand om sjukhusets vårdutrustning eller mediciner), räknas återresan till centralsjukhuset som arbetstid.