

INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, SveMin/GAF

Hur ska arbetsgivaren hantera nya influensan?

Den nya influensan A (H1N1) kännetecknas av att den är mycket smittsam och att en stor del av befolkningen riskerar att samtidigt insjukna under en kort period.

Här har vi samlat information som hänger samman med den nya influensan, eller svininfluensan som den också kallas.

Fakta om influensan

Den nya influensan A (H1N1) kännetecknas av att den är mycket smittsam och att en stor del av befolkningen riskerar att samtidigt insjukna under en kort period.

Influensan ger normalt inte, enligt uppgifter från myndighetshåll, andra, eller mer allvarliga symtom hos drabbade, än vad som gäller för en vanlig influensa. Normalt behöver en drabbad inte söka vård. De som i större utsträckning riskerar allvarliga problem är, såsom vid vanlig influensa, framförallt vissa grupper med kroniska sjukdomar. Influensan drabbar också i större utsträckning unga personer.

Influensan kan komma att allvarligt påverka möjligheterna att bedriva normal verksamhet och företagen bör därför ta ställning till behovet att ta fram planer för hur man ska hantera situationer med en stor del av medarbetarna frånvarande. Vidare bör företagen ta ställning till behoven av att informera de anställda samt vad som bör göras på arbetsplatsen för att förhindra smittspridning.

En omfattande influensaepidemi väcker också ett antal frågor kring hur regelsystemen kring sjukfrånvaro ska hanteras, t ex läkarintyg, vilka man också kan komma behöva ta ställning till.

Information till personalen

Även om information om den nya influensan ges i massmedia och på andra sätt, kan arbetsgivare vilja ge en egen kortfattad information om sjukdomen.

Arbetsgivaren kan även vilja lämna upplysning om var anställda kan hämta ytterligare information om den nya influensan. Som exempel kan nämnas www.vardguiden.se, www.smittskyddsinstitutet.se, www.krisinformation.se, www.socialstyrelsen.se och www.av.se. På många av dessa hemsidor finns exempel på konkreta råd att ge enskilda i syfte att minska smittspridningen. Exempelvis ger Socialstyrelsen följande råd

INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, SveMin/GAF

- Undvik nära kontakt med personer som du vet är sjuka.
- Om du själv är sjuk, håll lite avstånd till andra personer, för att undvika att de smittas.
- Om du är sjuk, stanna hemma från arbetet eller skolan och undvik att göra andra ärenden.
- Hosta eller nys i armvecket eller i en pappersnäsduk som du slänger i en soppåse.
- Tvätta händerna med tvål ofta och noggrant, speciellt om du hostar och nyser.
- Använd gärna handsprit som komplement till handtvätt. Det kan också vara effektivt.
- Undvik att röra vid ögon, näsa och mun, så slipper du smittas om du råkat ta i något föremål som influensavirus nyligen fastnat på.

Sjukhus, vårdcentraler och företagshälsovård kan också stå till tjänst med information.

Riskbedömning

För att minimera risken för smittspridning ska alla arbetsgivare göra en riskbedömning i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och om mikrobiologiska arbetsmiljörisiker – smitta, toxinpåverkan och överkänslighet (AFS 2005:1). Det gäller att planera för hur man hanterar ett utbrott av den smittsamma sjukdomen på arbetsplatsen, identifiera vilka arbetsuppgifter som måste utföras och se till att personalen som utför dessa arbetsuppgifter arbetar under så säkra förhållanden som möjligt. Vidare bör alla medarbetare informeras om vad som gäller. Varje arbetsplats måste riskbedömas utifrån den verksamheten som bedrivs. Om arbetsgivaren saknar kompetens att göra en riskbedömning ska man ta hjälp av expertis utifrån, till exempel företagshälsovården. Riskbedömning ska ske i samverkan med skyddsombudet.

Vaccinering

Det finns inte någon skyldighet för arbetsgivare att bekosta vaccinering och en arbetstagare har ingen rätt att kräva läkemedel i förebyggande syfte.

Hos landstingen pågår nu en planering avseende praktiska detaljer om vaccinering. Det finns en möjlighet för landstigen att ta ut en avgift från patienterna för vaccineringen, och varje landsting bestämmer själv om eventuell avgift.

Information om betalningsrutiner kan sökas hos respektive landsting. Det kan mot denna bakgrund vara en god idé att avvakta till dess att respektive landsting lämnar information om hur en vaccineringskampanj ska genomföras. På skl.se finns adresser till landstingens hemsida.

INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, SveMin/GAF

I övrigt går det inte att ge något generellt råd. Det kan tilläggas att ingen kan tvingas att vaccinera sig mot sin vilja.

Anvisning av vårdgivare

Det kan på goda grunder antas att den nya influensan kommer att ställa stora krav på hälso- och sjukvårdens resurser. Vårdcentraler, företagshälsovård, sjukhusens akutmottagningar och läkarhus kommer att vara extremt belastade.

Tillgängligheten på vårdresurser ser olika ut över landet, och den nya influensan kommer att medföra att enskilda behöver söka sig till andra vårdgivare än normalt. Detta gör det vanskligt för arbetsgivare att rekommendera sina anställda var de ska söka hjälp om de anser sig vara i behov av vård med anledning av den nya influensan. Någon generell rådgivning i denna fråga går därför inte att ge.

Sjukanmälan

Skyldigheten för anställda att göra sjukanmälan kvarstår oförändrad. Det kan finnas anledning för arbetsgivare att uttryckligen framhålla vikten av att sjukanmälan görs så att arbetsgivaren får en översikt över den nya influensans utbredning på arbetsplatsen. Information bör lämnas om till vem sjukanmälan ska göras.

Mot bakgrund av intresset att minska smittspridningen kan det vara av värde att arbetsgivaren uppmanar sjuka arbetstagare att stanna hemma. Arbetsgivaren har också enligt arbetsmiljölagstiftningen en skyldighet att försöka hindra smittspridning på arbetsplatsen. Sjukledighet är emellertid en rättighet för medarbetaren. Arbetsgivaren kan därför inte beordra en medarbetare att vara sjukledig. Arbetsgivaren kan som regel endast uppmana den medarbetare, som enligt arbetsgivarens uppfattning verkar sjuk, att sjukanmäla sig och gå hem för att inte smitta ner andra. Om medarbetaren inte efterkommer en sådan begäran kan arbetsgivaren i vart fall i många fall tillfälligt beordra medarbetaren att arbeta på distans med bibehållen lön.

Det kan tilläggas att för den som inte är smittad eller sjuk kvarstår arbetsskyldigheten som vanligt. Det är att betrakta som olovlig frånvaro att, utan överenskommelse med arbetsgivaren, stanna hemma av rädsla för att bli smittad.

Sjuklön m.m.

Frånvaro på grund av den nya influensan grundar på vanligt sätt rätt till sjuklön.

Det kan inte uteslutas att anställda som är sjuka drar sig för att sjukanmäla sig för att inte drabbas av löneavdrag för karensdagen. En arbetsgivare kan mot den bakgrunden få frågor om möjligheten att betala ersättning motsvarande lön under karensdagen. Utan att ta ställning till det lämpliga i detta kan följande sägas.

INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, SveMin/GAF

Det strider inte mot sjuklönelagen att utge ersättning motsvarande lön för karensdagen. Det förhållandet att arbetsgivaren betalar ersättning motsvarande lön för karensdagen innebär inte någon förändring av tidpunkterna när sjuklöneperioden påbörjas och avslutas. Försäkringskassan kan således inte, vid längre sjukperioder, vägra utge sjukpenning från och med den femtonde dagen med motiveringen att sjuklöneperiod inte inträtt eftersom arbetsgivaren betalat ersättning motsvarande lön för karensdagen.

Sjuklönelagen är däremot inte tillämplig när en anställd, utan att arbetsförmågan är nedsatt, måste avhålla sig från förvärvsarbete på grund av att hon eller han antas bära på en smittsam sjukdom. I dessa fall utgår istället normalt smittbärappenning från försäkringskassan.

På grund av den nya influensans hastiga förlopp, det normala är att medarbetaren insjuknar väldigt hastigt, kommer bestämmelsen om lön till smittbärare troligtvis inte att tillämpas i så stor utsträckning i praktiken.

Det kan även tilläggas att en smittbärare enligt lagen om ersättning till smittbärare har rätt till skälig ersättning från Försäkringskassan för resekostnader i samband med läkarundersökning, hälsokontroll, vård, behandling, eller annan motsvarande behandling. Resekostnaderna ersätts utan avdrag för karensbelopp. Det är medarbetaren som ansöker om detta hos Försäkringskassan.

Läkarintyg

Såväl sjuklönelagen som flertalet kollektivavtal ålägger arbetstagare att självmant eller på begäran uppvisa läkarintyg. En underlåtenhet från arbetstagarens sida att uppvisa läkarintyg medför vanligen att rätten till sjuklön bortfaller för tiden därefter.

Det går inte att bortse från att möjligheten för sjuka arbetstagare att erhålla läkarintyg, oavsett sjukdom, kommer att vara avsevärt begränsad om den nya influensan får stor spridning. Hälso- och sjukvården kommer helt enkelt inte att ha tillräckliga resurser.

Försäkringskassan har mot denna bakgrund initierat en ändring i sjuklönelagen som innebär att under en pandemi är arbetsgivaren skyldig att utge sjuklön även om arbetstagaren inte, på det sätt som anges i lagen 8 §, uppvisar läkarintyg från och med sjunde dagen efter dagen för sjukanmälan.

Arbetstid

En pandemi kommer rimligen att påverka uttag av arbetstid. Med beaktande av att arbetstidslagen är ersatt av kollektivavtalsregler i stor utsträckning kan ändå följande sägas om tillämpningen av arbetstidslagen.

En pandemi bör i vissa verksamheter kunna betraktas som ett sådant särskilt förhållande som medför att tillfällig avvikelser kan göras från reglerna om dygnsvila och veckovila. Vidare bör en pandemi kunna medföra att det finns särskilt behov av ökad arbetstid inom många

INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, SveMin/GAF

verksamheter. Enligt uppgift från Arbetsmiljöverket har verket möjlighet att påskynda hanteringen av ansökningar om undantag från arbetstidslagen vid en pandemi.

Semester m m

Insjuknar en arbetstagare som har semester i den nya influensan, har arbetstagaren enligt semesterlagen (15 §) rätt att begära att sjukdagarna inte ska räknas som semesterdagar. Detta betyder att arbetstagaren har rätt att få ut dessa dagar som semesterdagar vid en senare tidpunkt.

Någon motsvarande utbytesmöjlighet finns inte i fråga om andra ledigheter än semesterledighet. Vissa ledighetslagar, såsom föräldraledighetslagen, studieledighetslagen och lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, medger dock arbetstagaren att under visa förutsättningar avbryta ledigheten och återgå i arbete. Detta måste dock normalt anmälas en viss tid i förväg.

Beslut om beviljad semester är bindande. Detta innebär att arbetsgivaren inte ensidigt kan återkalla beslut utan att drabbas av påföljd i form av skadestånd.

I första hand kan det bli fråga om ekonomiskt skadestånd vilket innebär att arbetsgivaren ska ersätta medarbetaren för de faktiska kostnader hon eller han haft till följd av att semestern avbrutits. Det kan till exempel handla om att ersätta medarbetaren för en inställd resa för denne med familj.

Allmänt skadestånd kan också utgå om arbetsgivaren saknat fog för beslutet att återta beviljad semester. I en pandemisituation då ett stort antal medarbetare är sjuka och verksamheten inte kan fortgå utan att vissa medarbetare avbryter sin semester torde det dock ofta finnas fog för ett sådant beslut.

Arbeta på distans

För att undvika att personal utsätts för smittrisk på arbetsplatsen eller för att underlätta för medarbetare som på grund av problem med transport, barnomsorg eller liknande har svårt att ta sig till arbetsplatsen, kan arbetsgivaren, om det är möjligt för arbetets utförande, låta medarbetare utföra arbete på distans under influensans kulmen. Det kan även vara en åtgärd för att hindra smittspridning på grund av att en medarbetares familjemedlemmar har insjuknat i influensan och det därför finns anledning att misstänka att även medarbetaren är smittad. Arbetsgivare har vid distansarbete ansvar för medarbetarens arbetsmiljö där de arbetar. Innan man kommer överens om distansarbete ska en undersökning och en bedömning av risker för ohälsa och olycksfall göras i samverkan med skyddsombudet i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen.

Arbetsgivaren kan inom ramen för arbetsledningsrätten som regel besluta att medarbetare, i syfte att minska smittspridning, ska arbeta på distans under en kortare period. Det kan till

INDUSTRIARBETSGIVARNA

Industri- och KemiGruppen, Stål och Metall Arbetsgivareförbundet, SVEMEK, SveMin/GAF

exempel vara fråga om att arbeta hemma. Om arbetsgivaren tror att detta är en åtgärd som kan komma att vidtas kan det vara bra att i förväg kommunicera detta med de lokala arbetstagarorganisationerna. Så kan till exempel ske i samband med den riskbedömning arbetsgivaren är skyldig att göra i samverkan med skyddsombud enligt arbetsmiljölagstiftningen. Ett mer generellt beslut om distansarbete under en viss tid, för att undvika influensautbrott, faller dock in under arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Omfördelning av arbetsuppgifter m.m.

Arbetsgivaren kan med stöd av sin arbetsledningsrätt göra omDispositioner av tillfällig art för att täcka oförutsedd och tillfällig personalfrånvaro på grund av sjukdom.

I dessa fall är det oftast nödvändigt att fatta besluten snabbt om verksamheten ska kunna upprätthållas. Arbetsgivaren behöver därför inte, så länge det rör sig om högst tillfälliga omDispositioner, fullgöra sin primära förhandlingsskyldighet enligt MBL före sådana beslut fattas. Blir det däremot fråga om mer långvariga eller stora förändringar är arbetsgivaren givetvis förhandlingsskyldig innan beslutet fattas.