

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Phia Moberg

Arbetstagare som i tjänsten åker till länder som drabbats av epidemi eller pandemi

Inledning

Denna information gäller endast för arbetstagare som inom ramen för sin tjänst åker till länder som drabbats av epidemi eller pandemi*. Arbetstagare som är tjänstledig för att arbeta enligt uppdrag för statlig myndighet eller frivilligorganisation omfattas av andra regler.

* En pandemi definieras som ett utbrott av en infektionssjukdom som snabbt och lätt sprider sig bland människor över mycket stora geografiska områden. Medan en epidemi kan rasa i ett enskilt land, så drabbar en pandemi – i alla fall i sin yttersta konsekvens – människor över hela jorden.

Arbetsmiljölagen

AML gäller för arbetstagare som utför arbete i Sverige och fartygsarbete när svenska fartyg används till sjöfart utanför Sveriges sjöterritorium. Om någon inom ramen för sin tjänst åker till länder som drabbats av epidemi eller pandemi är arbetsgivaren fortsatt ansvarig för arbetstagarens arbetsmiljö, tillsammans med den ansvarige arbetsgivaren på plats, och bör så långt som möjligt se till att AML tillämpas för dessa arbetstagare.

Riskbedömning

Arbetsgivaren är skyldig att bedöma risk för ohälsa och olycksfall beträffande rådande arbetssituation för personal som i tjänsten åker till länder drabbade av smitta.

Med bedömningen som grund ska nödvändiga skyddsåtgärder vidtas för att ingen ska bli smittad i arbetet.

Mer information om smitta finns att läsa i Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om Smittrisker (AFS 2018:4).

Risk- och sårbarhetsanalys

En risk- och sårbarhetsanalys är ett första steg i en kedja för att reducera risker, minska den sårbarhet som en mer omfattande smittspridning kan utgöra. Det handlar även om att förbättra förmågan att förebygga, motstå och hantera kriser och extraordinära händelser.

<https://www.msb.se/sv/amnesomraden/krisberedskap--civilt-forsvar/risk--och-sarbarhetsanalyser/>

Anställningsvillkor

Arbetstagarens anställningsvillkor gäller som vanligt under utlandsstationering om inte annat särskilt har överenskommit, dvs. villkor enligt anställningsavtal och kollektivavtal. Följande villkor kan särskilt belysas.

Färdtid

Färdtidsersättning betalas under resa i samband med uppdraget för sådan tid som inte är ordinarie arbete. Färdtidsersättning betalas inte ut för tid då fyllnadslön, kompensation för övertidsarbete eller annan särskilt bestämd ersättning betalas.

Traktamente

Vid utlandsresa bör arbetsgivaren tillämpa Skatteverkets regler. Det innebär att arbetsgivaren bör betala traktamentesersättning med det belopp som anges i Skatteverkets allmänna råd om normalbelopp för ökade levnadskostnader i utlandet vid tjänsteresa, tillfälligt arbete eller dubbel bosättning. Detta under förutsättning att det inte finns anledning till annan bedömning på grund av att resan ingår i ett paketarrangemang som inkluderar även måltider.

För logikostnad gäller samma regler som vid inrikes tjänsteresa.

Smittbärrpenning

Om arbetstagaren har eller antas ha en smittsam sjukdom eller om hon eller han smittar eller misstänks föra smitta vidare utan att vara sjuk, kan smittbärrpenning betalas ut från Försäkringskassan.

Ersättning vid sjukdom

Om en arbetstagare blir sjuk under sin vistelse utomlands ska denna snarast ta kontakt med sin arbetsgivare. Den anställde har rätt till sjuklön från arbetsgivaren de första 14 dagarna. Karensavdrag görs från första dagen i sjuklöneperioden.

Från och med dag 15 i sjukperioden betalas sjukpenning från Försäkringskassan.

En arbetstagare som får sjukpenning från Försäkringskassan får även sjuklön från arbetsgivaren med ett belopp som motsvarar 10 % av lönebortfallet. Sjuklönen betalas som längst till och med dag 90 i sjukperioden.

Arbetsgivaren betalar vidare utfyllnad till en arbetstagare vars fasta kontanta lön överstiger taket för sjukpenninggrundande inkomst enligt socialförsäkringsbalken (62,5 % av prisbasbeloppet).

Krislägesavtal

Det särskilda kollektivavtalet som reglerar villkor och ersättningar för arbetstagare som arbetar vid krisläge gäller enbart vid arbete i Sverige. Detta avtal är således inte aktuellt för de arbetstagare som tjänstgör utomlands.

Försäkringar m.m.

De kollektivavtalade försäkringarna omfattar endast anställd personal.

För personal som befinner sig utomlands gäller försäkringarna med vissa mindre tillägg i TFA-KL och AGS-KL som rör samordning av ersättning och viss utökning för sjukdom som orsakas av miljöpåverkan. En grundförutsättning är att personen omfattades av svensk arbetsskadeförsäkring, svensk arbetslöshetsförsäkring eller fullgjorde utlandstjänstgöring som omfattades av försäkringarnas bestämmelser. Försäkringarna gäller inte om personalen samtidigt är anställd hos utländsk juridisk person med vilken träffats anställningsavtal innefattande regler om sociala förmåner. Arbetsgivaren och arbetstagaren får överenskomma om att försäkringarna ska gälla även om han eller hon samtidigt är anställd hos utländsk juridisk person. Då ska Fora underrättas.

Kompletterande försäkringar kan vara svåra att teckna för tjänstgöring i högriskområden. För utökat skydd eller skydd för anhöriga måste arbetsgivaren själv kontakta en privat försäkringsgivare (exempelvis Europeiska/ERV).

TFA-KL

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) ger förutom ersättning för arbetsskador även ersättningar för vissa sjukdomstillstånd som har samband med arbetet, exempelvis infektionssjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta. TFA-KL kompenserar för hela inkomstförlusten och ger även ersättning för sveda och värk.

TGL-KL

TGL-KL ger ekonomisk hjälp vid arbetstagarens dödsfall. Ersättningen betalas i form av ett engångsbelopp till efterlevande (förmånstagare). Därtill kan personens efterlevande få efterlevandepension via pensionsavtalet.

AGS-KL och Avgiftsbefrielseförsäkring

Sjukförsäkringen AGS-KL gäller för en arbetstagare under förutsättning att han eller hon har varit anställd i mer än 90 dagar och kompletterar sjukpenning samt vid bestående arbetsförmåga sjuk- eller aktivitetsersättning. Avgiftsbefrielseförsäkringen övertar arbetsgivarens betalning av pensionsavgiften till den anställdas avgiftsbestämda ålderspension i vissa fall då han eller hon uppbär sjuk- eller aktivitetsersättning eller beviljats arbetsskadelivränta.