



Beredskapslagen – frågor och svar

Om du inte hittar svar på din fråga här ta kontakt via Tehys e-tjänst.

Uppdaterad: 10.3.2021 kl 8.15

Från beredskapslagen har man inte tagit i bruk några paragrafer som skulle påverka personalens ställning. Vad gäller utförande av bl.a. övertidsarbete, beviljande av semester och iakttagande av uppsägningstid följer man fortsättningsvis normala bestämmelser. Beredskapslagens förordningar för ibruktagande hänför sig till styrning av verksamheten inom social- och hälsovården samt till avvikelser från tidsbegränsningar gällande ickebrådskande vård.



Frågorna som finns här nedan berör alla den upphävda förordningen för ibruktagande av beredskapslagen och gäller inte f.o.m. 16.6.2020:

Vad betyder beredskapslag?

Regeringen har den 17.3.2020 gett en förordning om ibruktagandet av beredskapslagen till riksdagen.

Beredskapslagens förordning om ibruktagande och förordningen om dess tillämpning har förlängts. Enligt de uppgifter som man har nu är de ikraft till den 30.6.2020.

Lagen skyddar befolkningen då undantagstillstånd råder. Det undantagstillstånd som avses i lagen är exempel på ett tillstånd som till sin verkning motsvarar en allvarlig storolycka, en farlig smittosam sjukdom som har en bred spridning. Coronavirusepidemin motsvara den här definitionen.

Förordningen gör det möjligt att t.ex. beodra övertid eller dra in semestrar. Arbetsgivaren får ta till de här metoderna bara om man behöver arbetskraft på grund av coronaepidemin. Om coronaepidemin för tillfället inte inverkar på arbetsgivarens verksamhet får man inte tillämpa beredskapslagen.

Arbetsgivarna kan avvika från bestämmelserna som gäller arbetstid, semester eller uppsägningstid bara på det sätt som sägs i förordningen. Andra villkor är ikraft trots beredskapslagen och undantagstillståndet.

Social- och hälsovårdsministeriet har den 6.4.2020 gett anvisningar, där man fortfarande poängterar att undantagen ska vara nödvändiga just på grund av coronavirusepidemin och att man inte genom åtgärderna får riskera tryggheten i arbetet eller utsätta arbetstagarnas hälsa för fara. Man får använda sig av befogenheterna bara då situationen inte kan hanteras genom sedvanliga åtgärder.

Berör beredskapslagen mig då jag jobbar inom social- och hälsovårdsbranschen?

Högst troligen berör beredskapslagen dig.

På basen av beredskapslagen och dess förordning kan det bli förändringar vad gäller t.ex. hur man gör övertid och hur semestrar ges. Därtill ökar man kapaciteten inom offentliga sektorn på basen av beredskapslagen och privata sektorns kapacitet tas i allmänt bruk vid behov. Icke



brådskande verksamhet minskas. Förfarandet inverkar troligen på Tehys medlemmar.

Inom vilka alla områden får man t.ex. dra in semestrar och/eller beodra övertid?

Statsrådets förordning om tillfälliga undantag t.ex. att dra in semestrar eller beodra övertid får tillämpas bara på personal inom social- och hälsovården.

Social- och hälsovårdsministeriet har publicerat en lista med exempel på social- och hälsovårdstjänsterna där undantagen får tillämpas:

<https://stm.fi/documents/1271139/21429433/liite+ohjeeseen+060420.pdf/57e1a80d-2713-e415-3547-9d3ca6f84c07>

Tillämpandet av undantagen kräver att det finns ett verkligt behov av att trygga verksamheten och åtgärderna måste vara nödvändiga uttryckligen med tanke på corona epidemin. Arbetsgivaren måste i första hand använda alla andra metoder för att trygga tillgången till arbetskraft och tillämpa möjligheterna till undantag som sista utväg och så begränsat som möjligt.

Kan man tillämpa de ovannämnda undantagen inom småbarnspedagogiken?

På grund av att småbarnspedagogiken inte hör till hälsovårdsområdet eller till det socialaområdet kan man inte på de som är verksamma inom den här sektorn tillämpa undantag som beodrande av övertid utan medgivande, indragning av semester eller avvika från tidpunkten för givande av semester.

Jag jobbar inom offentliga sektorn med administrativa uppgifter, kan arbetsgivaren bestämma att jag ska jobba på distans?

Om arbetsgivaren anser att du kan utföra dina arbetsuppgifter på distans så kan man bestämma att du ska jobba på distans.

Jag har inget lov för läkemedelshantering, kan jag förverkliga läkemedelshantering?

Arbetsgivaren har rätt att bestämma vilka yrkesgrupper som utför de uppgifter som hör till läkemedelshantering. Arbetsgivaren avgör om den utbildning som en yrkesperson har fått genom sin yrkesutbildning räcker till för att utföra uppgiften eller behövs det



tilläggsutbildning. Arbetsgivaren bestämmer om arbetstagarna behöver skriftliga lov för att utföra de uppgifter som hänför sig till läkemedelshantering.

Utgångspunkten är den att t.ex. en sjukskötare kan, på basen av sin utbildning, mångsidigt förverkliga läkemedelshantering utan särskilt lov, men då det gäller förverkligande av läkemedelshantering ska man alltid följa arbetsgivarens instruktioner.

Jag är på familjeledighet, kan min egna arbetsgivare hänvisa till undantagstillståndet/beredskapslagen och kräva att jag avbryta min familjeledighet och återvänder till jobbet?

Nej det kan man inte.

Jag är på alterneringsledighet/studieledighet/tjänsteledighet/arbetsledighet kan arbetsgivaren kräva att jag avbryter ledigheten och kommer på jobb?

Den egna arbetsgivaren kan inte kommendera tillbaka någon till arbetet under ledigheten. Inte heller TE-byrån kan ge en arbetsförordning det här på grund av att den förordning som rör ärendet inte längre är i kraft.

På grund av hälsoskäl är jag inte arbetsför (helt eller delvist), kan jag ändå kommenderas till arbete?

Om du är sjukledig kan inte heller din egna arbetsgivare beodra dig att komma på jobb mitt under sjukledigheten

Jag studerar inom hälsovårdsbranschen, kan jag användas som arbetskraft under en pandemi?

De befogenheter som ibruktagandet av beredskapslagen ger, gör det möjligt att använda sig av den arbetsinsats som t.ex. de studerande som befinner sig i slutskedet av studierna kan ge.

Jag har en tidigare utbildning som närvårdare och studerar nu för en annan examen inom social- och hälsovården. Berör beredskapslagen mig?



Ja den berör dig om du jobbar inom hälsovårdsbranschen.

Kan ens nuvarande arbetsgivare beodra att man under tiden för undantagstillstånd gör längre dagar?

Arbetsgivaren måste i första hand ordna verksamheten med hjälp av de möjligheter till flexibilitet som normal arbetstidslagstiftning och kollektivavtalsbestämmelser ger möjligheter till. De möjligheter till undantag som förordningen tillåter ska användas bara om normala tillvägagångssätt inte räcker till.

Enligt förordningen får arbetsgivaren kräva att arbetstagaren ska utföra övertid utan dennes medgivande. Samtidigt ger förordningen möjlighet att avvika från arbetstidslagens bestämmelser om maximalarbetstid. Därmed får arbetstagarens arbetstid, övertiden medräknad överskrida i medeltal 48 timmar i veckan under en tidsperiod av fyra månader.

Man får också avvika från bestämmelserna om dygns- och veckovila.

Avvikandet förutsätter att det är nödvändigt för att trygga verksamheten.

Därtill förutsätts det att arbetsgivaren på arbetsplatsen ordnar utrymmen som passar som paus- och vilorum, sociala utrymmen och matservice.

Åtgärderna ska vara nödvändiga på grund av coronavirusepidemin och de får inte utgöra en fara för arbetstryggheten eller för arbetstagarens hälsa. Därtill ska arbetsgivaren sköta om att den belastning som kommer från arbetet fördelas jämt samt att arbetstagarna ges en möjlighet att återhämta sig.

Kan min nuvarande arbetsgivare, på basen av beredskapslagen ändra min arbetstidsförteckning?

Beredskapslagen ger inte arbetsgivaren rättigheter att ändra arbetstidsförteckningen. För ändring av arbetstidsförteckningen gäller samma regler som annars. Kontrollera från kollektivavtalet under villka förutsättningar man får ändra listan.

Arbetsgivaren kan vid behov beodra övertid men bara om det är nödvändigt med tanke på coronavirusepidemin.

Jag arbetar inom förstavården och vi har från regionförvaltningsverket fått undantagslov att göra 24 timmars arbetsskiften (arbete som utförs sporadiskt). Hur påverkar beredskapslagen och coronaepidemin undantagslov?



Undantagslov förblir ikraft. Det är möjligt att man under coronaepidemin undantagsvis gör mera aktivt arbete. Regionförvaltningsverket övervakar hur mycket aktivt arbete som görs. Arbetsgivaren ansvarar för arbets säkerheten och för patientsäkerheten, ta kontakt med din förman om mängden aktivt arbete blir oskäligt.

Hur kan förordningen påverka semestern?

På basen av den förordning som trädde i kraft den 14.5. kan man avvika från semesterlagen bl.a. vad gäller bestämmelser om när man ska meddela om semester, man kan vid behov gör undantag från anmälningstiden på en månad. En förutsättning för att man avviker från lagen är att det är nödvändigt på grund av coronaepidemin. I praktiken innebär det att arbetsgivarens behov av arbetskraft måste bero på coronaepidemin.

Kan den nuvarande arbetsgivaren inhibera en beviljad semester på basen av beredskapslagen?

Den förordning som statsrådet har gett gör det möjligt för arbetsgivaren att flytta tidpunkten för redan fastslagen semester. Behovet att flytta semestern måste bero på coronaepidemin och arbetsgivaren måste ha ett behov av arbetskraft som uppstått på grund av det här.

Om min semester flyttas eller avbryts, när måste den outtagna semestern ges?

Enligt förordningen måste den del av semestern som flyttats ges till personalen så fort som situationen det medger. Genom den bestämmelsen tryggas arbetstagarnas orkande under extrema förhållanden.

Hur slår man fast att den brist på arbetskraft som arbetsgivaren har beror på coronaepidemin?

På arbetsplatserna kan det uppstå brist på arbetstagare t.ex. då fler människor insjuknar och efterfrågan på service växer. Bristen på arbetskraft kan öka också på grund av att personalen blir sjuk. Det är fråga om brist på arbetskraft framför allt då de samhällskritiska tjänsterna störs betydligt på grund av epidemin. Ett exempel på dylika tjänster är sjukhustjänster och speciellt intensivvårdsavdelningar.

Jag är på semester, kan arbetsgivaren beodra mig tillbaka på jobb mitt under semestern?

Statsrådets förordning gör det möjligt för arbetsgivaren att avbryta en redan påbörjad semester. Behovet att avbryta semestern måste bero på coronaepidemin och på det behov av arbetskraft som uppstått på grund av den.



Den semester som blir outtagen måste ges till arbetstagaren så snabbt som möjligt.

Flyttas min semester fram om jag sätts i karantän?

Nej semestern flyttas inte. I semesterlagen finns noggranna bestämmelser om när man får flytta semestern och man har rätt att flytta semestern bara vid de tillfällen då man är arbetsoförmögen på grund av sjukdom. Arbetstagaren är inte automatiskt arbetsoförmögen då hen är satt i karantän.

Insjuknar man under den tid man är i karantän kan det bli fråga om sjukledighet och då har man rätt att flytta semestern enligt bestämmelserna i kollektivavtalet eller semesterlagen.

Kan arbetsgivaren ändra mina nuvarande arbetsuppgifter på basen av beredskapslagen?

Arbetsgivaren kan inte, med hänvisning till beredskapslagen, ändra de villkor om vilka man har kommit överens om via ett arbetsavtal.

I AKTA finns dock en bestämmelse enligt vilken arbetstagaren dock tillfälligt (för 8 veckor) är tvungen att tillfälligt övergå till andra uppgifter, som man med tanke på arbetstagarens utbildning och erfarenhet kan anse lämpliga.

I de kollektivavtal som finns inom privata sektorn finns inte samma bestämmelse (förutom inom AVAINTA kollektivavtalet) utan man anser att man via arbetsavtalet har kommit överens om arbetsuppgifterna och arbetsplatsen. Villkoren i arbetsavtalen ska följas också fast det råder undantagstillstånd. Arbetsgivaren kan, med hänvisning till sin direktionsrätt, ha rätt att tillfälligt ändra uppgifter eller tillfälligt flytta arbetstagare till en annan arbetsplats som finns i samma kommun. Med hänvisning till direktionsrätten kan man inte göra varaktiga eller väsentliga förändringar.

Kan arbetsgivaren beodra/flytta mig till att arbeta för en annan arbetsgivare?

Arbetsgivaren kan inte flytta dig till en annan arbetsgivares tjänst utan att ni kommer överens om saken.

Kan arbetsgivaren förlänga uppsägningstiden enbart genom att hänvisa till beredskapslagen fast coronaepidemin inte har inverkat på vår verksamhet på något sätt jämfört med förut?



I förordningen bestäms det att om arbetstagaren säger upp sig kan arbetsgivaren, utan förhinder, förlänga den uppsägningstid som bestäms i arbetsavtalslagens 6 kap 3§ och i kollektivavtalet till fyra månader. En förutsättning för förlängningen är att den är nödvändig med tanke på befolkningens hälsovård, existensminimum eller trygghet. En förutsättning är också att arbetsgivaren hotas av en brist på arbetskraft som beror på virusepidemin.

En förlängning av uppsägningstiden förutsätter att arbetsgivaren inte klarar av den arbetskraftsbrist som uppstått på grund av coronaepidemin genom att använda normala tillvägagångssätt (planering av arbetsturer och semestrar, rekrytering m.m.) samt det att man har tillämpat andra möjligheter till avvikande förfarande som enligt förordningen är möjliga och att dessa åtgärder inte är tillräckliga. Man kan inte ta ett allmänt beslut om förlängning av uppsägningstiden som rör alla arbetstagare.

Min uppsägningstid har förlängts till fyra månader. Förordningens ikraftvarande upphör dock så att fyra månader inte har gått. Fortsätter den förlängda uppsägningstiden trots det?

Om uppsägningstiden har förlängts till fyra månader under den tid som förordningen är ikraft och denna uppsägningstid fortfarande är på hälft då undantagsbefogenheterna upphör tillämpas den uppsägningstid som rådde vid uppsägningstillfället också efter det att förordningen har slutat att gälla. Arbetstagaren kan dock, efter det att förordningen har slutat att gälla, säga upp sig med beaktande av den kortare uppsägningstid som kommer från det kollektivavtal som tillämpas på arbetsförhållandet.

Då beredskapslagen träder ikraft och arbetsgivaren besluter att avsluta sin verksamhet, hur går det med lönebetalningen?

Om arbetsgivaren självant besluter att avsluta eller minska på verksamheten, hör beslutet inte ihop med beredskapslagen och det finns inga bestämmelser om det eller dess följer i den lagen. Om arbetsgivaren avslutar sin verksamhet kan det bli fråga om permittering enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Om stängningen beror på ett myndighetsbeslut betalar arbetsgivaren lön för 14 dagar.

Vilka förändringar i arbetsgivarens verksamhet kan komma på grund av beredskapslagen?

På basen av beredskapslagen kan social- och hälsovårdsministeriet och verksamhetsområdets regionförvaltningsverk förpliktiga social- och hälsovårdsbranschens enheter att:

1. utvidga och förändra sin verksamhet;



2. att flytta sin verksamhet totalt eller delvist utanför sitt eget verksamhetsområde eller placeringssort eller att ordna verksamheten också utanför sitt verksamhetsområde;
3. placera de personer som behöver vård eller omsorg på sina verksamhetsenheter oberoende av vad som har reglerats, bestämts eller kommits överens om;
4. överlåta verksamhetsenheter eller delar av dessa till statens användning.

På intensivvården är det stor brist på vårdare, vem kan man flytta dit?

Arbetsgivaren kan tillfälligt flytta de som arbetar på andra enheter till intensivvårdsenheten på basen av bestämmelser i AKTA (1kap,10§ 1 mom). I sådana fall måste arbetsgivaren sköta om att man får tillräcklig introduktion och tilläggsutbildning.

Enligt statsrådets instruktioner kräver vården av intensivvårdspatienter specialutbildad personal. Under undantagstillstånd flyttas de vårdare till intensivvårdsavdelningen som har tidigare arbetserfarenhet som man kan dra nytta av inom intensivvården (t.ex. intensifierad övervakning, anesthesi- och uppvakningsskötare). De behöver få tilläggsutbildning och introduktion samt rådgivning av en erfaren intensivvårdsskötare. Hur mycket tilläggsutbildning som krävs beror på tidigare erfarenhet och kunnande.

Enligt statsrådets instruktioner kan också operationssalsskötare introduceras till att fungera som assisterande skötare antingen inom intensivvårdsvårdsavdelningar eller på avdelningar för intensifierad övervakning eller på bäddavdelningar. Det samma gäller för medikalvaktmästare på operationsavdelningar.

Vilken är bemanningstätheten på en intensivvårdsavdelning då det råder undantagstillstånd?

Då man vårdar patienter som insjuknat på grund av coronavirus måste man ta i beaktande specialbehov och behov av skyddsåtgärder på grund av infektion. Statsrådet har uppskattat att detta ökar behovet av vårdare med 1,5 – 2 gånger jämfört med normala förhållanden.

Då det är fråga om intensivvårdspatienter som vårdas i respirator och som kräver annan intensifierad vård är behovet av vårdare, som behärskar intensivvård under normala förhållanden i huvudsak åtminstone fem vårdare per intensivvårdsplats, då man räknar behovet för hela dygnet. Under en epidemi betyder det **7,5** vårdare/bäddplats i dygnet. Därtill behöver man andra vårdare som inte har bred erfarenhet av intensivvård. De kan fungera i assisterande uppgifter.

Berör beredskapslagen äldreomsorgen?

Speciellt äldre och svårt handikappade personers behov av vård ökar och tilläggsresurser behövs. Personal från socialsektorn kan flyttas till olika tjänster då det är möjligt med tanke på



personens utbildning (t.ex. dagcentralsverksamhet, dagverksamhet, rehabiliterande arbetsverksamhet, barnfamiljers hemtjänst).

Enligt tillstånds- och övervakningsmyndigheternas nuvarande praxis är olika kundgrupper placerade på olika boendeenheter. Med stöd av beredskapslagen skulle man kunna placera kunderna på ett avvikande sätt. Man skulle också med stöd av beredskapslagen undantagsvis och för en viss tid kunna tolka dimensioneringen och kompetenskraven på ett bredare sätt.

Hur påverkar beredskapslagen lokala avtal?

I bruktagandet av beredskapslagen har inte gjorts lokala avtal betydelselösa, de är fortfarande ikraft. Om det ändå är så att en förordning som ges av statsrådet strider mot ett lokalt avtal går bestämmelserna i förordningen före bestämmelserna i det lokala avtalet.

Vem har, på basen av beredskapslagen, arbetsplikt då en epidemi råder?

Enligt beredskapslagen är arbetspliktiga varje i Finland bosatt person som har, i lagen om hemkommun avsedd hemkommun i Finland, och som är verksam inom hälsovården, har fått utbildning inom denna sektor och har fyllt 18 men inte 68 år skyldig att utföra sådant arbete inom hälsovården som är nödvändigt för att lagens syfte ska kunna uppnås.

Kommendering till dylikt arbete kan ges för högst två veckor i taget och den kan förnyas en gång.

I den promemoria som hör till förordningen har man gett typiska exempel på grupper för vilka arbetsplikten kan gälla

<https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f80692fd0>

Till de möjliga målgrupperna för arbetsplikt hör till exempel sjukskötare , bioanalytiker, röntgenskötare och närvårdare som är verksamma inom branschen.

Jag är en yrkesperson inom hälsovården men inte verksam inom branschen, berör arbetsplikten också mig?

Arbetskraftsmyndigheterna slår närmare fast alla de som man anser är verksamma inom hälsovårdsbranschen, men till exempel de som verkar inom något annat område men som ändå är verksamma inom hälsovårdsbranschen kan höra till de som berörs av arbetsplikten.



Med det här avser man uppgifter som förutsätter utbildning och kunnande för yrkespersoner inom hälsovårdsbranschen oberoende av i vilken organisation uppgifterna utförs (till exempel uppgifter som utförs inom försäkringsbolag eller förbund där det krävs att arbetstagaren som utför uppgifterna har en yrkesutbildning inom hälsovårdsbranschen). Som verksam inom branschen kan man också anse en person vara som har varit borta från branschen under en kortare tid på grund av annat arbete, företagsverksamhet, arbetslöshet, familjeledighet, värnplikt eller civiltjänst.

Under vilka förhållanden kan Arbetskraftsmyndigheterna ge en arbetsförordning?

Genom att ge arbetsförordningar vill man trygga resurserna inom hälsovården då pandemin breder ut sig. Arbetskraftsmyndigheterna kan således vid behov beordra arbetstagare till kritiska arbetspunkter inom hälsovårdsbranschen, t.ex. till intensivvårdsavdelningar.

En arbetsförordning är avsedd att ges om andra medel inte har varit tillräckliga för att trygga tillgången på arbetskraft. I första hand ska man till exempel tillämpa avvikande bestämmelser angående övertid och semestrar samt försöka rekrytera personal på frivillig basis.

Hur går det till då man kallas till arbete (arbetsplikt/-förordning)?

Arbetskraftsmyndigheterna ger information om arbetskommendering via vanliga meddelanden (brev per post) eller som ett officiellt meddelande (kallelse via allmänna kommunikationskanaler).

Utbildade yrkespersoner/de som har arbetsplikt, anmäler sig på basen av det här meddelandet, och på basen av var man bor eller vistas till Arbetskraftsmyndigheterna på den plats där man vistas. Arbetskraftsmyndigheterna ger information om vilket arbete som arbetskommenderingen gäller.

För vilka uppgifter kan Arbetskraftsmyndigheterna ge ett arbetsförordnande?

Arbetskommendering kan bara ges till sådant arbete som det är rimligt att arbetstagaren kan klara av med hänsyn till ålder, hälsotillstånd, familjeförhållanden, tidigare arbetserfarenhet, och med hänsynstagande till kravet på de arbetsuppgifter som man kommenderas till.

Arbetskommendering kan således inte ges till sådana uppgifter som man inte har utbildning för eller erfarenhet av.



Arbetstagaren ska alltid av förmannen kräva introduktion om man känner att man är osäker på sitt kunnande. Man har alltid rätt att kräva tillräcklig introduktion.

Vad innehåller en arbetsförordning?

Från den arbetsförordning som Arbetskraftsmyndigheterna ger ska framgå åtminstone följande uppgifter: den arbetspliktiges namn, arbetsgivarens namn, arbetsplatsens adress, arbetsuppgifterna och tidpunkten. Då uppgifterna meddelas ska den arbetspliktiga ta emot kommenderingsarbetet.

Jag är på familjeledighet och sköter om mitt lilla barn hemma, kan Arbetskraftsmyndigheterna kommendera mig i arbete?

Du kan inte kommenderas i jobb om du hemma har ett barn som kräver ständig omsorg och då vården inte kan ordnas på annat.

Jag är närståendevårdare, kan Arbetskraftsmyndigheterna ge mig ett arbetsförordnande?

En arbetskommendering kan inte ges till en person som inte för den tid som arbetet kräver kan avlägsna sig från sitt hem på grund av att där bor ett barn eller en person som kräver ständig omsorg om inte vården kan ordnas på annat sätt.

Jag har fått en arbetskommendering och insjuknar akut, vad ska jag göra?

Om arbetskommenderingen inte innehåller föreskrifter hur man ska göra vid insjuknande ska man omedelbart ta kontakt med den myndighet som utfärdat kommenderingen.

Jag har ett arbetsförhållande, kan Arbetskraftsmyndigheterna trots det ge mig ett arbetsförordnande?

Utgångspunkten är att man inte kan kommendera en person till ett annat arbete om hen har en offentlig tjänst eller en befattning eller om hens insats är nödvändig för en sådan offentlig eller privat inrättning eller företag vars fortsatta verksamhet, under ett undantagstillstånd, är nödvändig för att förverkliga syftet med beredskapslagen. Undantag kan dock vara möjliga av olika skäl (t.ex. en speciell utbildning eller yrkesskicklighet eller språkkunskap).



Fast du redan är i arbete kan man inte utesluta att du inte skulle få en arbetskommendering någon annanstans.

Jag har ett arbetsförhållande men Arbetskraftsmyndigheterna beodrar mig till ett annat arbete, hur går det med mitt arbetsförhållande?

Under den tid man utför arbete baserat på arbetsplikt fortsätter personens arbets- eller tjänsteförhållande, som hen hade omedelbart före arbetsplikten började, utan avbrott. Avbrottstiden jämföras med arbetad tid t.ex. då rätten till semester räknas.

Den arbetspliktige har rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete då arbetsplikten upphör.

Kan jag genom en arbetskommendering kommenderas till arbete på en annan ort än där jag normalt bor och jobbar?

I princip ja.

Dock kan man i huvudsak inte ge en arbetskommendering utanför pendlingsområdet (boendekommunen eller kommuner, från vilka boenden i allmänhet jobbar) till en person som är vårdare till ett barn under sju år eller vårdare till ett kroniskt eller långtidssjukt barn. Från den här huvudregeln kan man göra undantag bara av särskilda skäl.

Vilken form av arbetsförhållande uppstår på basen av en arbetskommendering?

En person som kommenderas till arbete av en myndighet är i ett arbetspliktförhållande.

Ett arbetspliktsförhållande börjar från det att den arbetspliktige har anlänt till den arbetsplats som nämns i arbetskommenderingen eller om hen har kommenderats till en annan ort till den bestämda avreseplatsen.

Arbetspliktsförhållandet upphör då Arbetskraftsmyndigheterna befriar den arbetspliktige från den arbetsplikt som avses i arbetskommenderingen. Om den arbetspliktige har kommenderats till arbete på en annan ort, upphör arbetspliktförhållandet dock först då den arbetspliktige återvänder till utgångsplatsen eller den ort där hen bor.

Under vilka villkor arbetar man i ett arbetspliktsförhållande?



De villkor som ska tillämpas i ett arbetspliktsförhållande bestäms utgående från det arbets- eller tjänstekollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar. Om det inte finns något dylikt kollektivavtal ska man till den arbetspliktige betala lön som skäligen kan anses motsvara de uppgifter som hen kommenderats att utföra.

Om man har arbetsplikt hos en kommunarbetsgivare tillämpas det allmänna kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalet (AKTA). Då bestäms bl.a. lönen och arbetstiden enligt bestämmelserna i AKTA. Och på motsvarande sätt, om arbetskommendering ges till någon arbetsgivare inom privata sektorn så följer man kollektivavtalen inom privata sektorn (t.ex. Hälsoervicebranschens eller Privata socialservicebranschens kollektivavtal).

Vad händer om jag inte lyder den arbetsförordning som ges mig?

Den som avsiktligt eller genom vårdslöshet försummar den arbetsförordning som helt getts kan dömas till böter.

Jag är företagare/yrkesutövare berör en möjlig arbetskommendering också mig?

I lagen sägs inte att en arbetskommendering kan ges bara till de som är i arbetstagarställning. Företagande är inte nämnt bland de faktorer som man ska ta hänsyn till då man ger en arbetskommendering. I ljuset av den kunskap vi har nu är det möjligt att ge en arbetskommendering om du är företagare inom hälsovårdsbranschen