

SC-uppgift 016-174: Analys av förutsättningar för att eventuellt begränsa veckopendling för Försvarets personal med anledning av Covid-19

1. Bakgrund

Försvarets upprättar årligen ett stort antal veckopendlingsbeslut. Även om merparten av dessa hanterar en pendlingsrörelse till organisationsenheter i mälardalsregionen, förekommer även veckopendling enligt beslut till många andra organisationsenheter runt om i Sverige. Dokumentet äger giltighet i förhållande till samtliga beslut om veckopendling.

Med anledning av pågående spridning av Coronaviruset, med insjuknande i Covid-19 som följd, har resandet, oavsett färdmedel, generellt sett minskat drastiskt. Även om inga formella beslut om restriktioner av resor inom landet ännu har fattats, så är rekommendationen att avstå från icke nödvändiga resor. Dessa rekommendationer kommer från såväl politiskt håll som från expertmyndigheterna, främst Folkhälsomyndigheten. Försvarets har omsatt dessa i egen ordregivning, främst genom FMO (ref. FM2020---). Utifrån dessa generella styrningar och rekommendationer så har även det resande som grundar sig på pendlingsbeslut gått ner betydligt. Frågor har uppstått kring vad som gäller vid ett ändrat resande under pågående veckopendlingsbeslut.

2. Överväganden

2.1. Behov av fortsatt pendling

Försvarets behöver, liksom övriga arbetsgivare, nogsamt överväga nödvändigheten av allt resande personalen gör. Nuvarande myndighetsrekommendationer och FMO ger en tydlig inriktning att minska allt resande. Det huvudsakliga syftet är att minska smittspridning. Givet att det inte finns några formella förbud för ett resande inom eller mellan regioner, utöver de rekommenderade begränsningarna, har Försvarets att fortsatt värdera hur vi reser. Vår verksamhet är emellertid spridd över hela landet, och många individer har tillfälliga placeringar som också är kopplade till beslut om veckopendling.

Nödvändigheten av att enskilda individer skall fortsätta att på veckobasis pendla mellan bostadsort och tjänsteställe kan svårligen avgöras generellt. Här behöver hänsyn tas till de enskilda fallen; med vilket/vilka färdmedel sker pendlingen? Kan arbetsuppgifterna lösas tillfredsställande genom arbete på annan plats som inte kräver lång resväg (hemmet/annat OrgE)? Går det att minimera resandet genom att växelvis arbeta på bostadsorten och på tjänstestället? Behöver hemresa ske varje vecka, eller finns möjlighet att kvarstanna på arbetsorten under en längre period?

Att i detta läge fatta ett generellt beslut om veckopendling skulle medföra alltför svåröverblickbara konsekvenser. Huruvida en fortsatt pendling skall ske behöver med andra ord även fortsättningsvis avgöras utifrån en verksamhetsnära behovsbedömning, genom dialog mellan chef och medarbetare. Dock är den generella inriktningen, precis som tidigare, att vi i möjligaste mån skall minimera ett resande.

Ett aktivt ställningstagande avseende de som veckopendlar behöver emellertid göras. Ställningstagande skall avse huruvida:

- Veckopendlingen fortsätter utifrån aktuellt beslut.
- Veckopendlingen modifieras, antingen i resefrekvens, färdmedel eller både och.
- Veckopendlingen som sådan pausas tillfälligt och arbete sker på ort där samma resande inte krävs.

2.2. Veckopendlingen fortsätter utifrån aktuellt beslut

Aktuellt pendlingsbeslut äger fortsatt tillämpning. Ingen förändring sker vad avser innehåll.

2.3. Veckopendlingen modifieras, antingen i resefrekvens, färdmedel eller både och

Såväl flygtrafik som tågtrafik har påverkats stort av rådande läge. Många sträckor trafikeras inte längre alls (huvudsakligen flyg), samtidigt som tågtrafiken till stor del har styrt om till begränsade avgångar. Utöver detta så medför resandet i sig en tillkommande risk för smittspridning.

Vid upprättande av pendlingsbeslutet har färdmedel varit styrande för den ersättning som utges. Ett alternativ i detta läge kan vara att möjliggöra ett annat färd sätt inom ramen för pendlingen. Vore det exempelvis ändamålsenligt i det enskilda fallet att istället för tåg/flyg ta sig från bostaden till tjänstestället med egen bil? En dialog med medarbetaren bör tas kring lämpligheten av det nuvarande resesättet, och i de fall det bedöms vara lämpligt att byta färdmedel skall detta göras genom att ett nytt pendlingsbeslut fattas. Detta kan ske genom att det bakomliggande beslutet om pendling pausas (använd mall *Beslut om upphörande av pendling*) och att chef fattar ett nytt tidsbegränsat pendlingsbeslut. Ett sådant tidsbegränsat beslut skall gälla som längst till och med utgången av augusti 2020.

Frekvensen av pendlingen kan också vara föremål för ändring. Något formellt beslut i dessa delar krävs inte, men omfattningen av förändringen avgörs slutligt av medarbetarens chef, i dialog med medarbetaren. Så länge en närvaro på tjänstestället med regelbundenhet överstiger två arbetsveckor per månad anses

pendlingen inte vara så pass förändrad att den tillfälliga avlöningsförstärkningen skall förändras. Om emellertid närvaron på tjänstestället uppgår till maximalt två arbetsveckor per månad så halveras den tillfälliga avlöningsförstärkningen.

Enstaka resor till tjänstestället beställs enligt ordinarie rutin för beställning av resor inom ramen för veckopendling.

2.4. Veckopendlingen som sådan pausas tillfälligt och arbete sker på ort där samma resande inte krävs

Det är mycket möjligt att ett fortsatt pendlande inte är nödvändigt under den närmast kommande perioden. Pendlingen bör exempelvis pausas om arbetsuppgifterna tillräckligt väl kan lösas genom att arbetet tillfälligtvis utförs på ort som inte kräver samma resande. För det fall arbetet tillfälligtvis styrs om på detta sätt, se punkt 3 nedan bland annat avseende hanteringen årskort. För att skapa en rimlig förutsebarhet, bör ett sådant pausande av det veckovisa pendlandet till tjänstestället ske i vart fall månadsvis. I dessa fall utbetalas inga ersättningar enligt pendlingsbeslutet, såsom exempelvis den tillfälliga avlöningsförstärkningen, för de månader som pendlandet pausas (gäller från och med den 1 maj 2020). Ett beslut om att pausa pendlandet fattas genom att använda mallen *Beslut om upphörande av pendling*.

Vid pausad pendling sker inga resor till pendlingsorten. Om behov av resor till pendlingsorten ändå uppstår, se 2.3 ovan.

3. Boende

Oavsett vilket ställningstagande som görs avseende pendlingsbeslut enligt 2.2, 2.3 och 2.4 ska bostaden på arbetsorten behållas av arbetstagaren. Inget förmånsvärde ska påföras om inte arbetstagaren nyttjar bostaden.

Om ersättning för boende kvarstår under tiden då pendlingsbeslutet är pausat meddelas detta till FM HRC i samband med att beslut om upphörande av pendling skickas in. Nyttjas inte boendet under denna period ska det även framgå att förmånsvärdet för angiven period tas bort.

4. Skattekonsekvenser etc.

Ett förändrat resande kan medföra förändrade skattekonsekvenser. I FAQ HR Covid-19 har tidigare informerats om de rutiner som gäller vid förändrade förhållande (se FAQ HR Covid-19, fråga 2.3, samt FM avtal om rörlighet och kostnadsersättningar för arbetstagare tillhörande OFR/O FM, OFR/S, Seko Försvar samt Saco-S FM). Dessa delar gäller alltså, innebärande bland annat att årskort som inte nyttjas behöver hanteras enligt angiven rutin för att inte medföra fortsatt förmånsvärde. I denna del hänvisar vi till ovan angivna dokument för ytterligare information.

En konsekvens av att årskort ”lämnas tillbaka”, är att eventuella resor mellan bostaden och tjänstestället behöver hanteras enligt ordinarie reserutin för resor som sker inom ramen för veckopendling.

Förenklad samverkan med ATO genomförd i enighet.

I beredningen av detta ärende har deltagit förhandlingschef Henrik Stålspets, biträdande förhandlingschef Fredrik Frölén och Albin Löwenberg LEDS PERS, Frida Kertz LEDS JUR, Fatima Agnaou HKV Stab och Amanda Pranic samt Fanny Kjellner FM HRC.

Beslut i ärendet har fattats av personaldirektör genmj Klas Eksell och som föredragande förhandlingschef Henrik Stålspets.