# Överenskommelse om personallån

Mellan X-myndigheten och Y-myndigheten ingås härmed ett samarbetsavtal om personallån. Samarbetsavtalet gäller såväl under fredstida kriser som under mer normala omständigheter.

## § 1 Bakgrund

Personallån mellan myndigheter utgör ett sätt att myndigheter emellan samarbeta i enlighet med 6 § myndighetsförordningen, utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken enligt 8 § p. 1 och 3 samma förordning och kan också ses som ett sätt att samverka och stödja varandra vid en fredstida krissituation enligt 9 § förordning (2022:524) om statliga myndigheters beredskap.

Utöver att personallån svarar mot ett behov hos den inlånande myndigheten, kan personallån bidra till synen på statliga arbetsgivare som attraktiva, med goda möjligheter till utveckling. När utlånade arbetstagare kommer tillbaka till sin arbetsgivare, med ny kompetens, kan även den utlånande myndigheten berikas och utvecklas.

## § 2 Förutsättningar för att personallån ska aktualiseras

När ett personallån aktualiseras ska båda myndigheterna göra en lämplighetsbedömning. Syftet ska identifieras, längden på personallånet ska bedömas liksom om personallånet ryms inom arbetstagarens arbetsskyldighet. Frågor om jäv, förtroendeskada, offentlighet och sekretess, myndighetsutövning och säkerhetskänslig verksamhet kan också komma att påverka frågan om personallån är lämpligt i det enskilda fallet.

## *Syfte*

Personallån mellan X- och Y-myndigheterna kan aktualiseras under fredstida kriser. Med fredstida kriser avses situationer som avviker från det normala, som är svåra att förutse, drabbar många människor och stora delar av samhället, hotar grundläggande värden eller innebär en allvarlig störning eller överhängande risk för allvarlig störning. Det avgörande är att störningen inte kan hanteras enskilt av ordinarie organisation, utan kräver stöd eller samordnade och skyndsamma åtgärder från flera aktörer. Exempel på sådana situationer är omfattande bränder, stora migrations-strömmar och pandemier. Fredstida kris ska inte förväxlas med höjd beredskap.

Personallån mellan X- och Y-myndigheterna kan också aktualiseras under normala omständigheter för att bistå varandra vid kortsiktiga behov av kompetens, till exempel under en pågående rekrytering, om det råder brist på den efterfrågade kompetensen för att behålla kompetens på orten eller i regionen, i kompetensutvecklings- eller omställningssyfte.

**Kommentar**: Man kan välja att komma överens om personallån för att uppfylla samtliga ovan beskriva syften eller bara ett eller några.

## *Tidsperiod*

Utgångpunkten är att ett personallån i normalfallet kan pågå i upp till sex månader på heltid. Sker personallånet på deltid kan det pågå längre tid. Om behovet redan vid lånetillfället kan bedömas vara längre än sex månader bör personallån inte aktualiseras. Det kan bli aktuellt med en förlängning av ett personallån med upp till sex månader. Under en fredstida kris kan det dock bli aktuellt med längre tidsperioder för att samhällsviktiga funktioner ska kunna upprätthållas.

## *Arbetsskyldighet*

Personallån ska rymmas inom ramen för arbetstagarnas arbetsskyldighet och bör i första hand bygga på frivillighet från arbetstagarnas sida. Ramen för arbetsskyldigheten bestäms, som vid arbetsledningsbeslut, av den så kallade 29/29-principen och anställningen får inte förändras i grunden. Detta hindrar inte att andra arbetsuppgifter, än dem som den inlånade arbetstagaren annars utför, kan rymmas inom ramen för arbetsskyldigheten, så länge den inlånade arbetstagaren har rätt kompetens och uppgifterna inte väsentligen skiljer sig åt vad gäller komplexitet, svårighetsgrad och ansvar. Vidare är arbetstagaren inte skyldig att underkasta sig förändrade arbetstider eller arbete på en ort som inte ligger på bekvämt pendlingsavstånd.

Lön och andra ersättningar utgår från den utlånande myndigheten, nedan arbetsgivaren. Arbetsgivarens centrala och lokala kollektivavtal ska tillämpas även under personallånet.

## *Förtroendeskada och jäv, sekretess, myndighetsutövning och säkerhetskänslig verksamhet*

X- och Y-myndigheterna ska, inför ett personallån, bedöma om det skulle kunna orsaka förtroendeskada eller jävssituation i någon av myndigheterna, under eller efter personallånet. Arbetstagarens bisysslor ska bedömas i förhållande till den inlånande myndighetens verksamhet.

Att arbetsuppgifterna hos den inlånande myndigheten omgärdas av sekretess, innebär myndighetsutövning eller är säkerhetskänsliga utgör i och för sig inte något hinder mot personallån. Men detta är omständigheter som kan påverka lämplighetsbedömningen.

Om den inlånade arbetstagaren ska utföra arbetsuppgifter i säkerhetskänslig verksamhet behöver den inlånande myndigheten genomföra en säkerhetsprövning. Detta gäller även om den aktuella arbetstagaren redan är säkerhetsprövad av sin arbetsgivare och placerad i säkerhetsklass.

## *Påverkan på den utlånande myndigheten*

Inom ramen för lämplighetsbedömningen bör arbetsgivaren också beakta hur utlånet kommer att påverka den egna myndighetens verksamhet och måluppfyllelse. Eventuella nackdelar behöver dock vägas mot de fördelar som personallånet kan bidra med till den egna verksamheten, den enskilda arbetstagaren, men också staten som helhet.

## § 3 Förutsättningar under personallån

## *Kostnader och utrustning*

Under personallånet utgår lön, sjuklön, andra ersättningar och sociala utgifter från arbetsgivaren till den utlånade arbetstagaren. Utlånande myndighet fakturerar den inlånande myndigheten de faktiska kostnaderna månadsvis, i efterhand. Utgifter för kostnader, till exempel för resor, står inlånande myndighet för.

**Kommentar**: Annan modell kan väljas. Man kan till exempel utifrån en i förväg bestämd schablon eller välja att dela på kostnaderna om det finns skäl för det.

## *Utrustning och lokaler*

Inlånande myndighet svarar för lokaler och utrustning, för det fall arbetet inte kan utföras på distans, med arbetsgivarens utrustning och från dennes lokaler.

## *Arbetsmiljöansvar och sjukfrånvaro*

Arbetsgivaren har det övergripande arbetsmiljöansvaret även under personallånet. Detta ansvar omfattar planeringen före personallånet, avseende val av arbetsplats och arbetsuppgifter samt uppföljning under och efter utlånet.

Inlånande myndighet har det dagliga arbetsmiljöansvaret och ska vidta samma skyddsåtgärder för inlånad personal som för sina arbetstagare.

Arbetsgivaren är fortsatt ansvarig för om det föreligger rätt till sjuklön, för eventuell rehabilitering samt för anmälan om sjukfrånvaro till Försäkringskassan, från dag 14.

**Kommentar**: Vad avser bedömningen av rätten till sjuklön (arbetstagarens arbetsförmåga) och anmälan till Försäkringskassan kan man komma överens om att detta kan åvila inlånande myndighet. Det är dock lämpligt att låta arbetsgivaren vara fortsatt ansvarig även i dessa avseenden då de har ett nära samband med rehabiliteringsansvaret.

## *Annan ledighet*

Arbetsgivaren beviljar och beslutar om rätt till ledighet, till exempel semester.

## *Arbetsledning*

Inlånande myndighet leder och fördelar arbetet under personallånet, inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. Arbetsledningsrätten omfattar även möjligheten att beordra övertid.

## *Arbetsrättsliga åtgärder*

Under personallånet är det arbetsgivaren som alltjämt, genom personalansvarsnämnden i förekommande fall, beslutar om skiljande från anställning, åtalsanmälan och disciplinpåföljd.

## § 4 Samverkan

Om X- och Y-myndigheterna bedömer att personallån är lämpligt ska utlånande myndigheten besluta om utlån i varje enskilt fall. Dessförinnan ska beslutet samverkas i båda myndigheterna enligt 11 och 14 §§ MBL eller enligt samverkansavtal. Berör personallånet en arbetstagare som är medlem i en icke avtalsslutande organisation ska arbetsgivaren (utlånande myndighet) påkalla förhandling enligt 13-14 §§ MBL.

**Kommentar**: Själva överenskommelsen bör också samverkas. Vill man att samverkan inför varje beslut om personallån ska ske på annat sätt, än enligt MBL eller befintligt samverkansavtal, eller om parterna anser att det är en fråga som kan hanteras enligt 19 § MBL, behöver arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna komma överens om detta. En sådan överenskommelse ska dokumenteras och bör bifogas överenskommelsen.

## § 5 Beslut om personallån

Av beslutet om personallån ska syftet med personallånet framgå liksom hur länge det kommer att pågå, hur det kan upphöra i förväg, vad den utlånade arbetstagaren förväntas göra hos den inlånande myndigheten och vem den utlånade arbetstagaren ska vända sig till hos den inlånande myndigheten om man har frågor om arbetsuppgifterna och hur de ska utföras.

Den utlånade arbetstagaren behöver få information om vad som gäller avseende sekretess, myndighetsutövning och arbetsmiljöansvar och i vilka frågor som han eller hon ska vända sig till den inlånande myndigheten, respektive sin arbetsgivare (den utlånande myndigheten).

Den utlånade arbetstagaren behöver också veta hur medarbetarsamtal, lönesättning och uppföljning kommer att gå till under utlånet. Av beslutet bör också framgå hur de erfarenheter och kunskaper som den utlånade arbetstagaren fått under utlånet är tänkta att tas om hand av arbetsgivaren (den utlånande myndigheten). Detta är särskilt viktigt om utlånet skett i kompetensutvecklingssyfte.

Av beslutet ska det också framgå om utlånet bygger på frivillighet eller om det sker mot arbetstagarens vilja.

## § 6 Hur personallån kan upphöra

Ett pågående personallån kan upphöra i förväg på initiativ av såväl utlånande som inlånande myndighet. X- och Y-myndigheterna ska i sådant fall verka för att personallånet avslutas på ett så smidigt sätt som möjligt, för respektive myndighet och för den aktuella arbetstagaren.

Ytterst kan dock personallånet upphöra med omedelbar verkan, till exempel vid långvarig sjukdom, misskötsamhet, brott mot inlånande myndighet, plötsliga intressekonflikter som kan skada förtroendet eller om arbetsgivaren får ett akut behov av att få vissa uppgifter utförda av den utlånade arbetstagaren och inte kan lösa situationen på annat sätt.

## § 7 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

**Kommentar**: Överenskommelsen kan också ingås för begränsad tid, ”från och med xxxx-xx-xx till och med xxxx-xx-xx”.

Ort och datum Ort och datum

NN för X-myndigheten NN för Y-myndigheten