



NOTAT

Dato: 04.01.2021
Arkivkode:
J.postID: 20/59932
Arkivsaksnr: 20/5643

Vedrørende: **Retningslinjer for medarbeidere ifm koronavirus pr 04.01.2021**

Denne informasjonen er oppdatert **pr 04.01.2021**. (Ny informasjon markert med gult)

I og med stadig nye føringer fra nasjonale myndigheter, vil kommunens retningslinjer bli oppdatert dersom det er blir endringer.

1. Omdisponering til andre arbeidsoppgaver

Kan jeg omdisponeres til andre oppgaver?

Ja. Arbeidsgiver kan omdisponere medarbeidere til å utføre andre lignende oppgaver. Dette er innenfor rammen av den ordinære styringsretten til arbeidsgiver. For eksempel kan en lærer settes til å undervise andre elever. På samme måte kan også måten arbeidet utføres på bli endret: læreren kan for eksempel pålegges å gi nettundervisning i stedet for klasseromsundervisning.

I den situasjonen kommunen nå er i har arbeidsgiver en utvidet styringsrett. Det betyr at arbeidsgiver kan omdisponere medarbeidere til å utføre arbeidsoppgaver utenfor det som er de ordinære oppgavene. For eksempel kan alt helsepersonell bli pålagt å delta i informasjonsvirksomhet eller å gi helsehjelp direkte. Det kan være behov for å omdisponere medarbeidere fra arbeidsplasser som midlertidig har lagt ned virksomheten helt eller delvis, til assistentstillinger på sykehjem. Videre kan arbeidsgiver også omdisponere medarbeidere som er i operativ stilling, til andre oppgaver der kommunen har større bruk for en (beredskapsmessige hensyn). Det vil bety at medarbeidere kan omdisponeres til oppgaver som sorterer under andre kommunalsjefs-/direktørområder.

Behovet for omdisponering vil variere med alvorret i situasjonen som er oppstått. Dette kan endres på kort varsel. Individuelle forhold som kan være til hinder for medarbeideren i å påta seg andre oppgaver, slik som at vedkommende selv er i en risikogruppe vil bli tatt hensyn til så langt det er mulig. Arbeidstakere dette er aktuelt for må ha legeerklæring. Dette gjelder også dersom arbeidstaker har nære familiemedlemmer i husstanden som er i en risikogruppe.

En generell engstelse for smitte gir ikke rett til å nekte å arbeide.

Den ansatte må akseptere omdisponering fra leder med personalansvar – uansett om det kommer fra nærmeste leder med personalansvar, eller fra ledere høyere opp i organisasjonen. Det er nå en egen kriseorganisasjon som ivaretar omdisponering av ressurser på tvers av kommunen. Ole Ursin-Smith har fullmakt til å omdisponere medarbeidere på vegne av kommunedirektøren.

For å få oversikt over hvem som til enhver tid kan omdisponeres til andre oppgaver i kommunen, skal leder jevnlig sende en oppdatert oversikt over sine medarbeidere.n. Oversikt over dine medarbeidere meldes på eget skjema i Serviceportalen. Tilbakekalling av medarbeidere skal godkjennes av Kommunedirektørnivået.

Dersom du som medarbeider blir omdisponert, vil du få en mail med beskrivelse av oppmøtested, navn på mottagende leder og hvilke oppgaver det er snakk om. Siden pandemi-situasjonen er uavklart, vil det være vanskelig å anslå hvor lenge omdisponeringen gjelder.

2. Arbeidstid

Kan jeg pålegges overtid?

Ja. Overtid kan pålegges hvis det foreligger et «særlig og tidsavgrenset» behov for det. Om mulig bør dette drøftes med tillitsvalgte i forkant av at pålegget gis.

Kan det pålegges overtid ut over arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven?

I utgangspunktet er svaret nei. Ledelsen kan likevel fravike arbeidstidsbestemmelsene når det er fare for liv og helse.

Avtalen som ble inngått mellom KS og Hovedsammenslutningene om mulighet for utvidede rammer for overtid er nå utløpt. Det innebærer at de ordinære bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven må følges.

Forskjøvet arbeidstid

Dersom du blir omdisponert til andre oppgaver og dette innebærer at du må jobbe på andre tider av døgnet eller andre dager i uka enn det som er ditt ordinære arbeid, vil du få en kompensasjon for de timene det gjelder for de første 30 dagene. Dette blir godtgjort som «Forskjøvet arbeidstid». I tillegg vil det utbetales kvelds tillegg eller helgetillegg. Det vil bli laget en egen informasjon til ledere hvordan dette skal føres i LØP.

Arbeidstidsbestemmelser avdelingsledere.

Avdelingsledere i Bærum kommune vil i hovedsak være omfattet av de ordinære overtidsbestemmelsene.

Der det allerede er inngått avtale mellom med den enkelte og/eller en gruppe avdelingsledere om unntak fra overtidsbestemmelsene, vil den avtalen også være gjeldende for perioden med beredskap i forbindelse med koronaviruset.

3. Hva skjer med lønnen min hvis jeg omdisponeres på tvers av kommunen?

Du vil beholde din grunnlønn og de faste tilleggene du har i din opprinnelig stilling. I tillegg vil du motta vakttillegg hvis du går inn i en turnus med mer ubekvem arbeidstid. De første 30 dagene i ny turnus vil du få kompensert forskjøvet arbeidstid.

4. Karantene

Kan jeg selv velge å gå i karantene? Nei. Som medarbeider kan du ikke velge dette selv. Karantene kan følge av sykmelding fra lege eller av karanteneforskriften, datert 15.03.20.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-forskrift-om-karantene-etter-reiser-utenfor-norden/id2693598/>

<https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/rad-til-personer-som-er-smittet-eller-har-vart-utsatt-for-smitte/rad-til-pasienter-som-isoleres-i-hjemmet-ved-koronavirus-coronavirus/>

Hvordan skal karantene registreres som fravær?

Alle som må være borte fra arbeid på grunn av sykdom som følge av Covid-19, eller mistanke om slik sykdom, har rett på sykepenges.

- De 16 første dagene av eventuelt sykefraværet (arbeidsgiverperioden) registreres som egenmelding. Det er laget en egen kode merket «Egenmelding korona relatert» som skal benyttes ved registrering av fravær inntil 16 dager i LØP. Det er laget en egen veiledning på hvordan leder rapporterer inn fraværet dersom medarbeider ikke registrerer inn selv.
- Sykefravær ut over 16 dager dokumenteres med legemelding, og arbeidsgiver vil eventuelt søke sykepengerefusjon
- Fravær pga karantene registreres i LØP med kode «Korona karantene».

NB – det er viktig at alt fravær pga korona-karantene registreres umiddelbart inn i LØP slik at kommunens oversikt til enhver tid er oppdatert! Leder har ansvaret for at dette blir registrert!

Opptjeningstiden (fra du starter i jobb i Bærum kommune) for å benytte egenmelding er 2 måneder. Det innebærer at du må få sykemelding fra lege dersom du må i karantene (også når du venter på et test-resultat) i løpet av de første 2 månedene du jobber i Bærum kommune.

Bærum kommune har besluttet å videreføre muligheten til å benytte inntil 16 dager som egenmelding inntil videre. Maks antall egenmeldinger pr år er fortsatt 24 dager.

Får jeg lønn når jeg er i karantene?

- Dersom du er i karantene som følge av sykemelding eller karanteneplikten mottar du lønn på ordinære vilkår, med visse unntak – se punkt 8.

Kan arbeidsgiver sette meg i karantene dersom jeg bevisst har oppsøkt situasjoner som er potensielt smittefarlig?

- Dersom du selv har oppsøkt situasjoner hvor statlige myndigheter har advart om stor smitterisiko kan arbeidsgiver beslutte at du settes til andre oppgaver, eller dersom det ikke lar seg gjøre, være i karantene i 10 dager. I en slik situasjon må egen ferie eller avspasering benyttes, eventuelt trekk i lønn. Ekstravakter vil ikke få utbetalt lønn for vakter i en slik karanteneperiode.

Kan jeg pålegges å jobbe når jeg er i karantene?

- Medarbeidere som er i karantene kan ofte arbeide fra hjemmekontor. Kan man arbeide hjemmefra, plikter man å gjøre det.
- Dersom arbeidsoppgavene i stillingen ikke kan utføres hjemmefra, skal arbeidstager ikke utføre jobb.

Karantene når jeg pendler fra Norge til annet land

Karantene og isolasjon av personer som kommer til Norge fra utlandet er regulert i en egen forskrift som ble gitt i statsråd 13. mars 2020, med endring gjeldende fra 17. mars 2020. Det betyr at reisende fra deler av Sverige skal også i karantene. Det tas forbehold om eventuelle lokale karantene forskrifter.

Må du testes eller i karantene som følge av reglene for pendling, må testresultatet være klart til du skal tilbake på jobb. Det er ditt eget ansvar å innrette deg etter gjeldende regler slik at du kan gjennomføre avtalte vakter.

Som følge av nye reiseråd fra 15. juli opphører karanteneplikten fra land i EØS/Schengen som tilfredsstillte visse smittekrav

https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/reiseinformasjon/reiserad_land/id2589040/

Egne retningslinjer for helsepersonell er nå samlet i [Koronahåndboken \(på Ansattportalen\)](#),

Må jeg være i karantene hvis et familiemedlem testes pga mistanke om smitte?

Nei, etter føringer fra FHI skal nærkontakter fortsatt gå på jobb mens man venter på prøveresultatet. Dersom du selv får symptomer på infeksjon eller prøvesvaret er positivt må du være hjemme.

5. Ved krav om testing

Kommunens føring er at medarbeidere som må testes på sin fritid som følge av krav fra arbeidsgiver får kompensert med 2 timers lønn. Dersom medarbeideren bruker mer enn 2 timer på dette skal også det kompenseres.

De som jobber full stilling, får overtidsbetalt og de med deltidsstilling får i utgangspunktet ordinær lønn. Dersom medarbeideren allerede har jobbet 8 timer samme dag, eller over 35.5 timer samme uke skal det også her betales overtid.

NB – ved testing som følge av pendling fra andre land, skal dette ikke kompenseres.

6. Arbeidstaker eller nærstående familie i risikogrupper

I hvilken grad må arbeidsgiver ta hensyn til arbeidstakere innen helse- og omsorgssektoren som er i risikogruppene?

<https://www.helsedirektoratet.no/nyheter/anbefaling-til-arbeidsgivere-om-helsepersonell-med-risiko-for-a-bli-alvorlig-syke-med-covid-19>

I hvilken grad må arbeidsgiver ta hensyn til arbeidstakere utenfor helse- og omsorgssektoren som er i risikogruppene?

Arbeidstakere utenfor helse- og omsorgstjenestene som er gravide eller i risikogruppene, er ikke omfattet av Helsedirektoratets anbefalinger til arbeidsgivere om skjerming mot smitte. Dette kan for eksempel være ansatte i skole og barnehage. Ansatte som tilhører grupper med høyere risiko for alvorlig forløp av covid-19 bør vurderes individuelt i forhold til tilrettelagt arbeid. Arbeidsgiver har en tilretteleggingsplikt og arbeidstager har en medvirkningsplikt i disse tilfellene. Det må uansett vurderes om oppgaven/jobben vurderes å være utsatt for smitte-risiko.

I slike tilfeller gjelder følgende:

1. arbeidsgiver forholder seg til risikogrupper slik de til enhver tid er definert fra FHI: <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/risikogrupper/>
2. arbeidstaker som mener å være i en eller flere av risikogruppene skal dokumentere dette med legeerklæring
3. hvis legeerklæring er levert skal først gjeldende kommunalsjefområde sjekke muligheter for andre oppgaver før arbeidstaker evt. vurderes for omdisponering i organisasjonen for øvrig
4. dersom det etter en grundig vurdering ikke lar seg gjøre å tildele andre oppgaver, må arbeidstaker ved fravær avklare evt. grunnlag for sykemelding med sin lege
5. dersom arbeidstaker ikke sykemeldes kan det, om tjenesten tillater det, evt. avtales ferie/avspasering eller permisjon uten lønn

Har ansatte rett til å bli hjemme fordi de har barn, ektefelle eller andre nærstående som er i risikogruppen?

Arbeidstakere som har nære pårørende som er i risikogruppene, er ikke omfattet av Helsedirektoratets anbefalinger. Arbeidstakere kan i helt spesielle situasjoner likevel ha behov for særskilte tiltak.

I slike tilfeller gjelder følgende:

1. arbeidsgiver forholder seg til risikogrupper slik de til enhver tid er definert fra FHI: <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/risikogrupper/>
2. arbeidstaker som mener å ha et behov for endring i oppgaver grunnet nære pårørende i risikogruppe skal dokumentere dette med legeerklæring
3. hvis legeerklæring er levert skal først gjeldende kommunalsjefområde sjekke muligheter for andre oppgaver før arbeidstaker evt. vurderes for omdisponering i organisasjonen for øvrig
4. dersom det foreligger legeerklæring på at eget barn ikke kan gå i barnehage/skole og det ikke lar seg gjøre å tildele andre oppgaver, kan arbeidstaker ved evt. fravær grunnet egne barn benytte omsorgspermisjon/sykt barn dager, forutsatt at slike dager ikke er brukt opp
5. ved fravær grunnet nære pårørende i risikogruppe for øvrig kan det, dersom tjenesten tillater det, avtales ferie/avspasering eller permisjon uten lønn

7. Hjemmekontor benyttes i størst mulig grad for de som har administrative oppgaver

Det skal i størst mulig grad benyttes hjemmekontor for de som har mulighet, og har arbeidsoppgaver som kan gjennomføres på hjemmekontor. Dette avtales med nærmeste leder.

- Det anbefales sterkt at alle arbeidsgivere i Bærum oppfordrer sine ansatte å jobbe hjemmefra så langt de ikke har oppgaver som krever fysisk oppmøte og så langt det ikke går ut over tilbud til sårbare brukere. **Denne føringen gjelder foreløpig til uke 9 i 2021.**

8. Reiser

Kan jeg dra på planlagt reise/ferietur?

Bærum kommune oppfordrer ansatte sterkt til å følge FHI og UD's reiseråd.

For å unngå misforståelser og tydeliggjøre anbefalingen om å unngå unødige reiser i utlandet, har regjeringen besluttet at alle land som tidligere var grønne på kartet, nå blir gule. Ingen land er grønne for tiden.

Dersom du kommer fra:

- et gult område slipper du karantene
- et rødt område må du i karantene

Egne regler for helsepersonell – se [Koronahåndboken \(på Ansattportalen\)](#)

Hvis du tross tydelige anbefalinger fra Regjeringen velger å reise til et rødt område eller et gult område som blir rødt mens du er der, skal karantene skje i din egen fritid/ferie før du skal tilbake på arbeid. Dette vil si at hvis du har brukt opp all ferie vil du bli trukket i lønn for tiden du er i karantene.

Les mer her: FHI: [Smittevernråd for ferie og reise vedr koronavirus](#) og UD: [UDs reiseinformasjon](#)

Vil arbeidsgiver dekke kostnader til munnbind til og fra jobb?

Nei, reise til og fra jobb er ditt eget ansvar og kan ikke dekke denne kostnaden. Det innebærer også at du selv må følge opp reiseråd fra myndighetene, som blant annet gjelder bruk av munnbind.

Kommunestyret har vedtatt «Forskrift om forebygging av koronasmitte i Bærum kommune». På kommunens internettside oppdateres til enhver tid gjeldende regler. Ledere og medarbeidere forventes å holde seg oppdatert på hvilke påbud som gjelder.

<https://www.baerum.kommune.no/korona/rad-og-regler/#chapter2>

9. Ferie

Kan jeg avvikle avtalt ferie i denne perioden?

- Feriefastsetting drøftes med arbeidstaker, men ved uenighet kan arbeidsgiver ensidig fastsette tid for ferie. For arbeidstakere som har oppgaver ifm corona vil avviklingen av ferie måtte tilpasses behovet i det pågående beredskapsarbeidet.

Kan arbeidsgiver fastsette når jeg skal ta ferie?

- Ja, arbeidsgiver kan fastsette tidspunkt for når arbeidstaker skal avvikle ferie, dersom det ikke er enighet, se ferieloven § 6 (1). Arbeidstaker kan kreve at 18 virkedager avvikles i perioden 1. juni – 30. september, og at restferien på 7 dager avvikles samlet innenfor ferieåret, se ferieloven § 7 (1) og (2). Arbeidsgiver vil som ellers ta hensyn til individuelle ønsker og behov så langt det er mulig. Men korona-krisen fører til stor uforutsigbarhet mht. hvor stort arbeidskraftbehov som til enhver tid vil foreligge fremover, og disse behovene kan etter omstendighetene måtte gå foran arbeidstakers individuelle ønsker og behov.

Hva må leder passe på hvis oppsatt ferie må endres?

1. Endring av fastsatt ferie kan bare skje dersom det er nødvendig som følge av uforutsette hendelser som skaper vesentlige driftsproblemer, og det ikke lar seg gjøre å finne en stedfortreder, jfr ferieloven §6(3).
2. Leder må drøfte spørsmålet om endring med den ansatte. Den ansatte har rett til å ha med tillitsvalgt i drøftingen, jfr ferieloven §6(3).
3. Den ansatte kan kreve erstatning for merutgifter som følge av omlegging av ferien, jfr ferieloven § 6(3)
4. Den ansatte kan kreve å få dokumenterte merutgifter erstattet av arbeidsgiver, jfr. ferieloven §6(3). Merutgifter som arbeidstaker ikke har gitt opplysninger om under drøftingen, kan bare kreves erstattet i den utstrekning de fremstår som nærliggende følger av omleggingen av ferie.

Hva er kommunens retningslinjer hvis medarbeider må kalles tilbake fra ferie?

Retningslinjen for Bærum kommune som arbeidsgiver er at det i det lengste skal tilstrebes at arbeidstakere ikke kalles tilbake fra ferie som de har påbegynt.

Dersom det oppstår en helt ekstraordinær situasjon kan det allikevel kunne skje. Da må samme prosedyre som beskrevet over benyttes.

Arbeidsgiver må i slike tilfeller kompensere alle kostnader som oppstår som følge av at ferieplanen må kanselleres.

Kan jeg kreve å få utsatt ferien fordi ferien ikke lenger kan benyttes slik det var planlagt?

- Sykdom og pålagt karantene kan gi grunnlag for utsettelse av avtalt ferie, se for øvrig ferieloven § 9. Arbeidstaker kan ikke kreve ferien utsatt fordi det ikke lenger er mulig å dra på den reisen e.l. som var planlagt i ferien.

Hva er alternativene hvis årets ferie ikke kan gjennomføres?

Det kan **overføres inntil 3 uker ferie til neste år** (gjelder fra 2020 til 2021). Det må da registreres i LØP.

Dersom det **er enighet mellom leder og medarbeider** kan inntil 5 feriedager utbetales i inneværende år (2020).

10. Hva skjer når barn ikke kan gå i barnehage og skole ?

Ved stengning av barnehage/skole har du rett til å omsorgspenger (sykt barn-dager). For å sikre viktige samfunnsfunksjoner er det mulig å overføre antall dager med omsorgspenger mellom to foreldre.

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/foreldres-rett-til-omsorgspenger-dobles/id2694342/>

Hvor mange omsorgsdager har arbeidstakeren rett til å bruke?

- Hvor mange omsorgsdager hver arbeidstaker har rett til kommer an på samlivssituasjonen og antall barn. På grunn av koronasituasjonen vedtok Stortinget midlertidig å doble antall omsorgsdager for perioden 13. mars 2020 – 30. juni 2020. Fra og med 1. juli nullstilles antall omsorgsdager og arbeidstakere starter på nytt med vanlig antall dager ut kalenderåret.

11. Hva skjer med møter, kurs, seminarer etc?

Som følge av regjeringens pressekonferanse om ytterligere sosial begrensning de neste 14 dagene, skal det i all hovedsak ikke avholdes fysiske møter i denne perioden. Heller ikke seminarer og kurs.

Møter avholdes primært digitalt.

Unntaket er møter med brukere i pleie- og omsorgssektoren som ikke kan gjennomføres på annen måte.

12. Tilkallingsavtaler

Tilkallingsvikarer er arbeidstakere som blir kontaktet (tilkalt) ved behov. En tilkallingsavtale (rammeavtale) medfører ikke at arbeidstakeren er forpliktet til å ta på seg slike oppdrag. Når arbeidstakeren blir tilkalt, inngås en avtale for en kortere periode (eks. enkeltvakt). Avtalen er å ansees som opphørt etter hver slik avtaleperiode.

13. Arbeidstakere med flere arbeidsgivere og studenter med faste avtaler med kommunen

Av smittevern hensyn skal det tilstrebes at ansatte i helse- og omsorgssektoren bare jobber ett sted. Dette gjelder både tilkallingsvakter og medarbeidere i deltidsstillinger. Det kan gjøres unntak ved særskilte tjenestelige behov. Dette kan blant annet gjelde avlastere som følger opp enkeltbrukere i tillegg til sin faste jobb.

Ansatte i helse- og omsorgssektoren som har arbeidsforhold ved flere tjenestesteder i Bærum kommune, skal så vidt mulig omdisponeres til å jobbe ved ett tjenestested. Dette organiseres i samarbeid mellom tjenesteledere/avdelingsledere.

Når det gjelder ansatte som har arbeid både i Bærum kommune og hos annen arbeidsgiver, skal Bærum kommune undersøke mulighetene for å øke deltidsstillinger opp til 100 % slik at smittevernhensyn blir ivaretatt.

I tilfeller hvor en arbeidstaker har flere arbeidsgivere, er arbeidstaker forpliktet i henhold til gjeldende avtale med den enkelte arbeidsgiver. Annen arbeidsgiver kan ikke sette restriksjoner for en arbeidstaker å arbeide hos en annen bi- eller hovedarbeidsgiver, da vi ikke har styringsrett over hva ansatte gjør utenfor arbeidstid.

Unntaket er sidegjøremål som innvirker på måten arbeidet utføres, f.eks. slik at den ansatte blir utslitt.

Arbeidstaker som arbeider hel- eller deltid i kommunen, kan pålegges overtid etter ellers gjeldende regler, selv om det fører til at de må avslå tilkallingsvakt hos en annen arbeidsgiver.

Internt i kommunen anbefaler vi at den arbeidsgiver hvor den ansatte har sin største arbeidsprosent, anses å ha størst rett til å benytte vedkommendes arbeidskraft, ut over arbeidsavtalen. Vi oppfordrer i disse tilfellene at det er en dialog mellom de to aktuelle lederne slik at man finner en akseptabel løsning.

Enkelte høyskoler har besluttet at studenter som er i praksis hos dem, ikke kan arbeide andre steder. Dette har vi nå vurdert juridisk. Konklusjonen er at høyskolestudenter som arbeider full- eller deltid i kommunen, kan pålegges å utføre arbeid etter arbeidsavtalen, og at overtid kan pålegges etter de reglene som ellers gjelder.

Med hilsen

Gunvor Erdal
HR-direktør