



NOTAT

Dato: 11.06.2020
Arkivkode:
J.postID: 20/59932
Arkivsaksnr: 20/5643

Vedrørende: **Retningslinjer for medarbeidere ifm koronavirus pr 11.06.2020**

Denne informasjonen er oppdatert **pr 11.06.2020**. (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 alvoret 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. Det er inngått avtale mellom partene sentralt om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. I praksis betyr det at det blir mulig å endre avtalt arbeidstid og utvide rammene for overtidarbeid for kommunene. Kommunedirektøren har besluttet at avtalen skal tas i bruk. Det er sendt ut et eget informasjonsnotat om hvordan endring av arbeidstid skal gjennomføres i tråd med avtalen.

<https://www.ks.no/fagomrader/helse-og-omsorg/informasjon-om-koronaviruset/kommunene-far-mulighet-til-a-endre-arbeidstid-og-utvide-overtid/>

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 14 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 overtidbestemmelsene.

Der det allerede er inngått avtale mellom med den enkelte og/eller en gruppe avdelingsledere om unntak fra overtidbestemmelsene, 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 14 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 Covid-19, eller mistanke om slik sykdom, har rett på sykepengar.

- 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».

Staten har fra og med 1. juni reversert de midlertidige reglene om egenmelding som ble innført som en følge av Covid-19 pandemien. Det betyr at arbeidstaker ikke lenger kan kreve å benytte egenmelding i hele arbeidsgiverperioden (første 16 dager), og opptjeningstiden for å benytte egenmelding vil igjen være 2 måneder.

Arbeidsgiver i Bærum kommunes har drøftet saken med de Hovedtillitsvalgte, og 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.

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.

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 Sverige og Finland skal også i karantene, men forskriften sier blant annet at personer som i arbeidsforhold reiser mellom bolig og arbeidssted, og i den forbindelse krysser grensene mellom Norge, Sverige og Finland, er unntatt fra karantene når de reiser til og fra arbeid. Det tas forbehold om eventuelle lokale karantene forskrifter

De som bor i alle andre land må gjennomføre 10 dagers karantene.

5. 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/aanbefaling-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

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

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

Kontorarbeidsplassene åpnes nå gradvis opp. Avstands- og hygieneregler skal overholdes. Det vises til eget notat datert 12.05.20.

7. Reiser

Kan jeg dra på planlagt reise/ferietur?

Utenriksdepartementet (UD) fraråder alle utenlandsreiser som ikke er strengt nødvendig. Rådet gjelder fram til 20. august. Alle som kommer fra utlandet må i karantene i 10 dager når de kommer til Norge. Danmark er unntatt fra det globale reiserådet fra og med 15. juni.

Arbeidsgiver gir ikke fri for de 10 dagene i karantene etter utenlandsreise. Det innebærer at egen ferie eller avspasering må benyttes. Dersom dette ikke er aktuelt vil det kunne bli ugyldig fravær som kan føre til en disiplinær reaksjon, som advarsel, samt trekk i lønn. For øvrig kan personer som bryter nasjonale myndigheters reiseråd og som derfor får karanteneplikt ved hjemkomst til Norge, tape retten til sykepenger.

Bærum kommune ber ansatte følge FHI og UD's reiseråd. De presiserer at ethvert land står fritt til å innføre tiltak og restriksjoner for å forsøke å hindre videre smitte, for eksempel transportrestriksjoner, karanteneordninger eller andre tiltak som kan få konsekvenser for den reisende. Flere land og flyplasser innfører kontrolltiltak og stenger grensene for utenlandske reisende. Reisende må også være forberedt på å måtte svare på spørsmål om egen helse og kunne bli nektet innreise eller satt i karantene.

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

8. 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.

9. 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). Det er besluttet at antall dager med omsorgspenger, fra og med 13. mars 2020, dobles både ved ordinær kvote og for foreldre som har utvidet kvote.

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/>

Omsorgsdager kan benyttes ved særlig smittevernhensyn

Det er gjort endringer i bruk av omsorgsdager for barn som ikke kan gå i barnehage eller skole på grunn av særlig smittevernhensyn.

Endringene ble fastsatt i statsråd 17. april 2020.

Foreldre kan bruke omsorgsdager hvis de må være hjemme fra jobb fordi de har barn som ikke kan gå i barnehage eller skole på grunn av særlige smittevernhensyn i forbindelse med korona. Det kan være smittevernhensyn til barnet eller til andre familiemedlemmer som barnet bor sammen med.

Foreldre som må bruke omsorgsdager av smittevernhensyn, kan få omsorgsdager så lenge barnet ikke kan gå i barnehage eller skole fram til og med 30. juni 2020. Dette gjelder selv om antall omsorgsdager er brukt opp.

Det må leveres bekreftelse fra lege på at særlige smittevernhensyn må ivaretas, og at det er årsaken til at barnet ikke kan gå i barnehage eller skole. Legen skal ikke oppgi diagnose eller hvilket familiemedlem det gjelder. Bekreftelsen skal leveres til den som skal utbetale omsorgspenger:

- Arbeidstakere må levere bekreftelsen til arbeidsgiveren.

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

Det er nå mulig å delta på kurs og seminarer med inntil 50 personer forutsatt at det er en ansvarlig arrangør slik at det er en skriftlig oversikt over deltagere. Avstandsreglene skal overholdes.

Møter avholdes primært digitalt.

Rådhuset, Eivind Lyckes vei 10(EL10) og Løkketangen er stengt for publikum til over sommerferien. Det avholdes i utgangspunktet ikke fysiske møter med eksterne deltagere der. Unntaket er: intervjuer, møter med pårørende/brukere ift søknad om tjenester. Ansatte i kommunen defineres ikke som eksterne. Dersom de skal delta på møter, må de hentes i døren av

møtearrangør. Kun møterom i 1. etg skal benyttes i disse tilfellene. Møtedeltagere skal være registrert – enten i Outlook eller ved manuell registrering. Dette for å kunne sikre smittesporing.

Fysiske møter kan avholdes med begrenset antall personer tilstede og med 1 meters avstand. Møter EL 10 forutsetter at minimum en av deltagerne har sin arbeidsplass i huset. Tjenestesteder for øvrig i kommunen avholder møter i sine egne lokaler for å begrense eventuell smittespredning.

11. 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.

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

Av smittevernhensyn 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