



NOTAT

Dato: 28.04.2020
Arkivkode:
J.postID: 20/59932
Arkivsaksnr: 20/5643

Vedrørende: **Retningslinjer for medarbeidere ifm koronavirus pr 28.04.2020**

Denne informasjonen er oppdatert **pr 28.04.2020**. (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 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 til denne gruppen. Oversikt over dine medarbeidere meldes på eget skjema i Serviceportalen.

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 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. 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.

Forskriften 15.03.20 § 2 fastsetter karanteneplikt for personer som har hatt nær kontakt med en som er bekreftet smittet. Med nær kontakt menes kontakt med andre personer med mindre enn to meters avstand i mer enn 15 minutter, eller direkte fysisk kontakt. Det er unntak for helsepersonell som har benyttet forsvarlig beskyttelsesutstyr, og for personer med kritiske samfunnsfunksjoner

etter avtale med leder. Forskriften pålegger også isolering for personer som er bekreftet smittet, eller som er i karantene og utvikler feber eller luftveissymptomer.

<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 sykepengen.

- For å avlaste fastlege og legevakt vil de 16 første dagene av eventuelt sykefraværet (arbeidsgiverperioden) kunne registreres som egenmelding. Dette avklares nærmere med din leder. Det er nå laget en egen kode merket «Korona karantene» 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

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 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 14 dagers karantene.

4. 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

5. Hjemmekontor benyttes i størst mulig grad

Det bør i størst mulig grad benyttes hjemmekontor for de som har mulighet, og har arbeidsoppgaver som kan gjennomføres på hjemmekontor. Dette avtales med enhetsleder. Skriv «Hjemmekontor» i kalenderen din.

Leder bestemmer i samråd med medarbeider om hjemmekontor kan benyttes. Dette gjelder til nærmere beskjed blir gitt. Medarbeidere bes derfor ta med PC og strømkabel hjem hver dag i tilfelle man skulle bli forhindret fra å møte på jobb.

Arbeidstaker kan ikke selv kreve hjemmekontor eller unnlate å møte på jobb på grunn av frykt for smitte.

6. Reiser

Kan jeg dra på planlagt reise?

- Alle medarbeidere oppfordres til å holde seg oppdatert om de reiseråd og -pålegg/-forbud som myndighetene til enhver tid gir, samt hvilke karantenebestemmelser som gjelder, både for reiser utenlands og innenlands.
https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/reiseinformasjon/korona_info/id2691821/
- Dette endrer seg stadig, og risikoen for en etterfølgende karantenetid er overhengende – også dersom karantene ikke skulle være fastsatt ved avreise. Dersom medarbeidere likevel velger å dra, setter de seg med viten og vilje i en situasjon hvor karantene og ugyldig fravær fra jobb er et sannsynlig utfall. Konsekvensen av slik reise kan være tap av lønn i etterfølgende karantenetid og i alvorlige tilfeller sanksjoner i form av advarsel og oppsigelse.

7. Ferie

Kan jeg avvikle avtalt ferie i denne perioden?

- Ledere og ansatte oppfordres til å avvikle minimum 1 uke ferie før 01.06.2020
 - gjelder ansatte som har over 4 uker igjen av ferietiden og hvor oppgaver ikke er direkte relatert til koronapandemien. Dette for blant annet å sikre tilstrekkelig bemanning i sommer, og for å forhindre en opphopning av ferie i siste halvår.
- 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.

Det henvises til eget notat «Ferie 2020 – retningslinjer og presisering av lovverk» datert 24.04.20

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.

8. 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/>

Når barnehager og skoler åpner: 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.

9. Hva skjer når jeg jobber på et tjenestested som er stengt - kan ansatte i Bærum bli permittert?

Kommunedirektøren har besluttet at medarbeidere med fast ansettelse ikke skal permitteres på det nåværende tidspunkt. Imidlertid må medarbeidere som er tilknyttet tjenestesteder som stenges, måtte påregne å bli omdisponert til andre oppgaver i. Se *pkt. 1 Omdisponering* over.

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

Kurs, samlinger og seminarer skal utsettes eller avlyses. Medarbeidere melder seg ikke på eksterne kurs, seminarer o.l. i perioden frem til 1. mai.

Nødvendige møter avholdes primært digitalt.

Rådhuset, Eivind Lyckes vei 10(EL10) og Løkketangen er stengt for publikum. Det avholdes ikke fysiske møter med eksterne deltagere der. Fysiske møter kan avholdes med max 5 personer tilstede og med 2 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 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.

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 smittevern hensyn 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