

Retningslinjer for alle ledere med personalansvar i forhold til Koronavirus – ut fra nasjonale føringer per 13.03.2020

Dette er retningslinjer for alle ledere med personalansvar, som innføres med umiddelbar virkning.

Endringer og innstramminger kan komme fortløpende. Spørsmål fra ansatte rettes til nærmeste leder.

Fravær fra jobb som følge av koronavirus-situasjonen:

a) Ansatte som må være hjemme med friske barn pga stengt skole/barnehage eller pålagt karantene for klasstrinn o.l

For de ansatte som er to om omsorgen for barn, forventer arbeidsgiver at man deler på for å begrense fraværet for hver enkelt. Arbeidsgiver forventer også at enhver finner alternative løsninger så langt det er mulig.

Arbeidstakere kan bruke omsorgspenger hvis barnehagen eller skolen stenger på grunn av koronaviruset. Disse har ikke krav på sykmelding.

Ved stenging av barnehage eller skole vil du ha rett til å bruke omsorgspenger. Hvor lenge ansatte kan bruke omsorgspenger avhenger av hvilken rett de har til ytelsen. De fleste har rett på opptil 10 dager. Dersom ansatte for eksempel er alene om omsorgen for barnet, har flere barn enn to, har omsorg for kronisk syke eller funksjonshemmede barn, kan de ha rett på flere omsorgsdager, jfr Folketrygdlovens kap 9, arbeidsmiljøloven kap 12 rett til permisjon, §12-9 og HTA § 8 og kommunens permisjonsreglement punkt 2

Arbeidsgiveren skal dekke de første 10 dagene med omsorgspenger. Når arbeidsgiver har utbetalt 10 dager, kan det søkes om refusjon fra NAV for de overskytende dagene.

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/nyheter/sykmeldinger-i-forbindelse-med-koronaviruset#chapter-5>

For større barn som ikke har behov for «barnepasser» i den forstand, vil vilkårene for omsorgspenger ikke være oppfylte. Dersom det foreligger et særskilt behov for at arbeidstaker må være hjemme, kan arbeidsgiver likevel vurdere om det kan tilrettelegges for fleksible løsninger

Hjemmekontor anbefales vurdert som løsning - slik at den ansatte kan gjøre arbeidsoppgaver hjemmefra.

b) Ansatte som er smittet av koronavirus:

Personer som er konstatert smittet av Koronavirus har rett på sykmelding. Normale rutiner for varsling til nærmeste leder og oppfølging av den sykmeldte følges.

c) Ansatte som kan være smittet av Koronavirus og som er pålagt hjemmekarantene:

Personer som kan være smittet av Koronavirus og som blir pålagt hjemmekarantene benytter egenmelding i arbeidsgiverperioden, og har rett på sykmelding og sykepenger utover denne perioden. Dersom ansatte må isoleres i hjemmet kan hjemmekontor være et aktuelt tiltak for å unngå egenmelding / sykmelding.

d) Ansatte som må være hjemme med syke barn

Avtalefesta generelle regler for dette gjelder. Arbeidstaker med sykt barn, eller barn som må være i karantene på grunn av at barnehage eller skole er stengt, vil kunne ha rett på omsorgspenger (eventuelt pleiepenger), jf. HTA kap. 1 § 8 pkt. 8.4 og folketrygdloven § 9-8, jf. § 9-5. NAV skriver i sitt [rundskriv til ftrl. § 9-5](#) (1) bokstav b) at man også kan ha rett til omsorgspenger dersom en barnehage må stenge på grunn av sykdom hos personalet. Vi vil anta at tilsvarende må gjelde i de tilfeller en skole må stenge på grunn av sykdom hos personalet.

Pleie av barn med konstatert Korona vil kunne medføre karantene for den ansatte i etterkant jfr pkt b.

Bruk av hjemmekontor og fleksitid

Folkehelseinstituttet anbefaler økt bruk av hjemmekontor og fleksitid som forebyggende tiltak mot Korona. Økt bruk av hjemmekontor og fleksitid avtales med nærmeste leder.

Reise

Arbeidsgiver bør oppfordre alle arbeidstakere til å unnlate å reise utenfor Norden.

Myndighetene har bestemt at helsepersonell som arbeider med pasientbehandling, forbys å reise utenlands.

Kommunale arbeidsgivere kan i kraft av arbeidsgivers styringsrett nekte også andre ansatte, herunder helsepersonell som ikke arbeider med pasientbehandling, å reise utenfor Norden. Det saklige behovet for dette vil være at arbeidskraften behøves på arbeidsstedet eller at det ikke er mulig å tilrettelegge med ferie, hjemmekontor, avspasering eller ulønnet permisjon i den etterfølgende karanteneperioden. Dersom arbeidstaker på tross av dette reiser, vil det kunne være en ordrenekt som kan medføre arbeidsrettslige reaksjoner.

Kan arbeidsgiver kartlegge arbeidstakers reiser til smitteutsatte land?

Arbeidsgiver kan be om at ansatte opplyser om de har reist til områder hvor det er påvist mange smittetilfeller. Vi antar at arbeidsgiver i enkelte tilfeller kan pålegge ansatte å gi slike opplysninger dersom det er et saklig behov for dette. Formålet med disse opplysningene er at arbeidsgiver må kunne vurdere om det er behov for å iverksette tilpassede tiltak for å forebygge smitte på arbeidsstedet. Arbeidsgiver bør drøfte behovet for og gjennomføringen av en slik informasjonsinnhenting med de tillitsvalgte.

Disponering av ansatte under koronautbrudd

Arbeidstid: Vilkår og rammer for bruk av merarbeid / overtid

Vilkårene for merarbeid og overtid er de samme, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6. Dersom det foreligger et "særlig og tidsavgrenset behov", kan arbeidsgiver i utgangspunktet pålegge arbeidstaker å arbeide utover avtalt arbeidstid.

Dersom arbeidstiden overstiger rammene for alminnelig arbeidstid etter [arbeidsmiljøloven § 10-4](#), er det overtidsarbeid. Den ukentlige arbeidstiden etter hovedtariffavtalen er lavere enn det som følger av arbeidsmiljøloven. Differansen mellom ordinær arbeidstid etter Hovedtariffavtalen kap. 1, § 4 og alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven er å anse som merarbeid i lovens forstand, selv om det utløser overtid etter Hovedtariffavtalen. Det innebærer at selv om den ukentlige arbeidstiden etter Hovedtariffavtalen kap.1, § 4 er 37,5/35,5/33,6 timer, regnes arbeidet ikke som overtidsarbeid etter arbeidsmiljølovens § 10-6 før arbeidet overstiger 40/38/36 per uke. Differansen mellom uketimetallene vil derfor komme i tillegg til rammene som gjelder i § 10-6.

Rammene for **hva arbeidsgiver kan pålegge** uten at det foreligger avtale med tillitsvalgte:

- Den samlede daglig arbeidstiden skal ikke overstige 13 timer per dag og
- overtidsarbeid må ikke overstige
 - 10 timer per uke
 - 25 timer i fire sammenhengende uker
 - 200 timer per 52 uker

Som nevnt ovenfor gjelder det kun timer der den alminnelige arbeidstiden etter § 10-4 overstiges. Dersom arbeidstiden f.eks. er 38 timer etter loven og 35,5 timer etter hovedtariffavtalen, vil differansen på 2,5 timer komme i tillegg til ovennevnte rammer. Det innebærer at rammene blir henholdsvis 12,5 t per uke, 35 t per fire uker og 330 t per år.

Koronautbruddet kan medføre behov for ytterligere overtidsarbeid. Arbeidsgiver bør derfor vurdere om det er behov for å inngå avtaler med tillitsvalgte om å utvide overtidsrammene eller søke om dispensasjon til arbeidstilsynet.

Følgende kan avtales med tillitsvalgte:

- Samlet daglig arbeidstid på inntil 16 timer
- 20 timer overtid per uke
- 50 timer overtid på i fire sammenhengende uker
- 300 timer i løpet av 52 uker

Tilsvarende vil differansen mellom timetallet i HTA og loven, kunne komme i tillegg, jf. ovenfor.

Arbeidstilsynet kan gi dispensasjon til:

- 25 timer overtid per uke
- 200 timer i løpet av 26 uker

Tilsvarende vil differansen mellom timetallet i HTA og loven, kunne komme i tillegg, jf. ovenfor. I tillegg til disse rammene er det viktig å merke seg at den samlede arbeidstiden (alminnelig arbeidstid,

merarbeid og overtid) ikke kan overstige 48 timer i gjennomsnitt over åtte uker, og den samlede arbeidstiden ikke overstiger 69 timer i noen enkelt uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 (8).

Overtidsarbeid utover hovedreglene forutsetter at den enkelte arbeidstaker har sagt seg villig til det, jf. § 10-6 (7). Videre skal arbeidstaker sikres kompenserende hvile eller annet passende vern.

arbeidsgivers styringsrett kan skje umiddelbart, men det anbefales at ordinær saksbehandling følges der det er mulig. Nødrettsbetraktninger kan også tilsi omdisponering av ansatte utover det som ordinært ligger innenfor styringsretten. Det vil her dreie seg om midlertidige omdisponeringer og saksbehandlingen herunder varslingsfrist, må tilpasses den situasjonen som foreligger.

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene ved behov for ekstraordinært arbeid

Arbeidsmiljøloven § 10-12 (3) åpner opp for at arbeidsgiver kan beslutte å fravike arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser – herunder ovennevnte rammer for bruk av overtid - for arbeid som på grunn av blant annet uforutsette begivenheter må foretas for å avverge fare for eller skade på liv. I så fall skal arbeidstakerne sikres tilvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern.

Ekstraordinært arbeid som blir nødvendig som følge av et utbrudd av koronavirus, kan kvalifisere til bruk av bestemmelsen. Trolig må det samme gjelde eventuelt ekstraordinært arbeid for å få på plass nødvendig beredskap i ukene fremover. Bestemmelsen vil derfor kunne få anvendelse både ovenfor helsepersonell og andre arbeidstakere, når det ekstraordinære arbeidet nødvendiggjør fravik fra arbeidstidsbestemmelsene.

Varslingsfrister for omdisponering av ansatte ved personalmelding

I utgangspunktet skal arbeidsplan foreligge to uker før iverksettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. HTA kap.1 § 6 pkt 6.8 gir muligheter til å forskyve arbeidstiden med kortere varsel. Etter en konkret vurdering kan § 10-12 (3) gi grunnlag for å fravike varslingsfristen.

Dersom det gjelder omdisponering av ansatte til andre oppgaver innenfor samme arbeidstidsordninger, gjelder ingen varslingsfrist. Omdisponeringer innenfor arbeidsgivers styringsrett kan skje umiddelbart, men det anbefales at ordinær saksbehandling følges der det er mulig. Nødrettsbetraktninger kan også tilsi omdisponering av ansatte utover det som ordinært ligger innenfor styringsretten. Det vil her dreie seg om midlertidige omdisponeringer og saksbehandlingen herunder varslingsfrist, må tilpasses den situasjonen som foreligger.

Helsepersonell

Arbeidsgiver kan også pålegge helsepersonell å forbli i tjeneste ut over ordinær arbeidstid, jf. helseberedskapsloven § 4-1 (1), 1. punktum og Kongelig resolusjon av 06.03.2020. Dette beredskapstiltaket gjelder (foreløpig) i inntil 30 dager fra nevnte dato.

Vår oppfatning er at denne bestemmelsen trolig ikke utvider arbeidsgivers handlingsrom utover det som følger av arbeidsmiljøloven § 10-12 (3).

Det følger av helseberedskapsloven § 4-1 (1), 2. punktum at departementet kan pålegge personell som omfattes av lovens virkeområde til «å møte frem på nærmere angitt sted og utføre nærmere tilvist arbeid innen virksomheter loven omfatter». En slik myndighet har ikke kommunen som

arbeidsgiver. Bestemmelsen gir således ikke kommunal arbeidsgiver myndighet til å omplassere helsepersonell utover styringsretten.

Andre arbeidsoppgaver

Det ligger i arbeidsavtalens natur at arbeidstakers arbeidsplikt og dermed arbeidsgivers styringsrett utvides i ekstraordinære situasjoner som for eksempel alvorlig sykdom og epidemier. Dette gjelder selv om det ikke er fattet statlig beslutning i medhold av helseberedskapsloven.

Utvidet arbeidsplikt vil gjelde selv om det ikke er konkret hjemlet i arbeidsavtale eller tariffavtale eller lov. Det følger implisitt av arbeidsforholdet en plikt til å slutte lojalt opp om arbeidsgivers interesser og behov, og å etterkomme arbeidsgivers ordre. I ekstraordinære situasjoner utvides denne lydighetsplikten og arbeidsplikten. Konkret hvor langt plikten går, vil selvsagt avhenge av hvor ekstraordinær og akutt situasjonen er. Vurderingen vil også selvsagt avhenge av hva slags type ansatte det er tale om, hvilken fare som er forbundet med det ekstraordinære arbeidet, og hvilke arbeidsoppgaver man settes til sammenlignet med de oppgaver man vanligvis har mv. Her må den enkelte kommunen gjøre en konkret vurdering når situasjonen med influensasmitte oppstår.

I forbindelse med utbrudd av koronaviruset, må det generelt kunne antas at plikten til å etterkomme arbeidsgivers bestemmelse om arbeidsoppgaver utvides ganske vidt når det gjelder helsepersonell. Etter vår vurdering må ansatt helsepersonell finne seg i å arbeide innen andre deler av den kommunale helsetjenesten enn hva de vanligvis gjør. For eksempel må en jordmor finne seg i å arbeide i isolasjonsavdeling med ordinære sykepleieroppgaver, og en fysioterapeut må kunne pålegges arbeid som normalt utføres.

Vi gjør oppmerksom på at det må påregnes jevnlige oppdateringer/endringer av disse retningslinjene. Hver enkelt ansatt pålegges til enhver tid å holde seg oppdatert.

Informasjon til ansatte blir gitt fortløpende på kommunens intranettside (sharepoint) og på mail fra rådmannen.