

Korona - diverse arbeidsgiverproblemstillinger

Spørsmål og svar

Sist oppdatert 29.03.2021

Innhold:

1. Kan arbeidsgiver pålegge ansatte å avspasere opparbeidet fleksitid pga. mangel på arbeidsoppgaver?
2. Hvilke regler gjelder for fastsetting og endring av ferie?
 - 2.1 Kan arbeidsgiver pålegge ansatte å ta ferie under koronakrisen?
 - 2.2. Kan arbeidsgiver endre fastsatt ferie?
 - 2.3. Kan arbeidstaker endre fastsatt ferie?
 - 2.4. Kan ubenyttet ferie overføres til neste år? (Oppd. 3.12.2020)
3. Arbeidstid i Korona-krisen (Oppd. 29.03.2021)
 - 3.1 Fleksibel arbeidstid
 - 3.2 Hva skjer med opparbeidet fleksitid som ikke er avspasert? (Oppd. 17.12.2020)
 - 3.3 Avtaler om utvidede rammer for overtidsbruk og unntak fra bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 10 i forbindelse med koronapandemien (Oppd. 29.03.2021)
4. Ikke planer om permittering i Oslo kommune
5. Hvilke regler gjelder for omdisponering av ansatte i Korona-krisen?
6. Hva bør vi gjøre når våre ansatte har biarbeid hos en annen arbeidsgiver?
7. Tjenestepensjon (Oppd. 29.10.2020)
 - 7.1 Pensjonister kan jobbe uten reduksjon av pensjonen
 - 7.2 Avtalefestet pensjon AFP
8. Rett til sykepenges ved fravær fra arbeidet på grunn av covid-19 eller mistanke om slik sykdom mv.
 - 8.1 Rett til sykepenges (Oppd. 17.03.2021)

- 8.2 Utvidet adgang til egenmelding (Oppd. 17.03.2021)
- 8.3 Tap av rett til sykepenger under selvpåført karantene (Oppd. 02.02.2021)
- 8.4 Arbeidstakere med karanteneplikt som følge av pendling til utlandet (Oppd. 02.02.2021)
- 8.5 Tilrettelegging for ansatte som er i risikogrupper
- 8.6 Annet sykefravær
- 8.7 Fraværskoder (Oppd. 14.5.2020)
- 9. Covid-19 omfattes av yrkessykdomsforskriften
- 10. Midlertidige bestemmelser om omsorgspenger (Oppd. 02.02.2021)
 - 10.1 Rett til omsorgspenger iht. midlertidige bestemmelser (Nytt 02.02.2021)
 - 10.2 Mulighet til overføring av omsorgspenger mellom to foreldre (Oppd. 02.02.2021)
 - 10.3 Omsorgspenger for deler av dag ved eventuell redusert åpningstid ved barnehager og skoler (Oppd. 02.02.2021)
- 11. Utenlandsreiser og karanteneplikt (Oppd. 22.03.2021)
 - 11.1 Særskilt om ansatte i helse- og omsorgstjenesten (oppd. 11.02.21)
 - 11.2 Reiser til land hvor UD fortsatt fraråder reise og som medfører karanteneplikt (oppd. 11.02.21)
 - 11.3 Karanteneplikt, arbeidsgivers oppfølging
 - 11.4 Kan det innvilges permisjon uten lønn for ansatte som etter utenlandsopphold må være i karantene?
- 12. Hvordan forholder vi oss til tillitsvalgte og verneombud under Korona-krisen?
- 13. Møtevirksomhet og hjemmekontor mv.
 - 13.1 Retningslinjer (Oppd. 14.8.2020, 29.10.2020, 24.01.2021, 28.01.2021, 29.01.2021, 02.02.2021)
 - 13.2 Forholdet til arbeidsmiljøloven og tilpasning av arbeidsforholdene (Oppd. 29.10.2020 og 23.11.2020)
 - 13.3 Nærmere om lederansvaret (Oppd. 24.8.2020)
 - 13.4 Varigheten av retningslinjene om hjemmekontor (Oppd. 14.8.2020)
- 14. Unntak fra plikt til utlysning ved midlertidig ansettelse utover 6 måneder (nytt 25.01.2021)

1. Kan arbeidsgiver pålegge ansatte å avspasere opparbeidet fleksitid pga. mangel på arbeidsoppgaver?

Fleksitidsavtalen gir ikke arbeidsgiver noen hjemmel for å pålegge uttak av opparbeidet fleksitid. Dersom Korona-epidemien fører til mangel på arbeidsoppgaver kan det være hensiktsmessig med en dialog om uttak av opparbeidet fleksitid.

2. Hvilke regler gjelder for fastsetting og endring av ferie?

Koronasituasjonen reiser flere problemstillinger knyttet til ferie og ferieavvikling. Nedenfor gis en vurdering av ulike problemstillinger med utgangspunkt i bestemmelsene i ferieloven og arbeidsgivers styringsrett.

Koronasituasjon vil kreve fleksibilitet fra begge parter, og andre løsninger og avtaler enn det som gjelder ved normal drift vil kunne bli aktuelle.

Det anbefales å planlegge ferien på vanlig måte, selv om vi har en spesiell situasjon akkurat nå. Arbeidsgiver bestemmer tidspunktet for ferien og står ganske fritt til å planlegge ferien på det tidspunktet som passer best i forhold til driftssituasjonen, med noen begrensninger.

2.1 Kan arbeidsgiver pålegge ansatte å ta ferie under koronakrisen?

Arbeidsgiver kan etter drøfting beslutte at ansatte skal ta ut ferie, jf. ferieloven § 6 nr. 1. Dette forutsetter at arbeidstaker fortsatt har rett til å avvikle hovedferien sin på 18 virkedager (3 uker) i hovedferieperioden fra 1. juni til 30. september, jf. ferieloven § 7 nr. 1. For de fleste betyr dette at det er to uker ferie som er mulig å disponere i perioden fram til 1. juni, pluss eventuell overført ferie fra i fjor.

Arbeidstaker kan kreve å få varsel om feriefastsettelsen så tidlig som mulig og senest to måneder før ferien begynner, med mindre særlige grunner er til hinder for dette, jf. ferieloven § 6 nr. 2 og Dok. 25, del A § 3.2.3 andre ledd. Kravet kan også fremsettes etter at arbeidsgiver har varslet ferien. Når det gjelder hvilke «særlige grunner» som kan gi grunnlag for feriefastsettelse med kortere varselfrist enn den arbeidstakeren kan kreve, er det først og fremst driftsmessige forhold som kan

begrunne dette. I ferieloven sies det ikke noe om virkningen av at det gis underretning om ferien med for kort frist. Regelen om varselfrist anses som en ordensregel. En arbeidstaker som mottar varsel med for kort frist, vil derfor ikke uten videre kunne nekte å ta ferie. Arbeidstakeren vil imidlertid kunne kreve erstatning for både økonomisk tap og for velferdstap. Vi anbefaler så langt det er mulig å overholde to-månedersfristen.

2.2. Kan arbeidsgiver endre fastsatt ferie?

Utgangspunktet i ferieloven er at når ferien er fastsatt, er den bindende for begge parter. Arbeidstaker og arbeidsgiver kan eventuelt inngå avtale om å utsette ferien.

Arbeidsgiver kan endre allerede fastsatt ferie hvis det er nødvendig på grunn av hendelser som arbeidsgiver ikke kunne forutse. Dette kan være aktuelt i den pågående krisen. Arbeidstakers fravær må skape vesentlige driftsproblemer for virksomheten, og det er en forutsetning at det ikke kan skaffes en stedfortreder, jf. ferieloven § 6 nr. 3. Det må foretas en konkret vurdering av om vilkårene er oppfylt.

Dersom det er behov for endring av avtalt ferie, må arbeidsgiver først drøfte dette med den ansatte, jf. ferieloven § 6 nr. 3. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt. Arbeidstaker kan kreve erstatning for ekstraavgifter som følger av en omlegning av ferien dersom det ble opplyst om utgiftene i de forutgående drøftingene og disse kan dokumenteres. Arbeidsgiver bør vurdere om det er mest hensiktsmessig å endre den ansattes ferie eller å la den ansatte avvikle ferien som avtalt.

2.3. Kan arbeidstaker endre fastsatt ferie?

Utgangspunktet er at fastsatt ferie skal avvikles som planlagt. Reglene for å utsette ferien er ganske strenge, men det vil likevel være mulig å avtale flytting av ferien dersom begge parter ønsker det.

Arbeidsgiver må gjøre en konkret vurdering av om den ansattes ønske om endring skal innvilges. Dette forutsetter god dialog mellom arbeidsgiver og den ansatte. Arbeidsgiver må vurdere driftssituasjonen og konsekvensene dette kan innebære.

Sykdom og pålagt karantene kan gi grunnlag for utsettelse av ferien, jf. ferieloven § 9.

2.4. Kan ubenyttet ferie overføres til neste år?

(Oppdatert 3.12.2020)

Utgangspunktet er at ferien skal avvikles i løpet av året. Arbeidsgiver må sørge for å tilrettelegge for dette. Det kan likevel inngås skriftlig avtale om overføring av inntil 12 virkedager (to uker) til neste år, jf ferieloven § 7 nr. 3 første ledd. Hvis arbeidstakeren ved årets slutt har igjen flere feriedager enn de 12 virkedagene som kan avtales overført, skal feriedagene overføres til neste år, se ferieloven § 7 nr. 3 andre ledd. Det er altså ikke slik at arbeidstakeren mister deler av ferien dersom det ikke har latt seg gjøre å avvikle den. Ubenyttet ferie skal heller ikke utbetales.

I tillegg til overføring av den lovfestede ferien kan det avtales å overføre den avtalefestede ferien på fem virkedager (fire dager) til neste år, se Dok. 25 del A § 3.2.6.

3. Arbeidstid i Korona-krisen

(Oppd. 29.03.2021)

Oslo kommune ved Byrådsavdeling for finans inngikk i vår avtaler med organisasjonene om flere unntak fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven om arbeidstid.

Sentrale avtaler om utvidede rammer for overtidsbruk utløp 17. september, mens sentral avtale om unntak fra bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel 10 i forbindelse med koronaepidemien utløp 27. september.

Avtalen om unntak fra bestemmelsen om kjernetid i fleksitidsavtalen gjelder fortsatt inntil videre.

Det vises til pkt. 3.1 – 3.4 nedenfor.

Se også Arbeidstilsynets brev av 11.02.2021 «[Hvordan overholde arbeidstidsreglene i Koronatiden?](#)» (PDF). Brevet er stilet til landets kommuner og inneholder en del råd for å sikre forsvarlige arbeidstidsordninger.

3.1 Fleksibel arbeidstid

For arbeidstakere med fleksibel arbeidstid gjøres det unntak fra bestemmelsen om kjernetid mellom kl 09.00 og 14.30. Dette gjøres for å bidra til å spre trafikken til og fra arbeid og dermed bidra til å unngå smitte i befolkningen. Den ytre kjernetiden er fortsatt fra kl. 07.00 til 20.00.

[Avtale om midlertidig endring av fleksitidsavtalen](#) (PDF)

3.2 Hva skjer med opparbeidet fleksitid som ikke er avspasert?

(Oppdatert 17.12.2020)

Det følger av fleksitidsavtalen punkt 7.8, c at det maksimalt kan overføres 45 plusstimer fra en avregningsperiode til den neste. Plusstid over 45 timer strykes uten kompensasjon.

På grunn av pandemien kan det påregnes at en del arbeidstakere kan ha et stort antall plusstimer. Det kan også være problematisk å avspasere disse innenfor den ordinære avregningsperioden, som iht. punkt 7.8, b ikke kan overstige 12 måneder.

For å avhjelpe denne situasjonen har kommunen og forhandlingssammenslutningene den 16.12.2020 blitt enige om Midlertidig endring av avtale om bruk av fleksitid i Oslo kommune (PDF). Den midlertidige endringen innebærer at den enkelte virksomhet er gitt adgang til å utvide avregningsperioden frem til 31.08.2021. På denne måten kan det unngås at arbeidstakere får slettet plusstid over 45 timer ved utløpet av den ordinære avregningsperioden.

Utvidelse av avregningsperioden skal drøftes før virksomheten eventuelt fatter avgjørelse, se fleksitidsavtalen punkt 7.8, b.

Det fremkommer også av protokollen at partene oppfordrer virksomhetene til å finne gode løsninger som medfører at arbeidstakerne kan ta ut opparbeidet fleksitid, samtidig som virksomhetens behov ivaretas.

Det kan ikke påregnes at avregningsperioden blir ytterligere forlenget ut over 31.08.2021.

Det minnes for øvrig om at pålagt arbeid ut over ordinær arbeidstid for hel stilling er overtidsarbeid, jf. Dok. 25 del A §11.1. For pålagt overtidsarbeid betales overtidsgodtgjøring etter Dok. 25 del A kapittel 11.

3.3 Avtaler om utvidede rammer for overtidsbruk og unntak fra bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 10 i forbindelse med koronapandemien

(Oppdatert 29.03.2021)

De sentralt inngåtte avtalene om utvidede rammer for overtidsbruk utløp 17. september 2020. Den sentralt inngåtte avtalen om unntak fra bestemmelser i arbeidsmiljøloven kapittel 10 i forbindelse med koronaepidemien utløp 27. september 2020. Det ble ikke oppnådd enighet med arbeidstakernes organisasjoner om prolongering av disse avtalene. Dette innebærer at arbeidsmiljølovens ordinære bestemmelser må legges til grunn. Partene i den enkelte virksomhet vil imidlertid på vanlig måte kunne forhandle om inngåelse av avtaler om utvidede rammer for overtidsarbeid og om unntak fra

arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, i samsvar med lovens unntaksbestemmelser.

For å bidra til gode prosesser er det utarbeidet administrative retningslinjer for inngåelse av lokale avtaler. Retningslinjene samt referat fra drøftinger med forhandlingssammenslutningene om dette følger vedlagt.

[Retningslinjer for lokale avtaler om unntak fra ordinære arbeidstidsbestemmelser \(PDF\)](#).

4. Ikke planer om permittering i Oslo kommune

Permittering er regulert i Hovedavtalen § 19. Kommunen kan permittere ved uforutsette hendelser som nevnt i aml § 59 nr 1, som tilsvarer § 15-3 (10) i den gjeldende arbeidsmiljøloven: *«ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften»*.

Den enkelte arbeidstaker skal ha varsel minst 14 dager før permittering iverksettes. Før det gis varsel til arbeidstakerne skal det gjennomføres drøftinger med de tillitsvalgte.

Fullmakt til å beslutte permittering etter hovedavtalen er ikke delegert til virksomhetene. Dette er en beslutning som eventuelt må tas sentralt.

Det foreligger ikke planer om å beslutte permittering.

5. Hvilke regler gjelder for omdisponering av ansatte i Korona-krisen?

Arbeidsgiver har som alltid ellers en viss adgang til å foreta omdisponeringer og omprioriteringer innenfor arbeidsgivers styringsrett. Dersom det er mulig bør en tilstrebe at slike omdisponeringer skjer frivillig.

Dok. 25 del A kap. 13 A «Krisesituasjoner i fredstid» har en egen bestemmelse om beordring til annet arbeid eller arbeidssted. Den aktuelle situasjonen med spredningen av Korona-virus er en krisesituasjon som går inn under denne bestemmelsen. Dette tilsier at det etter en konkret vurdering kan være aktuelt å beslutte beordring på grunn av den pågående krisen. Dette kan for eksempel være aktuelt der noen ansatte på grunn av krisen har ledig kapasitet, samtidig som det annet sted i kommunen er kapasitetsmangel innenfor arbeidsoppgaver som disse ansatte kan ivareta. Som nevnt innledningsvis bør en imidlertid basere omdisponering av ansatte på frivillighet dersom det er mulig.

Internt i virksomheten kan virksomheten selv beslutte beordring. Dersom det er aktuelt med beordring på tvers av virksomheter kan avgivende virksomhet beslutte beordring ved enighet med mottagende virksomhet. I slike tilfeller bes virksomhetene orientere sine overordnede byrådsavdelinger.

Før kommunen treffer bestemmelse om beordring etter denne bestemmelsen skal arbeidstakerorganisasjonene «om mulig underrettes». Underretning kan bare unnlates i de situasjonene der det ikke er mulig å gi underretning på forhånd. De involverte virksomhetene skal altså informere sine lokale tillitsvalgte på forhånd når det er mulig. I tillegg bør virksomhetene orientere sine hovedverneombud. Det kan i noen tilfeller også være hensiktsmessig at byrådsavdelingene underretter de sentrale tillitsvalgte.

Det fremkommer ikke noe krav om drøftinger i kap. 13 A, men dersom det er mulig å gjennomføre drøftinger kan det likevel være hensiktsmessig, og bidra til forståelse for hvorfor kommunen velger å beordre. Se også svar på spørsmål [13. Hvordan forholder vi oss til tillitsvalgte og verneombud under Korona-krisen?](#) nedenunder.

Det må understrekes at kritesituasjonen stiller krav til at en søker å finne pragmatiske og ubyråkratiske løsninger.

6. Hva bør vi gjøre når våre ansatte har biarbeid hos en annen arbeidsgiver?

Av hensyn til smittespredning bør en om mulig unngå at ansatte har flere ansettelsesforhold/arbeidssteder. Ved flere ansettelsesforhold bør hovedarbeidsgiver ta kontakt med biarbeidsgiver for å drøfte muligheten for midlertidig å avvikle biarbeidet mot tilsvarende økning av ansettelsesforholdet hos hovedarbeidsgiver. Den ansatte selv må involveres i dette slik at det kan tas hensyn til eventuelle individuelle forhold. Tillitsvalgte og verneombud bør være informert dersom dette er aktuelt.

7. Tjenestepensjon

(Oppdatert 29.10.2020)

7.1 Pensjonister kan jobbe uten reduksjon av pensjonen

I forbindelse med utbrudd av koronavirus er det nødvendig å legge til rette for at kvalifisert og nødvendig personell ved behov kan mobiliseres til arbeid i helsesektoren. For å bidra til dette er kommunens pensjonsvedtekter endret slik at

pensjonister som mottar alderspensjon fra OPF (eller annen offentlig tjenstepensjonsordning) kan jobbe så mye de vil i kommunens helsetjenester så lenge det er knyttet til koronavirusutbruddet, uten at det dette fører til reduksjon eller bortfall av alderspensjon.

Hittil har det vært slik at de som har gått av med alderspensjon bare har kunnet jobbe inntil 10 % stilling, eller på pensjonistvilkår, før pensjonen ble redusert.

I kommunen er det nå mangel på helsepersonell, bl.a. som følge av karantene. Alderspensjonister vil derfor kunne gjøre en ekstra viktig innsats. Endringen gjelder fra 17.03. til 01.11.2020.

Oppdatering 29.10.2020:

Ordningen videreføres frem til 01.07.2021. Videreføringen omfatter kun kommunens helsetjenester og ikke brannpersonell og operatører ved 110-sentralen i Brann- og redningsetaten. For sistnevnte opphører ordningen 01.11.2020.

7.2 Avtalefestet pensjon AFP

Regelendringen nevnt ovenfor gjelder også for de mellom 65 og 67 år som har gått av med tjenstepensjonsberegnet AFP.

For andre AFP-pensjonister er det fastsatt i forskrift at heller ikke disse skal få noen reduksjon av pensjon. Det stilles vilkår om at pensjonisten dokumenterer at inntekt stammer fra nødvendig ekstraordinært arbeid i kommunens helsetjeneste i forbindelse med koronavirusutbruddet. Forskriften gjelder fra 17.03. til 01.11.2020.

Oppdatering 29.10.2020:

Ordningen videreføres frem til 01.07.2021.

8. Rett til sykepenger ved fravær fra arbeidet på grunn av covid-19 eller mistanke om slik sykdom mv.

8.1 Rett til sykepenger

(Oppd. 17.03.2021)

Arbeids- og sosialdepartementet har i «Midlertidig forskrift om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien» (FOR-2020-03-20-368) videreført koronatiltak og fastsatt for perioden fram til 30.06.2021:

- Arbeidstakere som må være borte fra arbeidet på grunn av covid-19 eller mistanke om slik sykdom har rett til sykepenger. Følgende situasjoner kan være aktuelle:
 - Den ansatte er selv smittet av viruset
 - Den ansatte er i karantene fordi en har vært sammen med noen smittet av viruset
 - Den ansatte har vært i utlandet og sitter i karantene etter forskrift om utenlandsopphold
 - Den ansatte er satt i karantene av smittevern hensyn av kommunelege
 - Den ansatte har krysset kommune eller fylkesgrenser hvor det er innført karanteneplikt
 - Den ansatte har symptomer og holder seg derfor hjemme
- Det er presisert at personer som bryter nasjonale myndigheters reiseråd og får karanteneplikt ved hjemkomst til Norge, kan nektes sykepenger. Se punkt 8.3.
- Arbeidsgiverfinansiering av sykepenger reduseres fra 16 til tre dager for fravær som skyldes covid-19.

8.2 Utvidet adgang til egenmelding

(Oppd. 17.03.2021)

På bakgrunn av initiativ fra statlige myndigheter ble det 30.03.2020 ble det fastsatt ved eget reglement for kommunen at kommunens virksomheter skal godta egenmelding for *hele arbeidsgiverperioden – 16 kalenderdager*, når ansatte må være borte fra arbeidet på grunn av Covid-19 eller mistanke om slik sykdom (se punktene ovenfor).

I følge midlertidig regelverk fastsatt ved byrådets sak gjelder utvidet egenmeldingsperiode fra 8 til 16 dager for perioden 01.01. – 30.06.2021. Det kan benyttes til sammen 24 kalenderdager med egenmelding i denne perioden.

Bestemmelse om ordinær egenmelding er fastsatt i personalreglementet § 7 a der det fremgår at kun 8 kalenderdager kan benyttes til egenmelding per arbeidsgiverperiode, for inntil 24 kalenderdager i løpet av 12 måneder.

Midlertidig regelverk vil dermed for koronarelatert fravær erstatte ordinær bestemmelse om egenmelding ved sykefravær i personalreglementet § 7 a.

8.3 Tap av rett til sykepenger under selvpåført karantene

(Oppd. 02.02.2021)

Det fremgår av forskrift nevnt ovenfor at personer som bryter nasjonale myndigheters offisielle reiseråd (reiser til røde land) og som derfor får karanteneplikt ved hjemkomst til Norge, kan tape retten til sykepengen. Dette gjelder også i arbeidsgiverperioden.

Dersom arbeidsgiver opplever at ansatte får karantene etter å ha brutt myndighetenes reiseråd, kan utbetaling av sykepenge nektes. Den ansatte bør da informeres om at vedkommende kan henvende seg til NAV for en nærmere vurdering av rett til sykepenge.

Dersom et land eller region var grønt/gult ved utreise fra Norge, og rødt ved innreise til Norge, er ikke reiseråd brutt, og arbeidsgiver skal som utgangspunkt ikke nekte sykepenge.

8.4 Arbeidstakere med karanteneplikt som følge av pendling fra utlandet

(Oppd. 02.02.2021)

Nevnte bestemmelse om tap av rett til sykepenge gjelder ikke for arbeidstakere som pendler fra hjemsted i utlandet til arbeidssted i Norge, og som nødvendigvis må tilbringe friperiodene i utlandet, for eksempel på grunn av manglende oppholdssted i Norge.

Når det gjelder pendlerreise til Norge gjelder visse unntak fra karanteneplikt. Det vises her til [covid-19-forskriften § 6 a, b, d og e.](#)

8.5 Tilrettelegging for ansatte som er i risikogrupper

For ansatte som er i risikogrupper kan arbeidsgiver være forpliktet til å foreta individuell tilrettelegging for å redusere mulighet for smitte. Behov for individuell tilrettelegging bør fremgå av legeerklæring. Det vil være en fordel om tilretteleggingsbehovet i størst mulig grad er konkretisert i legeerklæringen.

Aktuelle tilretteleggingstiltak vil kunne være, fysisk skjerming mot brukergrupper der det er mulig, bruk av hjemmekontor, endring av arbeidsoppgaver/arbeidssted mv. Det understrekes at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt er vidtrekkende.

Arbeidstakere i risikogrupper er forpliktet til å medvirke til nødvendig tilrettelegging. Dette innebærer bl.a. at arbeidstaker i betydelig grad må være fleksibel mht. arbeidsoppgaver, arbeidssted mv. så lenge dette anses som nødvendig smitteforebyggende tilrettelegging. Dersom tilrettelegging ikke er mulig på tjenestestedet hvor medarbeideren er ansatt, skal andre tjenestesteder i

virksomheten vurderes. Dersom virksomheten ikke har mulighet for tilrettelegging, kan virksomheten etter dialog med arbeidstaker ta direkte kontakt med andre virksomheter som kan ha passende arbeidsoppgaver.

Dersom det unntaksvis skulle oppstå tilfeller der arbeidsgiver ikke klarer å etablere tilfredsstillende individuell tilrettelegging, skal kommunen som hovedregel fortsatt utbetale lønn. Dette har bl.a. sammenheng med at det for Oslo kommune som arbeidsgiver kan være krevende å dokumentere at tilrettelegging ikke er mulig. Det skal ikke utbetales lønn dersom manglende medvirkning fra arbeidstaker er årsak til at tilrettelegging ikke har lyktes.

Dersom forsøk på tilrettelegging ikke har ført frem, kan arbeidstaker oppfordres til å kontakte fastlege med sikte på å få vurdert grunnlaget for evt. sykmelding.

8.6 Annet sykefravær

Ovennevnte krever at arbeidsgiver så langt det er mulig må skaffe seg oversikt over om fraværet er koronarelatert eller ikke. Ved annet sykefravær er det verken rett til redusert arbeidsgiverperiode eller utvidet adgang til egenmelding.

For ansatte med begge typer fravær må egenmeldingsdager for hhv. koronarelatert og ikke-koronarelatert fravær telles hver for seg.

8.7 Fraværskoder

Fraværskoder som skal benyttes (PDF) (oppd. 14.05.2020) ved koronarelatert og ikke koronarelatert egenmelding og sykmelding.

9. Covid-19 omfattes av yrkessykdomsforskriften

Yrkessykdomsforskriften, som angir hvilke sykdommer som likestilles med yrkesskade, er endret slik at covid-19 nå omfattes.

Etter endringen er «*Covid-19 med alvorlige komplikasjoner*» omfattet for ansatte «*under arbeid på lege- eller tannlegekontor, sosialkontor, i medisinske institusjoner, sosiale institusjoner og utekontakter, barneheim, aldersheim o.l. eller ved annen yrkesutøvelse der virksomheten skjer i miljøer med særskilt sykdoms- eller smittefare*».

Endringen gjelder fra 01.03.2020.

Når det gjelder melding om yrkesskade/yrkessykdom vises det til OPFs nettsider om yrkesskade. Personskadeavdelingen i OPF kan kontaktes for nærmere informasjon på tlf. 23 36 08 82.

10. Midlertidige bestemmelser om omsorgspenger

(Oppd. 02.02.2021)

10.1 Rett til omsorgspenger iht. midlertidige bestemmelser

(Nytt 02.02.2021)

Regjeringen innførte midlertidige bestemmelser omsorgspenger i 2020 på grunn av pandemien og har bestemt at disse i stor grad videreføres i 2021. Omsorgspenger ytes dersom en arbeidstaker er borte fra arbeidet fordi barnet er i karantene, eller fordi skole eller barnehage er helt eller delvis stengt som følge av covid-19-pandemien. Videre gjelder rett til omsorgspenger dersom det foreligger særlige smittevernhensyn.

Dette gjelder til **31.12.2021**:

Antall omsorgsdager dobles:

Foreldre med 1-2 barn vil ha 20 dager hver

Foreldre med 3 barn eller flere har 30 dager hver

Ved alene-omsorg dobles antall dager (40 dager ved 1-2 barn og 60 dager ved 3 barn eller flere)

Foreldre som har kronisk syke barn vil igjen ha rett til 20 dager ekstra for hvert barn som er kronisk sykt og funksjonshemmet når dette er bekreftet fra NAV.

Arbeidsgiver kan ikke kreve legeerklæring fra 4. dag.

Dette gjelder til **30.06.2021**:

Selv om det maksimale antall dager med omsorgspenger er brukt opp, gis det rett til dager med omsorgspenger når skole eller barnehage er helt eller delvis stengt.

Dersom kvoten er brukt opp gjelder følgende:

Be om at skolen eller barnehagen bekrefter at skolen/trinnet/klassen/barnehagen er stengt, eller at barnet er satt i karantene. Dette må gjøres skriftlig. Det kan godt være en e-post, og bør komme fra rektor eller barnehagen. Denne bekreftelsen skal foreldrene levere til arbeidsgiver. Deretter forskutterer arbeidsgiver pengene og krever refusjon av folketrygden.

Særlige smittevernhensyn

Det kan også gis rett til omsorgspenger dersom barnet må holdes hjemme på grunn av særlige smittevernhensyn hos barnet eller hos familiemedlem barnet bor med.

Slike særlige smittevernhensyn skal bekreftes av lege. Arbeidstakere skal levere bekreftelsen til arbeidsgiver. NAV skal legge til grunn at det er gitt slik bekreftelse når arbeidsgiver krever refusjon for utbetalte dager med omsorgspenger.

I forbindelse med utvidelse av antall omsorgspengedager oppfordres det fra regjeringen at arbeidsgivere og arbeidstakere er fleksible i den situasjonen vi er i nå. Mange foreldre har mulighet til å jobbe hjemmefra og enda flere har mulighet til mer fleksibel arbeidstid. Flest mulig som kan jobbe hjemmefra, bør benytte seg av det.

10.2 Mulighet til overføring av omsorgspenger mellom to foreldre

(Oppd. 02.02.2021)

Dager med omsorgspenger kan overføres fra en omsorgsperson til en annen i perioder skole eller barnehage er stengt på grunn av covid-19-pandemien.

10.3 Omsorgspenger for deler av dag ved eventuell redusert åpningstid ved barnehager og skoler

(Oppd. 02.02.2021)

Evt. redusert åpningstid medfører at foreldre vil kunne ha behov for å være hjemme med barn deler av arbeidsdagen. I disse tilfellene kan omsorgspenger benyttes for deler av dag. Fravær for del av dag skal ikke regnes som en hel dag i forhold til antall dager med rett til omsorgspenger som gjelder for den enkelte. Kun faktisk tid for fravær medregnes.

[Informasjon om omsorgspenger fra NAV](#)

[Beskrivelse av hvordan omsorgspenger skal behandles i HR-systemet \(PDF\)](#) (Oppdatert 12.10.2020)

[Løpende oppdateringer vedrørende fravær og refusjon i HR-systemet](#)

11. Utenlandsreiser og karanteneplikt

(Oppdatert 22.03.2021)

Utenriksdepartementet (UD) viderefører i 2021 det tidligere globale reiserådet som fraråder reiser som ikke er strengt nødvendige til alle land. Det gjøres unntak for land i EØS/Schengen-området som har tilstrekkelig lav smittespredning.

Fra 29. januar 2021 er det også innført kraftige innstramminger i utlendingers adgang til innreise til Norge, jf. Forskrift om innreiserestriksjoner for utlendinger av hensyn til folkehelsen. Det skal ikke utbetales lønn til utenlandske arbeidstakere som omfattes av innreiseforbudet og grunnet dette ikke kan møte på jobb. Det nevnes her at regjeringen har foreslått en kompensasjonsordning for utenlandske arbeidstakere som rammes av innreiseforbudet.

Helse- og omsorgsdepartementet har i covid-19-forskriften (FOR-2020-03-27-470) fastsatt bestemmelser om bl.a. karantene ved innreise til Norge.

I covid-19-forskriften er det gjort unntak fra karanteneplikt i § 6 a, b, d og e. Se evt. nærmere i lenken nedenfor.

Det foreligger et oppdatert kart over hvilke land og områder som har en tilfredsstillende smittesituasjon. Hvilke områder som er unntatt karanteneplikten oppdateres regelmessig. En finner oppdaterte reiseråd på regjeringens temaside, se lenke nedenfor.

Nasjonale myndigheter anbefaler å unngå unødvendige reiser til utlandet. Dette gjelder også reiser til land som ikke medfører karanteneplikt (gule land). Denne anbefalingen innebærer imidlertid ikke at UD's offisielle reiseråd eller karanteneregler i covid-19-forskriften er endret.

Vi viser ellers til:

- [covid-19-forskriften](#)
- [Informasjon om reiser og koronavirus - spørsmål og svar](#) (UD's reiseinformasjon)
- [UD's temasider med reiseinformasjon](#)

11.1 Særskilt om ansatte i helse- og omsorgstjenesten

(Oppdatert 11.02.21)

Byrådsavdeling for helse, eldre og innbyggertjenester har i samråd med smittevernoverlegen i Helseetaten utarbeidet [prosedyre for utenlandsreiser og karantene og testing av ansatte i helse- og omsorgstjenesten](#).

11.2 Reiser til land hvor UD fortsatt fraråder reise og som medfører karanteneplikt

(Oppdatert 11.02.2021)

I de aller fleste tilfeller vil det være i strid med den ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder i arbeidsforhold å reise utenlands så lenge dette medfører fravær fra jobben som følge av karantenen. Kommunen forventer at ansatte følger reiserådet fra UD.

Dersom arbeidsgiver er kjent med at noen har planer om å reise utenlands, slik at dette medfører fravær fra jobben på grunn av karantene, bør den ansatte gjøres oppmerksom på at dette anses som brudd på lojalitetsplikten og kan medføre arbeidsrettslige reaksjoner. Dette gjelder ikke arbeidstakere som pendler fra hjemsted i utlandet og til arbeidssted i Norge - og som får karanteneplikt som følge av dette. Det nevnes også her at det gjelder visse unntak fra karanteneplikt for ansatte som pendler fra utlandet. Dette fremgår av [covid-19-forskriften § 6 a,b,d og e](#).

Personer som bryter nasjonale myndigheters reiseråd og som derfor får karanteneplikt ved hjemkomst til Norge, kan tape retten til sykepenger. Se mer om dette under punkt 8.

11.3 Karanteneplikt, arbeidsgivers oppfølging

(Oppdatert 18.12.2020)

Arbeidsgiver bør oppfordre arbeidstakere til å orientere om planlagte utenlandsturer. Videre bør arbeidsgiver og arbeidstaker ha dialog om forholdet til karantenereglene. Arbeidsgiver må påse at arbeidstaker i karantene ikke møter på jobb.

11.4 Kan det innvilges permisjon uten lønn for ansatte som etter utenlandsopphold må være i karantene?

UD fraråder inntil videre reiser som ikke er strengt nødvendige til land og regioner som ikke har en tilfredsstillende smittesituasjon. Det skal altså foreligge sterke grunner for å reise til land som medfører karanteneplikt ved retur til Norge. Utgangspunktet er at karantene ikke er gyldig fraværsgrunn fra arbeidet. I forbindelse med ferieavvikling må den ansatte derfor sørge for å gjennomføre karantenen i ferien.

Dersom reisen unntaksvis er «strengt nødvendig» kan det etter søknad likevel vurderes å gi permisjon uten lønn i en del av perioden med karantene etter utenlandsreise, eventuelt hele karanteneperioden dersom det vurderes som strengt nødvendig. Det vises her til personalreglementet § 7 f der det er åpning for å gi permisjon uten lønn når det foreligger «velferdsgrunner, eller andre særlige forhold». Dette er en «kan»-bestemmelse, hvor arbeidsgiver kan velge å innvilge

eller ikke innvilge søknad om permisjon. Det må foretas en konkret vurdering både av de påberopte velferdsgrunnene og konsekvenser for driften av tjenestene. For å være lojal mot reiserådene og karantene-reglene bør det legges opp til en streng praksis i disse tilfellene. Permisjon bør bare være aktuelt der det foreligger særlig sterke velferdsgrunner, og drift og tjenestetilbud kan opprettholdes som normalt. Permisjonsspørsmålet bør også avklares før reisen eventuelt gjennomføres.

Det må vurderes i den enkelte virksomhet om det er nødvendig eller hensiktsmessig med drøfting med tillitsvalgte og involvering av vernejeneste når det gjelder generelle spørsmål knyttet til permisjon uten lønn under karantene.

12. Hvordan forholder vi oss til tillitsvalgte og verneombud under Korona-krisen?

Bestemmelsene om medvirkning i lov og avtaleverk gjelder også under krisen. Krisen vil imidlertid måtte påvirke hvordan prosessene gjennomføres. Det understrekes at god kontakt med tillitsvalgte og verneombud er viktig i en krisesituasjon, og kan bidra positivt i gjennomføringen av nødvendige tiltak. Samtidig er det viktig at alle involverte viser forståelse for at en er i en krisesituasjon og evner å vise en pragmatisk holdning, blant annet til at håndtering av krisen kan medføre at andre saker må nedprioriteres i en periode.

Medvirkningen kan for eksempel ivaretas gjennom fast avtalte telefonmøter, med hyppighet tilpasset lokale behov. På denne måten kan en få informert om og mottatt innspill i forhold til planlagte tiltak, utfordringer for arbeidsmiljøet, planer om omdisponering/beordring osv.

13. Hjemmekontor og møtevirksomhet mv.

13.1 Retningslinjer

(Oppdatert 14.8.2020, 29.10.2020, 24.01.2021, 28.01.2021, 29.01.2021 og 02.02.2021)

Virksomhetene skal sørge for at de ansatte jobber hjemmefra så langt det er praktisk mulig.

Den enkelte virksomhet skal ha dokumentasjon for at beskjeden om hjemmekontor er formidlet til de ansatte. Dette kan for eksempel være i form av e-post og/eller informasjon på virksomhetens intranettsider.

Ved vurderingen av om hjemmekontor er praktisk mulig legges det vekt på hvem/hvor mange som til enhver tid må være til stede på arbeidsplassen for å opprettholde nødvendig drift. I denne vurderingen må det tas hensyn til

virksomhetens egenart, herunder om kritiske funksjoner for liv og helse blir rammet ved at ansatte ikke er fysisk tilstede.

Virksomhetene må ha en plan for fysisk tilstedeværelse, og skal så langt det er mulig ha oversikt over hvem som er til stede til enhver tid.

Møtevirksomhet med fysisk tilstedeværelse skal begrenses mest mulig. I stedet brukes elektroniske løsninger. Det samme gjelder kurs, seminarer, tjenestereiser o.l.

Virksomhetene bes også om å legge til rette for at ansatte som likevel må stille på arbeidsplassen så langt det er mulig kan unngå bruk av kollektivtrafikken i rushtiden. Dette kan f.eks. gjøres ved å oppfordre til mest mulig bruk av sykkel og gangtransport, ulike fremmøtetidspunkt mv. Vi minner om at ordningen med kjernetid er midlertidig suspendert, se punkt 3.1 foran.

For øvrig vises det til de til enhver tid gjeldende nasjonale og lokale regler og retningslinjer om smittevern i kollektivtrafikken, på arbeidsplasser, i møter, og på kurs, seminarer o.l.

13.2 Forholdet til arbeidsmiljøloven og tilpasning av arbeidsforholdene

(Oppdatert 29.10.2020 og 23.11.2020)

Arbeidsmiljøloven, Dok. 25 og kommunens regelverk gjelder også når arbeidstakerne jobber hjemmefra. Arbeidsgivers og arbeidstaker rettigheter og plikter gjelder i utgangspunktet som ellers.

Virksomhetene må holde jevnlig kontakt med sine ansatte som jobber hjemmefra, og blant annet være oppmerksom på eventuelle tilpasningsbehov for å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø.

Det anbefales at tilpasninger i form av behov for kontorutstyr mv. vurderes med utgangspunkt i individuelle behov. Aktuelle momenter er særlig hva som er nødvendig for arbeidsutførelsen og for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Før det eventuelt anskaffes nytt utstyr bør det vurderes om behovet kan dekkes gjennom å låne utstyr med hjem fra arbeidsplassen. Generelle ordninger, som f.eks. et beløp til alle ansatte på hjemmekontor, anbefales ikke.

Når det gjelder behov for elektroniske kommunikasjonstjenester (mobiltelefon, internett mv.) viser vi til rundskriv 9/2017. Vi minner herunder om at kommunen etter 2017 har inngått avtale med ny leverandør av mobilabonnement. Datapakken som er inkludert i mobilabonnementet er av en slik størrelse at det for mange er mulig å utføre arbeidsoppgavene med pc tilkoblet internett via mobiltelefonen.

For utfyllende tips og råd:

-
- [Informasjon om forebyggende tiltak i arbeidslivet fra Arbeidstilsynet](#)

13.3 Nærmere om lederansvaret

(Oppdatert 24.8.2020)

Se også punkt 13.2 foran.

Medarbeidere på hjemmekontor fordrer mer enn noen gang oppmerksomhet og individuell oppfølging fra nærmeste leder («tett-på-ledelse»). Dette blir viktigere jo lenger den midlertidige situasjonen med hjemmekontor varer.

Medarbeiderne er forskjellige. Noen opplever at hjemmekontor fungerer greit, mens andre har særskilte utfordringer og trenger derfor tilrettelegging/oppfølging. Lederne må holde kontakt og finne gode løsninger sammen med medarbeiderne. Vurder også bruk av uformelle møteplasser, f.eks. å ta kaffen med kollegene digitalt. Det vil være en del som er bekymret over at hverdagen er annerledes nå, og det er i denne situasjonen mer enn noen gang viktig å være til stede for hverandre.

13.4 Varigheten av retningslinjene om hjemmekontor

(Oppdatert. 14.8.2020)

Disse retningslinjene gjelder «inntil videre».

14. Unntak fra plikt til utlysning ved midlertidig ansettelse utover 6 måneder

(Nytt pkt. 25.01.2021)

Det følger av personalreglementet § 3, pkt. 3.1, 6. ledd, at midlertidige ansettelser innenfor en periode på 6 måneder kan foretas uten kunngjøring.

Det er foretatt et stort antall midlertidige ansettelser med arbeidskontrakter av 3 eller 6 måneders varighet for å kunne håndtere pandemisituasjonen, f.eks. i tilknytning til arbeid med smittespredning og ved testsenter.

Midlertidige ansettelser som er foretatt for å dekke ekstraordinære behov i forbindelse med koronapandemien, kan ved fortsatt behov forlenges uten offentlig kunngjøring inntil samlet ansettelsestid utgjør 15 måneder, dog ikke med varighet ut over 30.06.2021, jf. vedtak ved byrådets sak nr. 01/21.