13.03.2020

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Spørsmål | Svar | Lenker |
| Sykepenger | | |
| Når har jeg krav på sykepenger ved karantene pga. Coronaviruset? | Alle situasjoner der en lege vurderer at du må holdes isolert fordi du kan være smittet av Coronaviruset eller fordi du er smittet. NAV kan godta sykmelding uten personlig undersøkelse. Dette inkluderer også situasjoner der du blir satt i karantene fordi noen i din husstand er syk av viruset. Du må da likevel ha en sykmelding fra legen, skriver NAV. | LO-bloggen  <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/nyheter/sykmeldinger-i-forbindelse-med-koronaviruset> |
| Når har jeg ikke krav på sykepenger pga. Coronaviruset? | * Når du selv velger å være i karantene uten at dette er vurdert nødvendig av lege. * Når noen i husstanden er i karantene uten å være syk og du må være borte fra arbeid. Dette fordi du selv ikke er satt i karantene. | LO-bloggen |
| Hvem betaler sykepenger ved karantene pga. Coronaviruset? | De ordinære regler for arbeidsgiverperioden gjelder også ved sykmelding som følge av Coronaviruset. | <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/nyheter/sykmeldinger-i-forbindelse-med-koronaviruset#chapter-4> |
| Må jeg personlig møte opp hos legen for å få en sykmelding? | Sykmelding uten personlig undersøkelse kan godtas i tilfeller der du har eller antas å ha Coronaviruset. Den som sykmelder må ut fra en faglig forsvarlig vurdering vurdere hvordan undersøkelsen skal foregå. | <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/nyheter/sykmeldinger-i-forbindelse-med-koronaviruset#chapter-4> |
| Hva om jeg oppfyller kravene til sykmelding, men har fått påvist Coronaviruset utenfor Norge og oppholder meg utenfor Norge? | Du kan ha rett til sykepenger. Du må kontakte fastlegen for dokumentasjon og eventuelt få sykmelding. Du kan beholde sykepengene i EU/EØS, men blir du syk eller satt i karantene utenfor EU/EØS, må du sende inn søknad om å beholde sykepenger under utenlandsoppholdet. | <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/nyheter/sykmeldinger-i-forbindelse-med-koronaviruset#chapter-4> |
| Omsorgspenger | | |
| Har jeg krav på omsorgspenger hvis skolen eller barnehagen til mitt barn stenger? | Slik vi forstår åpnes det nå for omsorgspenger når skole/barnehage stenges for å hindre smitte.  Foreløpig ser det ut til at antall dager ikke utvides, og lovens utgangspunkt om hhv 10/20 dager er åpenbart ikke tilstrekkelig for alle de som ikke har mulighet til hjemmekontor. Forhåpentligvis endrer dette seg i nær fremtid, når vi vet mer om hvor lenge dette kommer til å vare. | LO-bloggen  <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/rettigheter-ved-stengte-skoler-og-barnehager/id2693355/?fbclid=IwAR0Ptg0SMfHQNyEwosWfrYnz7MhyWBKhWty8s0c9dXjNA8CCmDbuiqpLPeY>  <https://www.nav.no/familie/sykdom-i-familien/nb/omsorgspenger#Nar-kan-du-bruke-av-omsorgsdagene> |
|  |  |  |
| Permittering | | |
| Kan jeg bli permittert på grunn av forhold knyttet til Coronaviruset? | Coronaviruset kan for eksempel medføre manglende underleveranser fra Kina eller Italia mv, eller redusert etterspørsel. Slike forhold kan gi saklig grunn for permittering, fordi arbeidstakerne ikke kan sysselsettes.  Det er sysselsettingsproblemer som gir saklig grunn til å permittere.  Dvs. at arbeidstakerne for en begrenset periode ikke kan sysselsettes på en for bedriften forsvarlig måte. Dersom Coronaviruset medfører produksjonsmessige problemer med å få inn vareleveranser og råstoff fra andre virksomheter, vil det være saklig grunn til å permittere. Det er nettopp slike situasjoner Hovedavtalen er ment å omfatte. | <https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/permittering_og_corona_-_hva_er_saklig-grunn/> |
| Kan hjemmekarantene gi permitteringsgrunnlag? | Dersom en bedrift i Norge har ansatte som har vært i områder med mye Coronavirus, som Kina og Iran, er det eksempler på at bedriftene beslutter at de ansatte må være i hjemmekarantene i 14 dager. Etter vår mening er det temmelig åpenbart at frykt for smittefare ikke er saklig permitteringsgrunn etter Hovedavtalens regler. Frykt for smittefare medfører ikke sysselsettingsproblemer i seg selv. Hovedavtalens adgang til å permittere med 2 dagers varsel i force majeure situasjoner, kan heller ikke benyttes i situasjoner med hjemme-karantene for å beskytte andre arbeidstakere  mot smittefare.  NAV har i nylig rundskriv klargjort at frykt for smittefare og karantene kan være sykmeldingsgrunn, dvs at den ansatte får sykepenger etter de vanlige reglene for dette. Det er lege som må ta avgjørelsen om vedkommende bør sykmeldes pga karantene. Det er sannsynlig at klargjøringen fra NAV medfører at ytterligere diskusjon om permitteringsadgang pga frykt for smittefare og karantene nå bortfaller. Det er derfor ikke grunnlag for å inngå avtaler lokalt om permitteringsadgang, med den følge at arbeidstakerne må ta den økonomiske belastningen dette medfører, dersom permitteringen varer utover arbeidsgiverperioden på 15 arbeidsdager  NHO skriver følgende om hjemmekarantene og permittering:  Dersom nøkkelansatte eller flere ansatte blir satt i karantene / blir syke kan dette innebære at øvrige ansatte ikke kan sysselsettes på en økonomisk forsvarlig måte.  I slike tilfeller kan det være grunnlag for å iverksette permittering av hele eller deler av den resterende arbeidsstokken. Bedriften må bl.a. vurdere om det vil være mulig å opprettholde forsvarlig drift gjennom å omdisponere arbeidskraften for en midlertidig periode. | <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/koronaviruset-rad-til-bedrifter/> |
| På hvor kort varsel kan jeg i så fall bli permittert? | Arbeidsgiver har plikt til å varsle arbeidstakerne før en permittering. Som hovedregel er varselfristen 14 dager.  Ved permittering på grunn av uforutsette hendelser er varselfristen 2 dager, jf. aml § 15-3. Varselfristens lengde er i utgangspunktet noe som avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne.  Permitteringer som skyldes Coronaviruset kan være forventet eller uforutsett. Årsaken til varslingspliktens lengde bør komme klart frem i permitteringsvarselet. NAV overprøver vanligvis ikke en forkortet varsling hvis forholdet går inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser om ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser. | <https://www.nav.no/no/bedrift/innhold-til-bedrift-forside/nyheter/permitteringer-som-folge-av-koronaviruset> |
| Hvem skal betale lønn under permittering? | Arbeidsgiver må normalt betale den permitterte lønn de 15 første dagene, dette kalles arbeidsgiverperiode.  Skyldes permitteringen brann, ulykker eller naturomstendigheter, gjelder ingen arbeidsgiverperiode (jf. Permitteringslønssloven !§ 3, andre ledd.)   Coronaviruset defineres ikke som «brann, ulykker eller naturomstendigheter», og det er derfor normal arbeidsgiverperiode på 15 dager som gjelder, opplyser NAV. Dette er nå foreslått endret til 2 dager. Kravet til arbeidstidsreduksjon for rett til dagpenger for permitterte foreslås redusert fra 50 pst. til 40 pst.  Etter to dager kan du ha rett til dagpenger, men det gjelder noen unntak under høytidsdager. Dette gir imidlertid langt lavere utbetaling enn lønn. | LO-bloggen  <https://www.nav.no/no/bedrift/innhold-til-bedrift-forside/nyheter/permitteringer-som-folge-av-koronaviruset>  <https://www.regjeringen.no/contentassets/cff7ab29076441ae88b1592c04d723bc/no/pdfs/prp201920200052000dddpdfs.pdf>  <https://www.nav.no/no/person/arbeid/dagpenger-ved-arbeidsloshet-og-permittering/dagpenger-nar-du-er-permittert#chapter-2> |
| Kan det gis betinget permittering, dvs. permittering med forbehold for at flere ansatte må i karantene? | Coronaviruset gir ikke adgang til betinget permittering (med forbehold for at en bestemt situasjon skal inntre). Betinget permittering kan kun brukes ved streik/konflikt i den bedriften hvor det permitteres. Dette er den eneste situasjonen hvor Hovedavtalen aksepterer bruk av betinget permitteringsvarsel, jf HA § 7-5. | LO-bloggen |
|  |  |  |
| Ferie og fritidsreiser | | |
| Kan jeg endre ferieplaner pga. forhold knyttet til Coronaviruset – for eksempel reiseforbud? | En arbeidsgiver bør strekke seg langt for at den ansatte da kan endre sine ferieplaner. Du kan neppe med loven i hånd kreve at ferien endres, men nektelse av å endre ferie må normalt ha saklige grunner, og arbeidsgiver må følge likebehandlingsprinsippet. |  |
| Kan arbeidsgiveren endre godkjente ferieplaner? | Arbeidsgiver kan endre avtalt ferie hvis det er nødvendig på grunn av uforutsette hendinger, jf ferieloven § 6. Dette kan typisk være aktuelt hvis mange i bedriften blir syke som følge av Coronaviruset, slik at det er nødvendig å sette inn annet personell. I slike tilfeller skal arbeidsgiver dekke merkostnadene ved endring av ferie, noe som i en viss grad sikrer mot misbruk. |  |
| Kan arbeidsgiver nekte meg å reise i min fritid? | Arbeidsgiver kan i utgangspunktet ikke nekte en arbeidstaker å reise til bestemte steder på sin egen fritid. Arbeidsgiver kan tilby arbeidstaker kompensasjon for å ikke reise. Hvis arbeidsgiver pålegger arbeidstaker karantene etter en fritidsreise, har arbeidsgiver lønnsplikt. Det kan gjelde unntak fra dette, f.eks, kan helseberedskapsloven med forskrifter gi arbeidsgiver rett til å nekte helsearbeidere mv å utføre enkelte fritidsreiser ( LOV-2000-06-23-56). |  |
| Men hva hvis jeg reiser til et område som jeg vet vil resultere i et karantenepåbud? | NHO skriver følgende om dette:  Det klare utgangspunktet er det ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett å sette begrensninger for hvor arbeidstaker kan oppholde seg i ferietid og fritid. Arbeidsgiver kan imidlertid alltid fraråde ansatte slike reiser og informere om hvilke konsekvenser smitte hos en eller flere ansatte kan få for driften.  I medhold den ulovfestede lojalitetsplikten vil arbeidsgiver imidlertid kunne pålegge arbeidstakere ikke å reise til områder som etter myndighetens råd utløser karantene og derved setter arbeidstaker ute av stand til å erlegge arbeidsytelsen etter reisen. Det anbefales å til enhver tid holde seg oppdatert på myndighetens vurderinger. Dersom arbeidstaker har saklige grunner for slike reiser, kan dette stille seg annerledes. Det oppfordres til en god dialog med de ansatte før beslutning tas.  Om arbeidstaker tross arbeidsgivers rettmessige pålegg gjennomfører reisen, vil det som utgangspunkt ikke løpe lønnsplikt i etterfølgende karanteneperiode. Slike tilfeller må vurderes fra sak til sak, og etter dialog med den aktuelle ansatte. | <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/koronaviruset-rad-til-bedrifter/> |
| Kan arbeidsgiver pålegge meg å reise til et sted i strid med anbefalinger fra helsemyndighetene? | Bedriftene kan normalt ikke pålegge noen arbeidstakere å reise på konferanser mv til områder i strid med anbefalinger fra helsemyndighetene. Unntak kan tenkes i noen helt spesielle situasjoner, typisk for helsepersonell mv som primært utfører sitt arbeid i det aktuelle området, og ikke i Norge. |  |
| Har jeg gyldig fravær hvis jeg i løpet av min ferie blir satt "karantenefast" i utlandet pga coronaviruset? | Du har gyldig fravær, men du kan ikke kreve lønn med mindre dette følger av din arbeidsavtale. Du kan ha rett på sykepenger. |  |
|  |  |  |
| Pålegg om hjemmekontor | | |
| Kan arbeidsgiver pålegge meg hjemmekontor? | Helsemyndighetene har nylig anbefalt at virksomhetene legger til rette for at alle som kan benytte hjemmekontor får anledning til det. Slike midlertidige tiltak må diskuteres med de tillitsvalgte. Det vil i utgangspunktet ikke være saklig grunn til å motsette seg en midlertidig ordning med hjemmekontor hvis reglene praktiseres likt for ansette som har mulighet til å jobbe hjemmefra. |  |
| Vil yrkesskadeforsikringen gjelde om jeg blir skadet på hjemmekontoret? | Hvis arbeidstaker arbeider hjemmefra som følge av karantenepålegg fra myndigheter eller instruks fra arbeidsgiver, må det legges til grunn yrkesskadedekning på hjemmekontoret. Det kan da neppe oppstilles krav om særskilt opprettet hjemmekontorløsning. Begrunnelsen er at arbeidstaker plikter å arbeide hjemmefra i slike tilfeller, i motsetning til situasjonen når arbeidstaker velger dette selv av praktiske grunner. Men øvrige "bedriftsvilkår" om at arbeidstaker er i arbeid og i arbeidstiden gjelder. Dersom arbeidstaker velger å arbeide hjemmefra som forebyggende tiltak mot smitte, uten pålegg fra myndigheter om karantene eller instruks fra arbeidsgiver, gjelder i utgangspunktet det alminnelige kravet om særskilt opprettet hjemmekontorløsning. Men man kan nok være yrkesskadedekket hvis arbeid fra hjemmekontor er velbegrunnet, for eksempel om det er påvist coronasmitte hos kolleger, hjemmekontor er anbefalt eller tilrådd fra helsemyndigheter, eller man føler seg uvel og mistenker å være smittet. Men alminnelig frykt for smitte holder neppe som begrunnelse. Rettsavgjørelser på dette har vi ikke ennå. | Vårt syn på spørsmålet. |
| Har jeg krav på lønn hvis arbeidsgiver pålegger meg hjemmekarantene? | Ja |  |
| Har jeg krav på lønn hvis helsemyndighetene pålegger meg hjemmekarantene? | Nei, ikke hvis du ikke har inngått en avtale med arbeidsgiver om hjemmekontor. Men du kan ha krav på sykmelding og dermed sykepenger (som arbeidsgiver må betale i arbeidsgiverperioden). |  |
|  |  |  |