

16.03.2020 – nye spørsmål og endringer i svar i **rødt**

Det er dokumentet publisert 14.03.2020 som nå er oppdatert. Vedtatte forslag er tatt inn øverst under hvert tema.

Spørsmål	Svar	Lenker
Sykepenger		
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 4 – enstemmig vedtatt 16.03.2020	Stortinget ber regjeringen redusere arbeidsgiverperioden for betaling av sykepenger knyttet til korona-pandemien reduseres til 3 dager. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
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?	<ul style="list-style-type: none">- 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 sykepengerne 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		
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 6 – enstemmig vedtatt 16.03.2020	Stortinget ber regjeringen doble ordningen med omsorgspenger. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 7 – enstemmig vedtatt 16.03.2020	Stortinget ber regjeringen redusere arbeidsgiverperioden for betalingen av omsorgspenger til 3 dager. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
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. Vedtatt av Stortinget den 16.03.2020 at antall dager utvidet fra 10 til 20 for hver av foreldrene.	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

<p>Hva om en av foreldrene ikke får lov til å være hjemme fra jobb (samfunnskritiske oppgaver), kan den andre da overta omsorgsdagene slik at den andre kan være hjemme i 20 dager?</p>	<p>Følgende fremgår av folketrygdloven § 9-6:</p> <p>Når en av foreldrene er alene om den daglige omsorgen, kan opptil 10 av stønadsdagene overføres til ektefelle, eller til samboer når samboerforholdet har vart i minst 12 måneder. Det er et vilkår at Arbeids- og velferdsetaten får skriftlig melding om overføringen.</p> <p>Fra nav.no om når du kan få overført omsorgsdager fra den andre forelder:</p> <p>Den andre forelder kan ikke ha tilsyn med barnet</p> <p>I noen tilfeller kan du bli regnet som at du er alene om omsorgen, selv om du er sammen med den andre forelder. Dette er i situasjoner hvor den andre forelder ikke kan ha tilsyn med barnet fordi den for eksempel</p> <ul style="list-style-type: none"> • er fysisk eller psykisk syk • er innlagt i helseinstitusjon • har en funksjonshemming • er i fengsel • utøver verneplikt <p>Når disse situasjonene varer i en periode på minst 6 måneder, kan du bli regnet som at du er alene om omsorgen.</p> <p>Du regnes ikke for å være alene om omsorgen hvis den andre er mye hjemmefra på grunn av jobb, skole eller studier.</p> <p>NAV skriver her at situasjonen må være i en periode på minst 6 måneder. Men jeg vil anta myndigheten vil gjøre unntak for en slik situasjon.</p>	<p>https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§9-6</p> <p>https://www.nav.no/familie/sykdom-i-familien/nb/omsorgsperioder#Hvor-mange-omsorgsdager-har-du</p>
<p>Hva om jeg kommer for sent noen timer, fordi jeg måtte hjelpe mine barn for å komme i gang med</p>	<p>Strengt tatt kan arbeidsgiver trekke i lønn, men får håpe at det utvises smidighet fra alle parter i slike krisesituasjoner. Om barna er under 12 år, kan du også ta det som en dag med omsorgspenger. Det er vel også varslet smidighet i dette regelverket, slik at man slipper å ta en hel dag om man bare må være</p>	

<p>hjemmeskolen, kan arbeidsgiver da trekke meg i lønn?</p>	<p>hjemme i noen timer. Men det er ikke vedtatt ennå.</p>	
<h2>Permittering</h2>		
<p>Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 1 – enstemmig vedtatt 16.03.2020</p>	<p>Stortinget ber regjeringen sikre full lønn (inntil 6G) i minimum 20 dager fra permittering, derav staten dekker fra dag 3 til 20. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.</p>	
<p>Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 2 – enstemmig vedtatt 16.03.2020</p>	<p>Stortinget ber regjeringen innføre en ordning som sikrer personer en inntekt på minimum 80 % av dagpengegrunnlaget opp til 3G og 62,4 % av dagpengegrunnlaget over 3G og opp til 6G etter dag 20 i permitteringstiden. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.</p> <p>Inntektsgrensen for å ha rett på dagpenger reduseres til 0,75 G. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.</p>	
<p>Kan jeg bli permittert på grunn av forhold knyttet til Coronaviruset?</p>	<p>Det er viktig at det saklige grunnlaget må være hos bedriften og ikke hos arbeidstakeren. Situasjonen med Coronaviruset i seg selv, gir ikke grunnlag for permittering. Vær obs på misbruk!!</p> <p>Karantene gir eksempelvis ikke saklig grunnlag for permittering.</p> <p>Det er <u>kun sysselsettingsproblemer</u> som gir saklig grunn til å permittere. Dvs. at arbeidstakerne for en begrenset periode ikke kan sysselsettes på en for bedriften forsvarlig måte. Det må være en midlertidig situasjon.</p> <p>Coronaviruset kan for eksempel medføre manglende underleveranser fra Kina eller Italia mv, eller redusert etterspørsel. Slike forhold <u>kan</u> gi saklig grunn for permittering, fordi arbeidstakerne ikke kan sysselsettes.</p> <p>Dersom Coronaviruset medfører produksjonsmessige problemer med å få inn</p>	<p>https://www.lo.no/hva-vi-mener/lo-advokatene/nyheter-fra-lo-advokatene/permittering_og_corona_-_hva_er_saklig-grunn/</p> <p>Se også https://fagbladet.no/nyheter/permittert-pa-grunn-av-korona-dette-har-du-krav-pa-6.91.686049.1081d38c5a</p>

	<p>vareleveranser og råstoff fra andre virksomheter, vil det være saklig grunn til å permittere. Det er nettopp slike situasjoner Hovedavtalen er ment å omfatte.</p>	
<p>Kan hjemmekarantene gi permitteringsgrunnlag?</p>	<p>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 hjemmekarantene for å beskytte andre arbeidstakere mot smittefare.</p> <p>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</p> <p>NHO skriver følgende om hjemmekarantene og permittering:</p> <p>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.</p>	<p>https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/koronaviruset-rad-til-bedrifter/</p>

	<p>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.</p>	
<p>På hvor kort varsel kan jeg i så fall bli permittert?</p>	<p>Arbeidsgiver har plikt til å varsle arbeidstakerne før en permittering. Som hovedregel er varselfristen 14 dager. Ved permittering på grunn av uforutsette hendelser kan varselfristen være 2 dager, jf. aml § 15-3. Varselfristens lengde er i utgangspunktet noe som avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne.</p> <p>Permitteringer som skyldes Coronaviruset kan være forventet eller uforutsett. Årsaken til varslingsplikts 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.</p>	<p>https://www.nav.no/no/bedrift/innhold-til-bedrift-forside/nyheter/permittet-ringer-som-folge-av-koronaviruset</p>
<p>Er det enighet om at varslingsfristen etter hovedavtalen er 2 dager i denne Coronatiden?</p>	<p>Nei, absolutt ikke. Følgende følger av Hovedavtalen 7-3 (2) 1 og 2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permittering gis med 14 dagers varsel. 2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i AML § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager. <p>For å vite hva uforutsette hendinger er, må vi altså til arbeidsmiljøloven § 15-3 (10). Her står følgende: Dersom ulykker, naturhendelser eller andre uforutsette hendelser gjør det nødvendig helt eller delvis å innstille driften...</p>	<p>https://www.lo.no/hovedavtalen/</p> <p>https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62</p>

	<p>Det må altså dreie seg om uforutsette hendelser som feks. ulykker eller naturhendelser. Corona viruset som nå har versert i mange uker <u>faller i seg selv ikke inn under disse definisjoner</u>. Et eksempel på uforutsett hendelse kan derimot være at myndighetene, uten forvarsel og med umiddelbar virkning, legger ned forbud mot en bestemt type virksomhet.</p> <p>Videre må selvsagt de øvrige vilkårene være oppfylt. Se også https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/permittering/</p>	<p>https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/permittering/</p>
<p>Hvilket handlingsrom har vi (medlemmer/tillit svalgte) når arbeidsgiver tvinger igjennom 2-dagers varslingsfrist og vi mener at dette er feil?</p>	<p>Det er arbeidsgivers beslutning som må følges. Arbeidstakerne har det vi kaller for resignasjonsplikt. Det betyr at selv om man er uenig, så må arbeidsgivers beslutning følges. Arbeidstakerne må forfølge saken i etterkant. Enten gjennom tillitsvalgte som krever forhandlinger etter HA § 2-3, eller ved at man selv fremmer lønnskrav.</p>	
<p>Hvem skal betale lønn under permittering?</p>	<p>Arbeidsgiver må normalt betale den permitterte lønn de 15 første dagene, dette kalles arbeidsgiverperiode. Skyldes permitteringen brann, ulykker eller naturomstendigheter, gjelder ingen arbeidsgiverperiode (jf. Permitteringslønnsloven !§ 3, andre ledd.)</p> <p>Arbeidsgiverperioden er kortet ned til 3 dager.</p> <p>Kravet til arbeidstidsreduksjon for rett til dagpenger for permitterte foreslås redusert fra 50 pst. til 40 pst. Dette er pt. Ikke vedtatt og behandles senere av Stortinget.</p> <p>Etter to dager kan du ha rett til dagpenger, men det gjelder noen unntak under høytidsdager. Dette gir imidlertid langt lavere utbetaling enn lønn.</p>	<p>LO-bloggen</p> <p>https://www.nav.no/no/bedrift/innhold-til-bedrift-forside/nyheter/permitteringer-som-folge-av-koronaviruset</p> <p>https://www.regjeringen.no/contentassets/cff7ab29076441ae88b1592c04d723bc/no/pdfs/prp201920200052000dddpdfs.pdf</p> <p>https://www.nav.no/no/person/arbeid/dagpenge</p>

		r-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
Hva med fiskeindustrien?	Fiskefordelingsbedrifter er unntatt fra lov om lønnsplikt under permittering, jf permitteringslønnsloven § 1 (3). For disse bedrifter gjelder det ingen lønnsplikt ved permitteringer etter denne loven, og det er også egne varslingsregler knyttet til manglende råstoff mm, og egne forskrifter som ikke ser ut til å være omfattet av det som nå skal behandles etter det vi kan se per nå.	
Hva skal stå permitteringsvarsl et?	<p>Fra NAV:</p> <p>Varsel til de ansatte og lønnsplikt ved permittering</p> <p>De ansatte skal normalt ha varsel om permittering senest 14 dager før permitteringen trer i kraft. Ved uforutsette hendelser er fristen normalt to dager.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permitteringsvarselet skal være datert, angi varselfrist, permitteringsårsak, permitteringsgrad, permitteringsperiode og hvilke dager arbeidsgiver har lovpålagt lønnsplikt. • Arbeidsgiver har ansvar for at det blir lagt fram protokoll fra forhandlingsmøter med de ansatte, eller annen tilsvarende dokumentasjon. Det skal fremgå hva arbeidsgiver har gjort for å unngå 	https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/permittiring-og-omstilling/permittiring-og-oppsigelse

	<p>permittering, og at arbeidsgiver på denne måten har gjort det man rimelig kan forvente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestemmelsene i Hovedavtalen skal danne mønster for hvordan permitteringsaker skal behandles i virksomheter som ikke er omfattet av avtalen og ikke har eget tillitsvalgtsapparatet. <p>I rundskrivet om dagpenger ved permittering står det mer om kravene til arbeidsgiver ved permittering. Enighet mellom partene om disse punktene blir tillagt vekt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. om permitteringen er saklig begrunnet innenfor Hovedavtalens rammer 2. om permitteringen skyldes mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke 3. om arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan kreves for å unngå permitteringen <p>Alle disse tre punktene, og om det er enighet mellom partene, er viktig å dokumentere i protokollen.</p>	
<p>Hvis jeg har blitt permittert i 20% stilling og arbeidsgiver vil utvide det, hva gjelder da?</p>	<p>Da må arbeidsgiver sende nytt permitteringsvarsel.</p>	
<p>Når noen er eller har sagt opp før «coronakrisen» og bedriften permitterer, kan oppsagte da også permitteres?</p>	<p>Dette er dessverre uklart. Vi mener at svaret uansett bør være forskjellig avhengig av om arbeidstakeren har sagt opp selv eller er sagt opp av arbeidsgiveren. Hvis arbeidsgiver mener at det var grunnlag for varig avslutning av arbeidsforholdet begrunnet i virksomhetens forhold, og har valgt å gjøre det, må arbeidsgiver respektere vanlig oppsigelsestid. Noe støtte finnes også i Rt-1984-400. Vi mener at det kan stille seg annerledes når arbeidstakeren har sagt opp selv. Det ville da muligens være noe urimelig om denne arbeidstakeren ville få en fordel av å ha sagt opp selv, fremfor de som</p>	

	<p>blir permittert. Men dette er dessverre ikke sikker juss, og urimelighetshensynet var også opp i ovennevnte dom. Her var det slik at oppsigelsen var bestridt og arbeidstakeren benyttet seg av retten til å stå i stilling. Da mente HR at det ikke var adgang til å permittere. Saken omhandlet imidlertid et tilsynelatende omgåelsesforsøk av arbeidsgiveren, så det kan ikke utelukkes at domstolene vil vurdere dette annerledes under dagens omstendigheter og når det er klart at det ikke er et omgåelsesforsøk men nye omstendigheter i oppsigelsestiden.</p>	
<p>Jeg er sykmeldt. Kan jeg fortsatt permitteres? Og hva skjer da? Sykepenger eller lønn fra arbeidsgiver og dagpenger etterpå? Og hva hvis jeg blir frismeldt i løpet av varslingstiden/arbeidsgiverperioden?</p>	<p>Ja, sykmeldte kan også permitteres. Du vil ha sykepenger så lenge du er sykmeldt. Når du er frismeldt vil du da enten få</p> <ul style="list-style-type: none"> - lønn fra arbeidsgiver, om frismeldingen kommer i varslingsperioden (14 dager, evt 2 dager) - lønn fra arbeidsgiver om frismeldingen er i arbeidsgiverperioden på tre dager, - lønn fra staten (med maks grunnlag 6 G) om frismeldingsperioden kommer i de 17 dager etter arbeidsgiverperioden - dagpenger om frismeldingen kommer etter de ovennevnte tre tilfeller. 	
<p>Hvordan er det med permitterte som hadde tenkt å ta ut AFP i en periode der de nå er permittert?</p>	<p>Fellesordningen for AFP har besvart dette på deres nettside: Dersom du er permittert innenfor rammene av permitteringslønnsloven, vil du opparbeide deg ansiennitet i ordningen, forutsatt at du hadde gjort det om du ikke var permittert. Dette gjelder dersom du er permittert på uttakstidspunktet, de tre siste år før uttak, eller i ansiennitetsperioden. Du ansees som ansatt og reell arbeidstaker under permitteringen og kan dermed både søke om og starte uttak av AFP.</p>	<p>https://www.afp.no/aktuelt/permittering-2016</p>
<p>Hva skjer med permitteringslønn i påsken?</p>		
<h2>LÆRLINGER</h2>		
<p>Prop. 53 LS (2019-2020)</p>	<p>Stortinget ber regjeringen innføre en ordning som sikrer lærlinger som mister</p>	

<p>Forslag nr. 3 – enstemmig vedtatt 16.03.2020</p>	<p>lærlingplassen i forbindelse med virusutbruddet en inntektssikring på nivå med lærlingelønnen. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.</p>	
<p>Ferie og fritidsreiser</p>		
<p>Kan jeg endre ferieplaner pga. forhold knyttet til Coronaviruset – for eksempel reiseforbud?</p>	<p>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.</p>	
<p>Kan arbeidsgiveren endre godkjente ferieplaner?</p>	<p>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.</p>	
<p>Kan arbeidsgiver nekte meg å reise i min fritid?</p>	<p>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).</p>	
<p>Men hva hvis jeg reiser til et område som jeg vet vil resultere i et karantenepåbud?</p>	<p>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</p>	<p>https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/koronaviruset-rad-til-bedrifter/</p>

	<p>konsekvenser smitte hos en eller flere ansatte kan få for driften.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
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.	
Hva skjer om jeg ikke kan komme meg på jobb fordi mitt fly er kansellert? Kan arbeidsgiver trekke meg i lønn?	I utgangspunktet har arbeidsgiver ikke lønnsplikt når arbeidstakeren ikke kommer på jobben, heller ikke under slike omstendigheter. Håper at partene finner gode løsninger i slike krisesituasjoner.	
Pålegg om hjemmekontor		

<p>Kan arbeidsgiver pålegge meg hjemmekontor?</p>	<p>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.</p>	
<p>Vil yrkesskadeforsikring gjelde om jeg blir skadet på hjemmekontoret?</p>	<p>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.</p>	<p>Vårt syn på spørsmålet.</p>
<p>Har jeg krav på lønn hvis arbeidsgiver pålegger meg hjemmekarantene?</p>	<p>Ja</p>	
<p>Har jeg krav på lønn hvis helsemyndighetene pålegger meg</p>	<p>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).</p>	

hjemmekarantene ?		
SELVSTENDIGE NÆRINGSDRIVENDE		
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 5 – enstemmig vedtatt 16.03.2020 (med 1 endring – 3 blir 4 i første setning).	Stortinget ber regjeringen gi selvstendig næringsdrivende og frilansere sykepenger fra dag 3 4 av fraværet med samme dekningsgrad som etter gjeldende regler. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 8 – enstemmig vedtatt 16.03.2020	Stortinget ber regjeringen innføre en ordning for selvstendig næringsdrivende og frilansere som innebærer utbetaling av omsorgspenger fra og med dag 4, etter samme regler som arbeidstakere og med samme dekningsgrad som for sykepenger for selvstendig næringsdrivende. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 9 – enstemmig vedtatt 16.03.2020	Stortinget ber regjeringen innføre en midlertidig ordning for selvstendig næringsdrivende og frilansere som nå mister hele eller deler av inntektsgrunnlaget sitt som en følge av korona-pandemien. Disse får en kompensasjon der dekningsgraden er om lag 80 % av gjennomsnitt av siste tre års inntekt begrenset oppad til 6G. Kompensasjonen dekkes fra og med 17. dag etter at inntektsbortfallet inntraff. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
Hva med sykepenger for selvstendig næringsdrivende?	Det er i utgangspunktet de ordinære regler for næringsdrivende som gjelder. NAV har informert om at i de situasjoner hvor en lege vurderer at du må holdes isolert fordi du er/kan være smittet godkjennes som sykdom. Følgende fremgår av oppdatert forskrift § 8-4 tredje ledd, bokstav f – Smittefare: <i>«Bestemmelsen sikter til tilfeller der det er nedlagt forbud mot at medlemmet utfører</i>	https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/nyheter/syk-meldinger-i-forbindelse-med-koronaviruset

	<p>arbeid i medhold av smittevernloven § 4-2. Det er et krav at medlemmet selv utgjør en risiko som smittekilde. Dersom det ikke er nedlagt forbud mot at medlemmet utfører arbeid skal retten til sykepenger vurderes etter § 8-4 første ledd. Vi viser til at et hovedhensyn bak smittevernlovgivningen er at tiltak skal gjennomføres med frivillighet så langt som det er mulig. Det foreligger ikke rett til sykepenger etter bestemmelsen for den som må eller bør holde seg borte fra arbeidet for ikke selv å bli utsatt for smitte.»</p>	
Hva med dagpenger for selvstendig næringsdrivende?	<p>Det er kun inntekt som arbeidstaker, og inntekt utenfor tjenesteforhold som ikke er ledd i selvstendig næringsvirksomhet, som gir rett til dagpenger. Det betyr at selvstendige næringsdrivende <u>ikke</u> har krav på dagpenger.</p>	
Hva med omsorgspenger fra folketrygden:	<p>Selvstendige næringsdrivende har i praksis ikke krav på omsorgspenger fra trygden, selv om vilkårene for rett til omsorgspenger for selvstendige næringsdrivende iht folketrygdloven § 9-9 er oppfylt. Regjeringen har nylig opplyst at det nå åpnes for rett til omsorgspenger når skole/barnehage stenges for å hindre smitte. Årsaken er at for de selvstendig næringsdrivende ytes det ikke omsorgspenger fra trygden de ti første fraværslagene (ventetid), med mindre man har omsorg for et kronisk sykt eller funksjonshemmet barn over 12 år.</p> <p><i>Beregningsgrunnlaget:</i> Til en selvstendig næringsdrivende ytes det sykepenger med 80 prosent av sykepengegrunnlaget, jf. folketrygdloven § 8-34 første ledd. Det ytes ikke sykepenger de første 16 kalenderdagene (dersom du har tegnet egen forsikring hos NAV kan du imidlertid ha rett til sykepenger beregnet med 100 % av sykepengegrunnlaget og/eller fra første sykedag). Det følger av folketrygdloven § 8-35 andre ledd, første punktum, at sykepengegrunnlaget skal svare til den pensjonsgivende årsinntekten som beregnes på grunnlag av gjennomsnittet av</p>	

	den pensjonsgivende årsinntekten som er fastsatt for de tre siste årene.	
FRILANSERE		
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 5 – enstemmig vedtatt 16.03.2020 (med 1 endring – 3 blir 4 i første setning).	Stortinget ber regjeringen gi selvstendig næringsdrivende og frilansere sykepenger fra dag 3 4 av fraværet med samme dekningsgrad som etter gjeldende regler. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 8 – enstemmig vedtatt 16.03.2020	Stortinget ber regjeringen innføre en ordning for selvstendig næringsdrivende og frilansere som innebærer utbetaling av omsorgspenger fra og med dag 4, etter samme regler som arbeidstakere og med samme dekningsgrad som for sykepenger for selvstendig næringsdrivende. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 9 – enstemmig vedtatt 16.03.2020	Stortinget ber regjeringen innføre en midlertidig ordning for selvstendig næringsdrivende og frilansere som nå mister hele eller deler av inntektsgrunnlaget sitt som en følge av korona-pandemien. Disse får en kompensasjon der dekningsgraden er om lag 80 % av gjennomsnitt av siste tre års inntekt begrenset oppad til 6G. Kompensasjonen dekkes fra og med 17. dag etter at inntektsbortfallet inntraff. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	
Hva med sykepenger for frilansere?	Det fremgår av folketrygdloven § 8-38 at sykepengegrunnlaget skal fastsettes etter reglene i § 8-28. Av bestemmelsen fremgår følgende; <i>«Sykepengegrunnlaget som nevnt i § 8-10 fastsettes i arbeidsgiverperioden etter en beregnet aktuell månedsinntekt, se § 8-29. Den aktuelle månedsinntekten skal beregnes etter den gjennomsnittlige arbeidsinntekten som arbeidstakeren har hatt i</i>	

	<p>arbeidsforholdet og som rapporteres til a-ordningen etter reglene i a-opplysningsloven i en nærmere bestemt periode før han eller hun ble arbeidsufør (beregningsperioden).</p> <p>Beregningsperioden fastsettes slik:</p> <p>a) De tre siste kalendermånedene før arbeidstakeren ble arbeidsufør legges til grunn.</p> <p>b) I et arbeidsforhold som har vart så kort tid at det ikke er rapportert inntekt til a-ordningen for tre hele kalender måneder, skal dette kortere tidsrommet legges til grunn.</p> <p>c) I et arbeidsforhold der arbeidstakeren har fått varig lønnsendring i løpet av eller etter beregningsperioden, men før arbeidsuførhetstidspunktet, skal tidsrommet etter lønnsendringen legges til grunn.»</p> <p>Dagpenger:</p> <p>For frilansere gjelder de samme regler som for arbeidstakere hvor hovedvilkåret for å få dagpenger er at vedkommende må ha et fall i arbeidsinntekten og reduksjon i arbeidstiden på minst 50 %, evt 40% etter nye regler.</p>	
Hva med dagpenger for frilansere?	For frilansere gjelder de samme regler som for arbeidstakere hvor hovedvilkåret for å få dagpenger er at vedkommende må ha et fall i arbeidsinntekten og reduksjon i arbeidstiden på minst 50 %, evt 40% etter nye regler.	
Hva med omsorgspenger for frilansere?	Frilansere har krav på omsorgspenger på lik linje med arbeidstakere. Hvis vilkårene for ytelse er oppfylt yter trygden omsorgspenger til den enkelte i opptil 10 stønadsdager for hvert kalenderår. Har vedkommende omsorgen for mer enn to barn, ytes det omsorgspenger i opptil 15 stønadsdager. Når vedkommende er alene om omsorgen, økes antallet stønadsdager til henholdsvis 20 og 30. Ytelsens størrelse beregnes på samme måte som for sykepenger.	
KOMBINASJONSTILFELLER		
Det er noe ulike regler for de som har kombinerte inntekter.		

<p>Arbeidstaker og frilanser (folketrygdloven § 8-40)</p>	<p>Har vedkommende på sykmeldingstidspunktet inntekt både som arbeidstaker og som frilanser, ytes det sykepenger etter bestemmelsene for arbeidstakere.</p> <p>Arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende (folketrygdloven § 8-41)</p> <p>Har vedkommende på sykmeldingstidspunktet inntekt både som arbeidstaker og som selvstendig næringsdrivende, ytes det sykepenger etter bestemmelsene for arbeidstakere.</p> <p>For denne kombinasjonen fastsettes sykepengegrunnlaget på årsbasis etter følgende alternativer:</p> <p>a) Sykepengegrunnlaget fastsettes ut fra den aktuelle månedsinntekten (§ 8-28).</p> <p>b) Sykepengegrunnlaget fastsettes ut fra den pensjonsgivende årsinntekten (§ 8-35).</p> <p>Videre fremgår det av bestemmelsen at for differansen mellom inntekt etter alternativ b) og inntekt etter alternativ a) gjelder bestemmelsene for selvstendig næringsdrivende (§ 8-34).</p> <p>Dette innebærer at når inntekten fastsatt etter alternativet i bokstav b) er høyere enn inntekten fastsatt etter bokstav a), gis det sykepenger for tap av inntekt som selvstendig næringsdrivende.</p> <p>Sykepengegrunnlaget for næringsinntekten fastsettes til den delen av inntekten etter bokstav b) som er høyere enn inntekten fastsatt etter bokstav a). Se eksempel under.</p>	
<p>Selvstendig næringsdrivende og frilanser (folketrygdloven § 8-42)</p>	<p>Har vedkommende på sykmeldingstidspunktet inntekt både som selvstendig næringsdrivende og som frilanser, ytes det sykepenger etter bestemmelsene for de som har inntekt både som arbeidstaker og selvstendig næringsdrivende (§ 8-41).</p>	
<p>Arbeidstaker, selvstendig næringsdrivende og frilanser (folketrygdloven § 8-43)</p>	<p>Har vedkommende på sykmeldingstidspunktet inntekt både som arbeidstaker, som selvstendig næringsdrivende og som frilanser, ytes det sykepenger etter bestemmelsene for arbeidstakere, og sykepengegrunnlaget fastsettes etter de bestemmelsene som gjelder for den som har inntekt både som</p>	

	<p>arbeidstaker og som selvstendig næringsdrivende, iht § 8-41.</p> <p>Det er verdt å merke seg følgende:</p> <p>For frilansere at det er de tre siste kalendermånedene som skal legges til grunn, med mindre arbeidsforholdet har var så kort at det ikke er innrapportert til a-ordningen.</p> <p>For selvstendige næringsdrivende gjelder § 8-35 – grunnlaget skal beregnes basert på gjennomsnittet av den pensjonsgivende årsinntekten som er fastsatt for de tre siste årene. Som nevnt over gis det sykepenger for tap av inntekt som selvstendig næringsdrivende når inntekten fastsatt etter alternativet i bokstav b) er høyere enn inntekten fastsatt etter bokstav a) i folketrygdloven § 8-41. Motsatt vil en person som har inntekt som arbeidstaker som overstiger 6G og blir sykmeldt kun som næringsdrivende, ikke ha rett til sykepenger. Dersom den næringsdrivende også har inntekt som arbeidstaker og/eller frilanser gjelder særskilte regler - og her vil det bli gitt et tillegg på differansen mellom aktuell månedsinntekt som arbeidstaker/frilanser og pensjonsgivende årsinntekten etter § 8-35 som næringsdrivende utgjøre næringsinntekten.</p>	
--	---	--

Eksempel

En person har inntekt både som arbeidstaker/frilanser og som selvstendig næringsdrivende. Aktuell månedsinntekt som frilanser gir en årsinntekt på 250 000 kr. Den pensjonsgivende årsinntekten etter § 8-35 er fastsatt til 400 000 kr. Dette gir en differanse på 150 000 kr sammenlignet med årsinntekten som frilanser. Differansen utgjør næringsinntekten. Det skal utbetales sykepenger med 100 prosent av frilansinntekten og 80 prosent av næringsinntekten.

Sykepengegrunnlaget etter ventetiden for frilansere (for arbeidstakere er det arbeidsgiver som betaler de første 16 virkedagene – såkalt arbeidsgiverperioden – forutsatt at arbeidstaker har oppfylt vilkåret i folketrygdloven § 8-2 om ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før vedkommende ble arbeidsufør) og selvstendig næringsdrivende blir etter dette: 250 000 kr som arbeidstaker/frilanser og 150 000 kr som selvstendig næringsdrivende = 400 000 kr. Utbetalte sykepenger blir følgende: $250\,000 + (150\,000 \times 80 / 100) = 370\,000$ kr.

AKTIVITETSKRAV I SOSIALE YTELSE

**Prop. 53 LS
(2019-2020)
Forslag nr. 13 –
enstemmig**

Stortinget ber regjeringen stille aktivitetskrav i sosiale ytelser i bero inntil videre.

vedtatt 16.03.2020		
Prop. 53 LS (2019-2020) Forslag nr. 14– enstemmig vedtatt 16.03.2020	Stortinget ber regjeringen sørge for at tidsavgrensede ytelser, som arbeidsavklaringspenger, får forlenget perioden sin slik at manglende avklaring nå ikke fører til at kvoten på tre år avkortes for mottakerne. Dette er en midlertidig ordning inntil videre. Endringen trer i kraft umiddelbart og utbetalingene skjer så raskt Nav får på plass en teknisk løsning.	