

FAQ COVID-19 (Uppdaterad 2020-03-17 11:30)

Arbetsrättsliga ärenden och allmän hantering

Denna FAQ är till för att stötta er chefer i ert dagliga arbete och i kommunikationen med era medarbetare. Den kommer att uppdateras i takt med att nya frågor inkommer. Kontakta din lokala HR om du saknar svar på någon fråga.

FÖRÄLDRASKAP	2
Medarbetaren behöver vara hemma och ta hand om sitt barn eftersom förskolan/skolan är stängd. Har personen rätt att vara ledig och har de i sådant fall rätt till lön?	2
Medarbetaren vill inte att sitt barn ska vara på förskolan p g a oro för att barnet ska bli smittat. Har medarbetaren rätt till det?	3
FRÅNVARO ELLER KARANTÄN	3
En medarbetare har frivilligt isolerat sig och vill inte komma till jobbet eftersom personen är orolig för att bli smittad. Är det tillåten frånvaro? Har medarbetaren rätt till sjuklön?	3
Vad gäller om medarbetaren inte kan återgå i arbete p g a karantän i annat land?	3
Hur ska arbetsgivaren hantera en medarbetare som kommer till arbetet trots att hen uppvisar symptom och säger att hen vill arbeta?	4
HANTERING AV SMITTA OCH SMITTBÄRARPENNING	4
Hur ansöker medarbetaren om smittbärapenning?	4
Är ledighet med smittbärapenning semesterlönegrundande?	4
Vad har medarbetaren för skyldigheter vid misstanke om att hen har blivit smittad?	5
Vad gör vi om medarbetaren konstateras smittad (av läkare)?	5
Hur ska vi hantera/kommunicera uppgift om smitta internt?	5
KARENSAVDRAG OCH KRAV PÅ LÄKARINTYG	5
Regeringen har beslutat att karensavdraget slopas. Vad kommer det att innebära?	5
Vad innebär åtgärden att slopa kravet på läkarintyg under sjuklöneperioden?	6
RESOR	6
Hur hanterar vi medarbetare som har en inplanerad resa?	6
Hur hanterar vi medarbetare som återvänder från en resa?	6
Viktiga aktörer och deras ansvarsområden	7
Vi uppmanar er att vara källkritiska och enbart kommunicera den information som delges av respektive myndighet. Om vi inte har all information, så säger vi det och delger den informationen vi har fått från myndigheter.	7
Länksamling	8

FÖRÄLDRASKAP

Medarbetaren behöver vara hemma och ta hand om sitt barn eftersom förskolan/skolan är stängd. Har personen rätt att vara ledig och har de i sådant fall rätt till lön?

Om medarbetaren behöver vara hemma från arbetet för att barnet inte har tillsyn/barnomsorg är hindret att komma till arbetet inget arbetsgivaren styr över. Arbetsgivare kan kräva att medarbetaren kommer till arbetsplatsen trots att skolan är stängd, men huvudregeln är att frånvaron inte ses som olovlig i den här situationen som är så unik. Det finns mängder av undantag på grund av omständigheterna i det enskilda fallet och vi som arbetsgivare behöver föra en dialog med respektive medarbetare för att lösa situationen. I första hand kan situationen förhoppningsvis lösas genom att det finns viss flexibilitet vad gäller arbetstider och möjlighet att arbeta hemma ifall det går beroende på situation (t ex barnets ålder, arbetsuppgifter, etc).

Alternativa lösningar:

- Arbetsgivaren och medarbetaren kan - om det är möjligt - komma överens om att personen arbetar från hemmet. Det är arbetsgivaren som ytterst bestämmer vad som är möjligt i en sådan situation.
- Om den anställde ber om att få arbeta hemifrån för att ta hand om sitt barn kan den anställde och arbetsgivaren komma överens om att den anställde ska arbeta deltid hemifrån, för att kunna utföra de uppgifter som kan genomföras hemifrån, och för resterande tid beviljas tjänstledighet på deltid utan lön. Det är viktigt att med sin närmaste chef komma överens hur mycket den anställde ska arbeta och hur mycket hen ska vara tjänstledig utan lön.
- Medarbetaren beviljas ledighet enligt tjänstledighetsförordningen och lön utgår ej. Är inte några andra alternativ aktuella och medarbetaren inte kan arbeta för att hen saknar barntillsyn får situationen jämsställas med tjänstledighet utan lön.
- Medarbetaren kommer överens med ansvarig chef att vara tjänstledig utan lön under tiden som personen behöver stanna hemma från arbetet och jobbar ikapp den förlorade arbetstiden vid en senare tidpunkt.
- Medarbetaren tar ut eventuell kompensationsledighet.
- Medarbetaren beviljas semester och erhåller semesterlön.

- Medarbetaren frågar sambo, släktingar eller vänner om de kan ta hand om barnet.
- Medarbetaren tar ut ledighet enligt föräldraledighetslagen och erhåller ersättning från Försäkringskassan.
- Rätt att vara ledig för vård av barn (VAB) med tillfällig föräldrapenning enligt 8 § finns då ett barn är sjukt, eller dess ordinarie vårdare är sjukt. Detta gäller också om det finns en konkret misstanke om att barnet sprider smitta. Det kan exempelvis vara en läkare eller en sjuksköterska som har bedömt detta. Om förskolan är stängd, med hänvisning till risk för smittspridning enligt myndighets beslut är det med nuvarande regler inte möjligt att få ersättning för VAB.

Medarbetaren vill inte att sitt barn ska vara på förskolan p g a oro för att barnet ska bli smittat. Har medarbetaren rätt till det?

Nej, medarbetaren kan inte ensidigt bestämma att hen kan vara hemma i en sådan situation. Medarbetaren har en arbetsskyldighet gentemot sin arbetsgivare.

Arbetsgivaren och medarbetaren kan - om det är möjligt - komma överens om ledighet eller att personen arbetar från hemmet. Det är arbetsgivaren som ytterst bestämmer vad som är möjligt i en sådan situation

FRÅNVARO ELLER KARANTÄN

En medarbetare har frivilligt isolerat sig och vill inte komma till jobbet eftersom personen är orolig för att bli smittad. Är det tillåten frånvaro? Har medarbetaren rätt till sjuklön?

Nej, det är olovlig frånvaro om den inte godkänns av arbetsgivaren. Detta får bli en bedömning från fall till fall med utgångspunkt i verksamhetens behov. För att ha rätt till sjuklön måste medarbetaren vara sjuk och inte ha arbetsförmåga för att klara av sitt arbete.

Vad gäller om medarbetaren inte kan återgå i arbete p g a karantän i annat land?

I vissa fall kan medarbetare inte återgå i arbete efter en semesterresa utomlands. Anledningen kan t ex vara att personen inte får lämna respektive land på grund av den

hålls i karantän. Om detta inträffar i samband med en semesterresa har medarbetaren inte rätt till lön under frånvaron. Om arbetet kan utföras från distans är det en möjlighet. Andra lösningar kan vara att fler semesterdagar tas ut.

Hur ska arbetsgivaren hantera en medarbetare som kommer till arbetet trots att hen uppvisar symptom och säger att hen vill arbeta?

Arbetsgivaren är skyldig att försöka förhindra smittspridning på arbetsplatsen och kan därför uppmana medarbetaren att sjukanmäla sig och gå hem för att inte smitta andra. Arbetsgivaren kan dock inte beordra en medarbetare att sjukskriva sig men kan, med stöd av arbetsledningsrätten, beordra medarbetaren att arbeta hemifrån med bibehållen lön. Om det inte finns möjlighet att låta medarbetaren arbeta hemifrån, t ex därför att medarbetarens arbetsuppgifter är sådana att det inte är möjligt, ska situationen bedömas från fall till fall.

HANTERING AV SMITTA OCH SMITTBÄRARPENNING

Hur ansöker medarbetaren om smittbärarpenning?

Personer som har varit i ett annat land under de senaste 14 dagarna ska kontakta sin närmaste chef vid hemkomst samt ringa 1177. När den anställde ringer 1177 och meddelar att han/hon varit i ett riskområde kommer ett sjukintyg utfärdas av läkare som han/hon sen ska använda för att ansöka om Smittbärarpenning via Försäkringskassan. Det är viktigt att inte uppsöka vårdcentral, utan istället ringa, för att minimera eventuell smittspridning.

Är ledighet med smittbärarpenning semesterlönegrundande?

Ja, ledighet med smittbärarpenning är semesterlönegrundande i 180 dagar varje intjänandeår.

Vad har medarbetaren för skyldigheter vid misstanke om att hen har blivit smittat?

En person som misstänker att hen kan vara smittad av coronaviruset är skyldig att kontakta vården vilket regleras i smittskyddslagen. De fall av corona som påträffas är både anmälnings- och spårningspliktiga.

Vad gör vi om medarbetaren konstateras smittad (av läkare)?

Smittspårning genomförs av smittskyddsläkare. Om medarbetare blir sjuk och oförmögen att arbeta har medarbetaren rätt till sjukledighet. Om medarbetaren däremot inte är arbetsoförmögen men fått beslut om isolering och har läkarintyg som visar att medarbetaren inte får arbeta på grund av smittorisken kan smittbärrpenning från Försäkringskassan utgå.

Hur ska vi hantera/kommunicera uppgift om smitta internt?

Vi kommer vara transparenta gällande smittan, men uppgift om den enskilda medarbetares hälsotillstånd kan vara sekretessbelagd enligt 39 kap. 2 § OSL om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider men om uppgiften röjs. Information om enskilds hälsotillstånd får därför ske efter bedömning i varje enskilt fall. Medarbetaren kan ge sitt samtycke till att informationen om just de enskilde individen kan kommuniceras på arbetsplatsen.

KARENSAVDRAG OCH KRAV PÅ LÄKARINTYG

Regeringen har beslutat att karensavdraget slopas. Vad kommer det att innebära?

Karensavdraget slopas tillfälligt med anledning av coronaviruset så att människor vid sjukdom stannar hemma. Den anställde får i efterhand ersättning från Försäkringskassan. Syftet med förändringen är att minska smittspridningen. Försäkringskassan ska betala ut ersättningen för den första sjukskrivningsdagen efter ansökan från den försäkrade. Det ska gälla från och med den 11 mars till och med den 11 maj 2020. Den försäkrade kommer att få ansöka om ersättning retroaktivt. Vi hanterar karensavdraget precis som vanligt, både gällande schemaläggning och lönehantering.

Vad innebär åtgärden att slopa kravet på läkarintyg under sjuklöneperioden?

Den som är sjuk kommer kunna vara hemma från jobbet i upp till 14 dagar utan läkarintyg. Syftet är att minska riskerna för att smitta sprids och undvika en ökad belastning på hälso- och sjukvården i en redan ansträngd situation. Förändringen innebär att den enskilde inte behöver uppvisa ett läkarintyg för att få sjuklön. Arbetsgivaren behöver inte administrera ett läkarintyg från arbetstagaren för att betala sjuklön.

Gäller det slopade läkarintyget alla sjukdomar? Ja. Du behöver alltså inte ha läkarintyg under sjuklöneperioden även om du har annan sjukdom än just covid-19.

När börjar detta gälla? Det ska gälla från och med den 13 mars till och med den 31 maj 2020. Regeringen arbetar för ett så tidigt ikraftträdande som möjligt.

- <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/socialforsakringar/atgarder-inom-sjukforsakringen-med-anledning-av-corona/>
- <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler>

RESOR

Hur hanterar vi medarbetare som har en inplanerad resa?

Med anledning av den omfattande spridningen av coronaviruset och den snabbt föränderliga och osäkra situationen som råder för resande avråder UD från icke nödvändiga resor till alla länder. Avrådan gäller till och med 14 april, varefter en ny bedömning kommer att göras.

Den planerade semesterresan innebär ett medvetet risktagande mot bakgrund av tillgänglig information från ansvariga myndigheter. Om medarbetaren väljer att besöka ett drabbat område kommer hen att behöva stanna hemma från arbetet 14 dagar efter hemkomst. Det är inte säkert att lön utgår i denna situation. Vi bedömer fall till fall utifrån vad som har kommunicerats till medarbetaren inför resan.

Hur hanterar vi medarbetare som återvänder från en resa?

Personer som har varit i ett annat land under de senaste 14 dagarna ska kontakta sin närmaste chef vid hemkomst och inte inkomma till arbetet, även om personen inte har

symptom, förrän arbetsgivaren har beviljat det. Motivet för denna åtgärd är att arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar gentemot andra medarbetare på arbetsplatsen.

Viktiga aktörer och deras ansvarsområden

Vi uppmanar er att vara källkritiska och enbart kommunicera den information som delges av respektive myndighet. Om vi inte har all information, så säger vi det och delger den informationen vi har fått från myndigheter.

Nationellt

Regeringen har det övergripande ansvaret för hälsofrågor och har klassat coronaviruset som en allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom. Beslutet innebär att bestämmelserna i smittskyddslagen om allmänfarliga och samhällsfarliga sjukdomar ska tillämpas på coronaviruset.

Folkhälsomyndigheten är en svensk statlig myndighet som har det övergripande nationella ansvaret för befolkningens skydd mot smittsamma sjukdomar. Myndigheten samordnar smittskyddet på nationell nivå.

Utrikesdepartementet ger råd och information till svenskar utomlands och lämnar reserekommendationer.

Krisinformation.se är en hemsida med samhällets samlade krisinformation. All information som publiceras på hemsidan är bekräftad information från myndigheter och andra ansvariga aktörer. Hemsidan drivs av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Informationen hittar du på www.krisinformation.se.

Arbetsmiljöverkets information och föreskrifter avseende coronaviruset och andra smittämnen hittar du på www.av.se.

Internationellt

WHO, som är ett FN organ, är en organisation som bidrar till att samordna smittskyddet på internationell nivå. Information och råd från WHO kring Coronaviruset.

ECDC – den europeiska smittskyddsmyndigheten – är ett EU organ som bidrar till att samordna smittskyddet inom EU. Information och råd från den europeiska smittskyddsmyndigheten.

Länksamling

- [Information om smittbärrpenning](#)
- [Information och råd från WHO kring Coronaviruset](#)
- [Information och råd från den europeiska smittskyddsmyndigheten](#)
- [Information och råd från Folkhälsomyndigheten](#)

Har du en orolig medarbetare som behöver samtalsstöd?

Vi har full förståelse för den oro och ovisshet som finns både på arbetsplatser och ute i samhället. På [Röda korsets webbplats](#) finns råd om hur man ska agera när oro eller rädsla tar över. Man kan också ringa, chatta eller maila till olika instanser.

- [Jourhavande präst](#) Nås via telefon 112 (val jourhavande präst) alla dagar kl 21-06 och via chatt kl 20-24.
- [Jourhavande medmänniska](#) Nås via telefon 08-702 16 80 alla dagar kl 21-06.
- [Ungdomsmottagningen](#), För dig som är mellan 20-25 år (varierar i olika städer)
- [Detaljerad kontaktlista: Råd och stöd på chatt och telefon](#)