

För dig som medarbetare i Region Västerbotten

frågor och svar med anledning av Covid-19

För många medarbetare i Region Västerbotten uppstår nu frågor till följd av covid-19. Här har vi samlat frågor och svar om bland annat sjukfrånvaro, avstängning, karensavdrag och ersättningar. HR-staben står för sammanställningen och fyller på den allt eftersom.

Allmänna råd:

- *Håll kontakten med din närmaste chef och dina kollegor.*
- *Prata gärna med ditt skyddsombud/din fackliga organisation*
- *Håll dig informerad om samhällsläget via de allmänna medierna*
- *Var uppmärksam på ny information via intranätet dagligen*

Observera att informationen i denna frågor- och svar ändras och uppdateras. Anvisningar när man ska stanna hemma och tolkning- och tillämpning om arbetsrätten och ersättningar behöver göras utifrån ärendet och situationen.

När ska jag stanna hemma?

- **Medarbetare och studerande inom Region Västerbotten** ska följa detta: "Rutin för att stanna hemma från jobbet under covid-19 pandemin" (2020-03-20)
<https://www.regionvasterbotten.se/for-vardgivare/behandlingsstod-och-vardriktlinjer/vardhygien/corona>

Rutinen finns för att medarbetare eller studenter inte ska smitta någon på arbetsplatsen. En enkel tumregel för att bedöma risken att sprida virus på arbetsplatsen är att nyttillkommen lätt rinnande näsa är en mycket liten risk medan kraftigt rinnande näsa och/eller hosta och nysningar är en stor risk. Den som bara har lätta symptom och noga följer basala hygienrutiner på arbetet kan därför arbeta med låg risk för att sprida smitta på arbetsplatsen. Kom ihåg att vara noga.

Karensavdraget vid sjukfrånvaro är tillfälligt slopat, hur går det till rent praktiskt?

Du som enskild medarbetare kommer att kunna söka ersättning i efterhand från Försäkringskassan för avdraget. Perioden detta gäller är från 11 mars till 11 maj 2020. Det innebär att vi som arbetsgivare ska fortsätta dra karensavdraget som vanligt i lönesystemet.

Försäkringskassan har samlat information med anledning av covid-19:

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler>

Vad jag som medarbetare för ersättning under en avstängning pga smittorisk?

Om du som medarbetare stängs av från arbete av en läkare med stöd av smittskyddslagen, så får du inte lön från arbetsgivaren utan ska ansöka om smittbärappenning från Försäkringskassan.

Försäkringskassans samlade information med anledning av covid-19:

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler>

Om arbetsgivaren meddelar att du är avstängd med stöd av kollektivavtalet (AB § 10 moment 4) så behåller du avlöningsförmånerna. Under en avstängning från arbetsgivaren ska du vara beredd att återgå i arbete om avstängningen avbryts. Det betyder att du inte är "ledig" även om du är avstängd för att minska smittrisen.

Om jag blir sjuk när jag är avstängd, hur ska jag göra då?

Om du blir sjuk ska du utan dröjsmål sjukanmäla dig enligt din arbetsplats vanliga rutiner. Detta gäller även om du redan är frånvarande på grund av att du är avstängd från att arbeta på grund av smittorisk.

Det är väldigt viktigt att du sjukanmäler dig så att du kan registreras som frånvarande i personalsystemet. Om du inte registreras korrekt så innebär det att vi inte kan göra rätt löneavdrag och betala ut rätt ersättningar. Det kan innebära att löneskulder uppstår.

Kravet på läkarintyg från dag sju (7) i sjuklöneperioden upphävs tillfälligt, hur hanteras det?

För att minska belastningen på hälso- och sjukvården samt minska risken för smittspridning, upphävs tillfälligt kravet på att medarbetaren ska lämna in läkarintyg från och med dag sju (7) under sjuklöneperioden. Det innebär att om du som medarbetare som är sjuk längre än 7 dagar inte behöver lämna in ett läkarintyg för fortsatt sjukfrånvaro från dag åtta (8).

Sjuklöneperioden är den tid då arbetsgivaren står för prövningen av sjukledighet och ersättning (dag 1-14). Från den 15 dagen så är det Försäkringskassan som prövar rätten till sjukpenning och för närvarande finns krav på sjukintyg från 15 dagen.

Försäkringskassans samlade information med anledning av covid-19:

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler>

Hur får Försäkringskassan informationen att jag som medarbetare har varit sjuk när den ska ansöka om ersättning för karensavdraget?

Vi vet inte i dagsläget hur det ska gå till. När det kommer besked så informerar vi om det då.

Försäkringskassans samlade information med anledning av covid-19:

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler>

Vad kan jag som medarbetare skyldig att göra om det till exempel uppstår en omfattande personalfrånvaro?

Då verksamheten är hårt ansträngd och det finns svårigheter att få bemanningen att räcka till kan arbetsgivaren inom ramen för lag och kollektivavtal vidta åtgärder för att upprätthålla verksamheterna.

Arbetsgivaren kan exempelvis bli tvungen att förskjuta din arbetstid, beordra övertid och nödfallsövertid, beordra jour och beredskap eller återkalla beviljad semester. Arbetstagaren har en skyldighet att byta schema, förskjuta arbetstiden, arbeta övertid och mertid, fullgöra jour och beredskap, vikariera för andra samt att inom ramen för anställningsavtalet arbeta på annan arbetsplats.

Om jag som medarbetare vill avbryta min semester (exempelvis på grund av inställd resa), har jag rätt att återgå i arbete?

I de fall du som medarbetare vill avbryta din semester eller till exempel tjänstledighet för att återgå i arbete så ska du kontakta din chef och ha en dialog om detta. Om det finns behov i verksamheten eller i någon annan del av Region Västerbotten så kan chefen och du komma överens om tidigare återgång. Du kan dock inte ensidigt kräva att få avbryta din ledighet och återgå i arbete.

Vilken ledighet kan jag som medarbetare ta om skolan eller förskolan stänger och jag måste stanna hemma för att ta hand om mina barn?

Utgångspunkten är att Försäkringskassan står för ersättningen när du behöver vara ledig för att ta hand om ditt barn. I dagsläget kan du inte få ersättning om förskolan eller skolan är stängd och ditt barn inte är sjukt eller sprider smitta. Det pågår ett arbete inom regeringen för att se hur en sådan ersättning skulle kunna se ut. Ingenting är beslutat ännu.

Försäkringskassans samlade information med anledning av covid-19:

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler>

Om du inte har rätt till ersättning från Försäkringskassan så behöver du som drabbad medarbetare ha en dialog med din chef.

Då finns det några alternativ att ta i beaktande:

- Undersök i första hand om det är möjligt med någon flexibilitet på arbetsplatsen vad gäller arbetstider och möjlighet att arbeta hemma ifall det går beroende på situation (t ex barnets ålder).

- Uttag av semester-, flex- eller kompensationsledighet är också en möjlighet, även föräldraledighet (barn upp till 8 år) om arbetsgivare och medarbetare är överens om det.
- Är inte några sådana alternativ aktuella och medarbetaren inte kan arbeta för att hen saknar barntillsyn får situationen jämföras med tjänstledighet utan lön. I rådande läge är vi som arbetsgivare positiva till att bevilja tjänstledighet utan lön för medarbetare som i dessa lägen då andra möjligheter är uttömda.

Hur ska jag tänka kring arbetsmiljön vid hemarbete/distansarbete?

Arbetsgivaren har fortfarande ansvar för att arbetstagarens arbetsmiljö är säker och inte skapar ohälsa. Det gäller att tänka på till exempel arbetsutrustning, belysning och ergonomi.

Vid hemarbete/distansarbete finns också risk för en upplevelse av isolering och det är därför viktigt att ha en löpande kommunikation mellan dig som medarbetare och din chef och kollegor. Exempelvis kan APT och andra möten ske genom digitala kanaler och att arrangera "Teams-fika" kan vara ett sätt att ha bredare kontakt med kollegor.

Om man exempelvis inte kan ordna en lika bra sittplats i hemmet kan till exempel tätare pauser för att röra på sig var en åtgärd.

Vad behöver jag som medarbetare göra rent praktiskt för att tillfälligt kunna jobba på distans?

I samband med utbrottet av covid-19 har arbete hemifrån aktualiserats som möjlighet för vissa. Det här gäller för medarbetare i Region Västerbotten. Den grundläggande regeln är att medarbetare ska gå till jobbet som vanligt om de är friska. Är man sjuk ska man stanna hemma, oavsett orsaken till sjukdomen.

Om en medarbetare har lindriga symtom ska hen ha dialog med sin chef om huruvida arbete hemifrån är ett alternativ. För att bedöma om hemarbete är nödvändigt följer vi den rekommendation som vårdhygien tagit fram för att bedöma risken att sprida virus på arbetsplatsen. Se "Rutin för att stanna hemma från jobbet under covid-19 pandemin"

<http://linda.vll.se/vard/vardhygien-och-smittskydd/corona>

Det är viktigt att alla verksamheter förbereder sig för en eventuell kommande personalbrist. Den som ska arbeta på distans ska i första hand använda sig av den åtkomst som ges via Office 365 och applikationsportalen. Då behövs inte Cisco AnyConnect (VPN). Ta reda på behoven och följ instruktionerna, så minskar vi risken för att överbelasta såväl nätverk som Servicedesk.

Information från IT: Så fungerar det att arbeta på distans: <http://linda.vll.se/service-och-stod/manualer-och-systemforvaltning/infrastruktur/arbeta-pa-distans>