



## Q/A vedrørende Covid-19, per 15. mars 2020

### Revideringer

I hovedsak er følgende punkter oppdatert siden forrige versjon:

- Punkt 1; (omfang/henvisning til land, tilføyd siste avsnitt)
- Punkt 2; (nytt punkt)
- Punkt 13; (noe omarbeidet)

### Generelt

Tiltakene som er innført fra norske myndigheter i Norge reiser en rekke problemstillinger både for landadministrasjonen og de som etter hvert skal om bord eller ha avløsning på skip eller innretninger. Det pekes særlig på de generelle karantenereglene og lukking av skoler, barnehager mv. Norges Rederiforbund vil søke å svare ut de særskilte spørsmålene som knytter seg til skipsfarten og offshore, og vil legge ut egen en Q&A ut over det som allerede ligger på våre medlemssider. For mer generelle spørsmål tillater vi oss å vise til retningslinjer gitt av NHO på deres hjemmesider [www.NHO.no](http://www.NHO.no). En annen nyttig kilde til informasjon kan være [www.virke.no](http://www.virke.no)

#### 1. Overordnet om forståelsen av Helsedirektoratets vedtak om karantene etter opphold i utlandet (unntatt Sverige og Finland)

Helsedirektoratet har i vedtak av 13. mars 2020 innført 14 dagers karantene (isolering) for alle som har oppholdt seg i andre land enn Norge, Sverige og Finland i løpet av de siste 14 dagene. Karantetiden løper fra ankomst Norge uavhengig av symptomer.

Vedtaket har til formål å stoppe smittespredning. Samtidig er det gitt slik unntaksregel i [forskriftens](#) § 2:

- Personer som er strengt nødvendige for å kunne opprettholde forsvarlig drift av kritiske samfunnsfunksjoner og ivareta befolkningens grunnleggende behov, herunder personer som gjennomfører vare- og passasjertransport, er unntatt fra § 1. Bruk av unntaket skal avklares med virksomhetsledelsen.

På Helsedirektoratets nettsider omtales blant annet *transportsektoren, forsyningssikkerhet* og *kraftforsyning* som kritiske samfunnsfunksjoner.

Vi tolker at personell som er omfattet av unntaksreglene vil kunne fortsette reisen til innretning/skip og starte arbeidet uten karantene, uavhengig av om de har oppholdt seg i utlandet (unntatt Sverige og Finland). **Vi anbefaler at man utstyrr mannskapene med et brev** som uttrykker at arbeidstaker er på arbeidsreise som har til hensikt å ivareta grunnleggende transportbehov for samfunnet eller å ivareta produksjon av olje og gass på norsk sokkel.

Norges Rederiforbund har overordnet tolket vedtaket slik for henholdsvis sokkelrelatert aktivitet og øvrig skipsfart:

#### Flyttbare innretninger og servicevirksomhet offshore på norsk sokkel.

Vår oppfatning er at en naturlig forståelse av *forsyningssikkerhet* og *kraftforsyning* innbefatter petroleumsproduksjon- og leveranser til innland og utland, og at dette må kunne anses som samfunnskritisk.

Personell som er strengt nødvendig for å opprettholde norsk olje og gassvirksomhet på sokkelen (på flyttbare innretninger, faste installasjoner eller i servicevirksomhet knyttet til slike) kan på dette grunnlag unntas fra karanteneplikten.

**Den enkelte virksomhetsledelse må vurdere/avgjøre** om personell skal unntas karantene etter opphold i utlandet, med grunnlag i at de er;

- *strengt nødvendig* for
- *forsyningssikkerhet* eller *kraftforsyning*.

Rederiforbundet vil søke denne forståelsen avklart med myndighetene tidlig i neste uke.

#### Øvrig skipsfart

Vår oppfatning er at en naturlig forståelse av *vare- og passasjertransport*, *forsyningssikkerhet* og *kraftforsyning* kan innbefatte innenriks og utenriks skipsfart som er samfunnskritisk.

Personell som er strengt nødvendig for å opprettholde samfunnskritisk skipsfart kan på dette grunnlag unntas fra karanteneplikten.

**Den enkelte virksomhetsledelse må vurdere/avgjøre** om personell skal unntas karantene etter opphold i utlandet, med grunnlag i at de er;

- *strengt nødvendig* for
- *vare- og passasjertransport*, *forsyningssikkerhet* eller *kraftforsyning*.

Rederiforbundet vil søke å avklare også denne forståelsen med myndighetene tidlig i neste uke.

Selv om det gjelder unntak for karantene for visse funksjoner er det selvsagt viktig at man kritisk vurderer hvordan man kan bidra til å redusere smitterisiko, gjerne i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Vi er kjent med at International SOS eksempelvis anbefaler at følgende personell uansett bør i karantene:

- Personer med nærkontakt med smittede (eller mistenkt smittede som skal eller har blitt testet uten at man har mottatt resultat)
- Personer med luftveissymptomer (uavhengig av hvor de kommer fra)
- Personer som kommer fra Områder med vedvarende spredning av Covid-19 (<https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta/omrader-med-vedvarende-spredning-av-koronaviruset-coronaviruset/>)

**Hvilke regler gjelder for personell omfattet av unntak fra karanteneplikten?**

Personer som er unntatt karanteneplikt skal så langt som mulig unngå nærkontakt med andre personer.

Personer som utvikler forkjølelssymptomer i karantenetiden skal oppholde seg i isolering inntil 7 dager etter symptomfrihet. Med isolering menes at personen oppholder seg i egnet hjem eller annet egnet oppholdssted. I lys formålet om smittespredning tolker vi at tilsvarende gjelder for personell som er unntatt fra karanteneplikt etter opphold i utlandet (unntatt Sverige og Finland).

## **2. Hvordan håndtere personell om bord innretning og skip som omfattes av Helsedirektoratets vedtak om karantene (av 13. mars 2020)?**

For ansatte som allerede befinner seg på innretninger på sokkelen, men har vært i utlandet innen de siste 14 dagene, anser vi formålet med vedtaket om å unngå smitte i befolkningen som oppfylt ved at de befinner seg i et beskyttet miljø offshore hvor det forutsetningsvis er innført gode rutiner for smittevern. Personell som ikke har symptomer kan derfor etter vårt skjønn forbli om bord og utføre tjeneste som normalt.

## **3. Hvilke midlertidige regler gjelder for permittering?**

Regjeringen har foreslått å redusere arbeidsgiverperioden fra 15 til 2 dager. Endringen gjøres også gjeldende for permitteringer som er iverksatt før ikrafttredelse av endringsloven.

Dette betyr at arbeidsgiverperioden "fryses" på det antall dager som er avviklet når loven trer i kraft, og som utgjør minst to dager, f.eks. hvis det alt er avviklet arbeidsgiverperiode på seks dager, vil arbeidsgiverperioden anses som avsluttet.

De nye reglene i permitteringslønnsloven må vedtas av Stortinget før de kan tre i kraft. Regjeringen har informert om at det legges opp til en rask behandling i Stortinget. Pr. lørdag 14. mars ligger det an til at Stortinget vedtar reglene torsdag 19. mars.

## **4. Hvilken status har catering- og renholdspersonale om bord på skip/innretninger?**

Helsedirektoratets vedtak om karantene (isolering) vedørende reisende fra ikke-nordiske land er begrunnet i begrensning av spredningsrisiko. Vedtaket gjør unntak for personell som er nødvendig for å gjennomføre vare- og passasjertransport. Videre kan virksomhetsledelsen gjøre unntak for nøkkelpersonell når det er strengt nødvendig for å opprettholde forsvarlig drift av kritiske samfunnsfunksjoner.

I den grad catering- og renholdspersonale arbeider om bord på skip eller innretning som omfattes av unntakene, bør det vurderes om hvorvidt catering- og renholdspersonell også er omfattet.

Catering- og renholdstjenester vil i mange situasjoner i dag være en nødvendig funksjon for å begrense smitte. Dette knytter seg både til innskjerping i forhold til serveringsformer og behovet for renhold.

Vurderer virksomhetsledelsen at catering- og renholdspersonell er

- i) nødvendig for gjennomføring av vare- eller passasjertransport som er unntatt fra vedtaket, eller
- ii) nøkkelpersonell som er nødvendig for å opprettholde forsvarlig drift av kritisk samfunnsfunksjon

fortolker vi at dette personellet vil være unntatt fra Helsedirektoratets vedtak om karantene ved innreise fra ikke-nordiske land.

Vi arbeider aktivt for å avklare denne fortolkningen med myndighetene.

Vi har også fått spørsmål om hvordan forbudet mot buffetservering slår inn offshore. Vår vurdering er at disse reglene gjelder overalt, og at de samme hensyn tilsier at man tar forholdsregler offshore. Et kjennetegn ved buffetservering er at alle serverer seg med samme serveringsbestikk. En effektiv reduksjon av smitterisiko kan eksempelvis være at serveringspersonell legger maten på tallerken i stedet for at personellet forsyner seg selv.

#### **5. Er reise direkte mellom UK og innretning på sokkelen (og NOR/NIS-skip) å anse reise utenfor Norden?**

Vi antar at dette spørsmålet i hovedsak adresseres med vår overordnede tolkning av unntaksreglene i vedtak av 13. mars 2020 om 14 dagers karantene (se spørsmål 1). Denne fortolkningen søkes avklart med myndighetene.

#### **6. Vil ansatte som er hjemme i Norge kunne avvikle hjemmekarantene perioden helt eller delvis om bord?**

Som et utgangspunkt kan den enkelte ikke kunne avvikle hjemme-karantene om bord uten å isoleres på lugaren slik regelverket er utformet. Det finnes imidlertid et unntak fastsatt i vedtaket fra Helsedirektoratet om at virksomheten kan gjøre unntak for nøkkelpersonell som "er nødvendig for å opprettholde forsvarlig drift av kritiske samfunnsfunksjoner". Dette blir en skjønnsmessig vurdering.

#### **7. Mannskapsskifter**

##### **De som bor i Norge men oppholder seg i utland på fri/ har ferie:**

Kan rederiet kreve de reiser hjem før tiden for å starte på karantene? Hvem tar evt. ekstrakostnad på reise?

Her må man kunne benytte adgangen til endring av allerede planlagt ferie, jf. ferielovens § 6. Arbeidsgiver kan kreve endring, men må da også bære nødvendige kostnader som er forbundet med endringene (avbestillingsgebyrer etc.).

Har arbeidstakerne rett på lønn om de ikke gjør det og karantenetiden løper ut i seilingsperioden?

Arbeidstakere bærer i utgangspunktet selv risikoen for å havne i karantene og slik sett ikke kan stille sin arbeidskraft til disposisjon iht. arbeidsavtalen. De vil imidlertid kunne ha krav på sykepenger i henhold til informasjon fra NAV. Rederiforbundet arbeider med å klargjøre

at det er trygden og ikke arbeidstakerne, som må bære utgiftene med dette da man i utgangspunktet er utenfor de alminnelige sykepengesituasjonene

### **Mannskaper som bor i utland men skal på fartøy i Norge**

Sendes 14 dager før utreise til Norge i karantene?

Det rettslige utgangspunktet er at ingen arbeidstaker har rett på lønn dersom man blir forhindret fra å stille på arbeid og dette ikke skyldes arbeidsgivers beslutning (men eksempelvis som her, myndighetenes). Begge parter i arbeidsforholdet har en plikt til å bidra til å holde hjulene i gang – altså kunne oppfylle arbeidskontrakten – og dette tilsier at arbeidstaker må kunne finne seg i å avtjene karantene uten lønn når dette er nødvendig for å kunne stille sin arbeidskraft til disposisjon.

Hvem tar kostnad for karantene i Norge, hotell, kost osv.

Arbeidsgiver bør dekke kostnadene ved gjennomføring av karantene i Norge, men det er ikke krav om kompensasjon for det å sitte i karantene i seg selv. Vi minner om at den ekstreme situasjonen innebærer en sterk innskrenkning i den personlige utfoldelsen for alle mennesker, uavhengig av arbeidsforhold, bosted mv.

Er her hotell som vil ha mannskap som er i karantene?

Dette må foreløpig hvert enkelt rederi selv undersøke. Rederiforbundet arbeider fortløpende med hvilke eventuelle fellestiltak som kan etableres for å lette på mannskapsbyttesituasjonene.

### **8.      **Må ansatte som kommer fra utlandet for mannskapsskifte i Norge i 14 dager karantene før utreise til innretning/plattform på norsk sokkel?****

Pr lørdag 14. mars er svaret ja, med mindre unntaksbestemmelsen som nevnt over slår inn. Rederiforbundet arbeider for å få etablert en fellesløsning for smidigere mannskapsskifter utenom de ordinære transportkanaler, men dette må fortløpende vurderes etter hvert som stadig strengere reiserestriksjoner gjennomføres både ute og hjemme.

### **9.      **Er det er noen muligheter for å bruke reglene i tariffavtalen om varig endring av turnus i forbindelse med at ansatte må i karantene etter sendt seiling?****

Vi har fått spørsmål om personell som må i hjemmekarantene 14 dager etter reise og da passer inn på annen båt sin turnus etter karantene, kan reise på denne båten?

Vi har dette spørsmålet til vurdering og svar vil bli publisert så snart vi har konkludert.

### **10.     **Må en arbeidstaker som nå befinner seg om bord settes i land dersom det er mindre enn 14 dagers siden vedkommende var i utlandet?****

De smittevernmessige hensyn som ligger bak vedtakene som er innført bør innebære at arbeidstakerne til sjøs som et utgangspunkt fortsetter normal tjeneste om bord så lenge det ikke foreligger symptomer. Eventuelle sykdomstilfeller om bord må isoleres, søkes testet og

transporteres etter råd fra helsemyndighetene. Dette gjelder ikke ubetinget – er det personell som nettopp har reist om bord i skip med store besetninger og passasjerer (konstruksjonsskip) og nylig har vært i utlandet bør allmenne smittevern hensyn legges til grunn.

Vi har fått følgende eksempel: Har fått mail fra charterer som viser til at Norge (usikkert av hvem) er definert som høyriskoområde og at reiser ut/til Norge er ikke tillatt. Vi skal ha mannskapsskifte 1. april og lurer på om vi kan utsette mannskapsskifte i 14 dager, og kreve karantene i 14 for de som er hjemme før de reiser ombord.

Vårt svar er at mannskapsbytte må kunne utsettes så lenge det ikke er mulig å gjennomføre avløsning som følge av myndighetskrav, i hvert fall for arbeidstakere på tidsbestemte kontrakter (=fast ansatte). Når det gjelder karantene før ombordstigning viser vi til egen omtale ovenfor.

#### **11. Har arbeidsgiver plikt til å betale lønn til arbeidstaker som hindres fra å utføre arbeid på grunn av Corona-utbruddet?**

Arbeidstaker har risiko for å kunne stille sin arbeidskraft til disposisjon, mens arbeidsgiver bærer risikoen for at han ikke kan sette arbeidstaker i arbeid. Det må med andre ord skilles mellom situasjoner hvor arbeidstaker er *forhindret* fra å møte på jobb og situasjoner hvor han *nektes*, enten pålegget kommer fra arbeidsgiver eller arbeidsgivers oppdragsgiver.

Hvorvidt arbeidsgiver bør "trekke" arbeidstaker i lønn fordi hun ikke er i stand til å møte på jobb, er likevel ikke gitt. Dette må vurderes personalpolitisk i lys av arbeidstakers forhold; hva har arbeidstaker gjort for å redusere risiko og ulemper for arbeidsgiver? Har arbeidstaker tatt en kalkulert risiko mot arbeidsgivers råd? Har arbeidstaker gjort alt i sin makt for å unngå situasjonen? En arbeidstaker som har opptrådt ryddig og hensynsfullt og gjort så godt hun kan bør normalt ikke trekkes i lønn.

Som vi har redegjort for ovenfor, mener vi at arbeidstakere som ikke tar imot tilbud om karanteneordning ifm. utreise/mannskapsbytte på arbeidsgivers regning heller ikke bør få lønn når de deretter er forhindret fra å stille sin arbeidskraft til disposisjon. Det er likevel mulig at de kan få rett på sykepenger, men vi mener at arbeidstaker ikke uten videre er forpliktet så lenge arbeidstaker ikke er syk eller har symptomer på sykdom. Dette spørsmålet har vi til oppfølging overfor regjeringen/myndighetene og vil søke avklart så raskt som mulig.

#### **12. Kan arbeidsgiver kreve å endre på seilings-/arbeidsplan hvis seilings-/oppholdsperiode faller sammen med karanteneperiode? Og får det konsekvenser for lønn?**

Den alminnelige lojalitetsplikt i kontraktsforhold tilsier at både arbeidstaker og arbeidsgiver må vise fleksibilitet og bidra til å opprettholde normal drift. Både arbeidsgivers rett til å pålegge endringer og arbeidstakers plikt til å akseptere endringer utvides i en slik midlertidig situasjon.

Etter vår oppfatning må dette også innebære at arbeidsgiver må kunne pålegge endringer i seilings- og rotasjonsplaner i større grad enn hva man kan i normalsituasjonen. Det oppfordres likevel til i størst mulig grad basere seg på frivillighet. Forutsigbarhet for begge

parter sikres gjennom god arbeidstakermedvirkning og vi oppfordrer alle medlemsbedrifter til å holde en tett dialog med tillitsvalgte om aktuelle tiltak og tilpasninger.

### **13. Vil arbeidsgiver kunne gå til permitteringer dersom Korona-utbruddet skaper driftsforstyrrelser?**

Vilkårene for permittering er nedfelt i hovedavtalene. De vilkår som er relevante i denne situasjonen kan være

- Når naturhendinger eller andre uforutsette hendinger nødvendiggjør at driften helt eller delvis innstilles
- Når saklig grunn gjør det nødvendig – typisk ved manglende beskjeftigelse
- Når de lokale parter har truffet avtale om det

Varselsfristen for permitteringer er 14 dager bortsett fra situasjonene omtalt i første strekpunkt hvor den er to dager eller hvor de lokale parter avtaler en kortere frist (det er fri adgang til å avtale to dagers frist).

Utfordringer knyttet til korona-utbruddet vil gi grunnlag for permitteringer etter en eller flere permitteringsalternativer avhenger av hva slags hindringer som foreligger:

- Dersom et tilstrekkelig antall ansatte ikke kommer seg på jobb på grunn av at transportsystemene bryter sammen eller fordi offentlige myndigheter oppstiller ulike hindringer for den enkeltes bevegelsesfrihet mener vi at det må være anledning til permittering med 2 dagers varsel. Denne regelen blir stadig mer aktuell ettersom tiltak og restriksjoner innskjerpes
- Dersom bedriften opplever generell etterspørselssvikt vil det foreligge saklig grunn for permittering men det er ikke gitt at permitteringsgrunnen kan betegnes som en naturhending eller annen uforutsett hending
- Merk at det etter hovedavtalen uansett er adgang til å avtale permittering og en kortere permitteringsfrist enn 14 dager. Vi anbefaler at man skriftlig avtaler at fristen er to dager for å unngå tvil om hvilken frist som er korrekt etter hovedavtalen

### **14. Kan arbeidsgiver innføre reiserestriksjoner knyttet til private reiser og ferie?**

Arbeidsavtalen etablerer en gjensidig lojalitetsplikt. Både arbeidsgiver og arbeidstaker må medvirke til at arbeidsavtalen kan oppfylles og unngå at den annen parts interesser blir skadelidende. Vi mener at arbeidsgiver må kunne pålegge arbeidstakere som skal til eller planlegger reise (også feriereise) til land med vedvarende spredning å kontakte arbeidsgiver for nærmere avklaring av alternativer. En slik avklaring kan ha flere utfall: Et alternativ kan være at arbeidstaker avbestiller reisen og at arbeidsgiver dekker eventuelle utgifter/tap forbundet med dette.

Et annet alternativ kan være at arbeidstaker søker ulønnet permisjon eller søker om å få innarbeidet karantenetiden eller samtykker i å bli sendt på avviksperiode(r) etter hjemkomst og karantene. Vi mener at arbeidstakere som nekter å være med på et av disse alternativene ikke kan kreve å gjennomføre reisen og likevel motta lønn under karanteneperiode. Dersom arbeidsgivers restriksjoner skal gå lenger enn dette (altså gjelde andre land enn de som er særskilt utpekt av helsemyndighetene) er det mer tvilsomt hvor langt styringsretten går. Eventuell enighet med tillitsvalgte om prosedyrer og retningslinjer vil være av stor verdi og gi begge parter forutsigbarhet.

15. **Hvis arbeidsgiver ber ansatte om å endre reise-/ferieplanene – har han plikt til å dekke tap/kostnader?**

Ferieloven § 6 har regler om at arbeidsgiver kan kreve planlagt ferie endret, dersom en gjennomføring av ferien som følge av uforutsette hendinger vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder. Arbeidsgiver må drøfte utsettelsen med arbeidstaker på forhånd, og arbeidstaker har i slike tilfeller krav på å få dekket dokumenterte merutgifter som følger av en omlegging av ferien og som det er opplyst om i drøftelsene.

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsgiver er forpliktet til å ta kostnadene med endrede reiseplaner må det kanskje sondres mellom reiser som planlegges før og etter at land kommer på listen over land med vedvarende spredning. Man vil kunne gå lenger i retningslinjer som er utarbeidet i samarbeid med tillitsmannsapparatet enn i ensidig fastsatte pålegg. Man kunne f.eks. blitt enige om at arbeidstaker bærer risikoen for tap ved reiser gjennomføres uten at man på forhånd har konferert med arbeidsgiver om gjennomføring og eventuelle tilpasninger/alternativer.

16. **Har arbeidstaker som har vært i karantene i sin ferie (innland og utland) krav på utsatt/ny ferie?**

Ferieloven § 9 første ledd har regler om at en arbeidstaker som blir *arbeidsufør* i løpet av ferien, kan kreve utsatt/ny ferie. En arbeidstaker som er ilagt karantene i ferie vil kunne få sykmelding, som gir grunnlag for arbeidsfravær og sykepenges. Imidlertid er ikke arbeidstaker nødvendigvis "*arbeidsufør*", og vil derfor som utgangspunkt ikke ha krav på utsatt/ny ferie.