

# Koronaviruset – tiltak og handlingsrom på arbeidsplassen

I dette nyhetsbrevet tar vi for oss noen praktiske problemstillinger som kan oppstå på arbeidsplassen i forbindelse med Covid-19 (koronaviruset).

## Arbeidsgivers styringsrett

*Kan arbeidsgiver pålegge hjemmekontor?*

I virksomheter der det er mulig, kan arbeidsgiver i kraft av arbeidsgivers styringsrett og arbeidsmiljølovens bestemmelser om forsvarlig arbeidsmiljø pålegge hjemmekontor for å hindre smittespredning. Ansatte har på sin side en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver, og må i en ekstraordinær tid som dette forventes å bidra til ivaretagelse av arbeidsgivers behov. Myndighetene har fra 12. mars 2020 dessuten gitt en sterk oppfordring om at alle ansatte som har mulighet til det, skal jobbe hjemmefra.

Arbeidstilsynet har uttalt at det normalt ikke vil være nødvendig med en egen hjemmekontoravtale etter Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Grunnen til dette er at arbeid som utføres i arbeidstakers hjem i forbindelse med koronasituasjonen anses kortvarig, og derfor unntatt fra forskriftens anvendelsesområde.

Ansatte kan ikke selv beslutte hjemmekontor, men den klare oppfordringen fra myndighetene om hjemmekontor vil være et viktig argument i arbeidsgivers vurdering.

*Kan arbeidsgiver pålegge karantene hjemme?*

Per 26. mars 2020 gjelder to forskrifter om karantene: 1) Forskrift om karantene, isolasjon og forbud mot opphold på fritidseiendommer i anledning utbrudd av Covid-19 («Karanteneforskriften») som gjelder for alle som oppholder seg i Norge, og 2) Forskrift om karantene mv. ved ankomst

til Norge («Ankomstforskriften») som gjelder for personer som kommer til Norge fra utlandet. Disse forskriftene gjelder for alle med mindre det fremkommer et uttrykkelig unntak av forskriften(e).

I tillegg til dette kan en arbeidsgiver i kraft av styringsretten og arbeidsmiljølovens bestemmelser om forsvarlig arbeidsmiljø, beslutte ytterligere tiltak. For eksempel at ansatte som har vært på reise i utsatte smitteområder, enten privat eller gjennom jobb, skal holde seg borte fra arbeidsplassen i en lengre periode enn det som følger av myndighetenes anbefalinger eller pålegg.

Utover å bestemme at ansatte skal holde seg borte fra arbeidsplassen, kan arbeidsgiver imidlertid ikke uten et lovgrunnlag pålegge ansatte karantene hjemme. Slike tiltak kan kun iverksettes av det offentlige etter smittevernloven.

Ansatte vil i nevnte tilfeller som utgangspunkt ha rett til vanlig lønn etter arbeidsavtalen. Det kan imidlertid tenkes tilfeller hvor arbeidsgiver kan nekte å utbetale lønn, for eksempel der en ansatt reiser i strid med arbeidsgivers oppfordring om ikke å reise til et utsatt område. Dette må imidlertid vurderes helt konkret. Hvis arbeidstakeren er syk, vil vedkommende ha rett til sykepenger fra NAV. I tillegg har myndighetene fastslått at ansatte som blir satt i karantene i henhold til forskrift, og som ikke kan jobbe hjemmefra, som hovedregel også har rett til sykepenger. Det er innført en midlertidige regel om at arbeidsgiverperioden i forbindelse med korona-relatert sykefravær er redusert fra 16 til 3 dager.



Haavind



### *Kan arbeidsgiver forby ansatte å reise på ferie til utsatte områder (på fritiden)?*

Arbeidsgivers styringsrett vil som utgangspunkt ikke kunne begrense hva ansatte gjør på fritiden. Dette betyr at ansatte kan reise på ferie dit de ønsker uten arbeidsgivers samtykke, og motsatt at arbeidsgiver ikke kan nekte ansatte å reise på ferie, uavhengig av reisemål, på sin fritid. Arbeidsgiver har imidlertid full adgang til å oppfordre ansatte om ikke å reise på ferie til utsatte områder. I henhold til Ankomstforskriften skal dessuten alle p.t. som har vært i utlandet oppholde seg i hjemmekarantene i to uker etter ankomst til Norge.

Det kan tenkes tilfeller der arbeidsgiver kan nekte en ansatt å reise, for eksempel der virksomhetens art gjør at det ikke er mulig å jobbe fra hjemmekontor når han/hun kommer tilbake fra ferie, og/eller bestemmelsene om hjemmekarantene går utover særlige viktige arbeidsoppgaver. Dette må imidlertid vurderes konkret.

Når det gjelder helsepersonell, så er det forbudt for disse å reise til utlandet. Forbudet omfatter også fritidsreiser.

### *Kan arbeidsgiver pålegge eller nekte ansatte å dra på tjenestereise (til utsatte områder)?*

Tjenestereiser til utsatte områder vil kunne medføre økt risiko for smitte for den ansatte og øvrige ansatte i virksomheten. Virksomheter bør derfor følge myndighetenes reiseråd og avstå fra å pålegge reiser som ikke er strengt nødvendige, og for øvrig følge myndighetenes til enhver tid gjeldende anbefalinger.

For øvrig kan arbeidsgiver i utgangspunktet pålegge ansatte å reise i kraft av styringsretten. Vi fraråder imidlertid arbeidsgivere fra å pålegge ansatte reiser med mindre dette er strengt nødvendig. Arbeidstakernes rett til et forsvarlig arbeidsmiljø gjelder også på reise. Alternativer bør dessuten vurderes dersom den ansatte har (rimelige) motforestillinger mot å reise. Det må også tas i betraktning at en stadig større del av flytrafikken er stanset og at flere land har stengt grensene sine. I Norge har myndighetene fastsatt en midlertidig forskrift for bortvisning av utlendinger. Det er i disse dager også stor risiko for at

ansatte på reise kan bli sittende fast i utlandet på grunn av strenge smittebegrensningstiltak.

Arbeidsgiver kan i kraft av styringsretten nekte ansatte å reise på en planlagt tjenestereise.

### *Kan arbeidsgiver pålegge arbeidstakere å ta ut ferie?*

Noen arbeidsgivere ser på muligheten for å pålegge ansatte å ta ut ferie som et alternativ til permittering. Utgangspunktet er at det er arbeidsgiver som bestemmer tidspunktet for avvikling av ferie i kraft av arbeidsgivers styringsrett. Ferieloven setter imidlertid noen begrensninger, blant annet at ansatte har krav på å få minst 3 uker sammenhengende ferie i hovedferieperioden som er mellom 1. juni og 30. september. Restferien (utover hovedferien) og/eller overført ferie fra i fjor kan arbeidsgiver som utgangspunkt bestemme at skal avvikles i perioden frem til 1. juni.

Det følger av ferieloven at tidspunktet for ferie skal drøftes med den enkelte ansatte eller vedkommendes tillitsvalgte i god tid før ferien tas ut. Videre opererer ferieloven med en 2 måneders varslingsfrist for når eventuell ferie skal avvikles, men denne gjelder bare der de ansatte uttrykkelig krever underretting. Både drøftingsplikten og varslingsfristen er det man kaller «ordensregler» som betyr at overtredelse ikke medfører ugyldighet. Overtredelse kan imidlertid medføre et erstatningsansvar etter ferieloven § 14.

Uavhengig ferielovens begrensninger, anbefaler vi at partene snakker sammen for å prøve å finne gode løsninger. Noen ansatte ønsker kanskje å avvikle full ferie fremfor å bli permittert. Dette har partene full adgang til å avtale. I så fall bør dette avtales skriftlig.

### *Har en ansatt rett til å endre ferietidspunktet som følge av smittefare i ferielandet?*

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan bli enige om å endre ferietidspunktet. Dersom tidspunktet for ferie allerede er avtalt og fastsatt, har den ansatte imidlertid ikke et krav på å få tidspunktet endret.



Haavind



Kan arbeidsgiver ensidig endre avtalt ferietidspunkt? Etter ferieloven § 6 tredje ledd kan arbeidsgiver endre ferietidspunktet hvis det er nødvendig på grunn av «uforutsette hendinger». Slik endring kan imidlertid bare foretas når avviking av den fastsatte ferien på grunn av uforutsette hendinger vil skape vesentlige driftsproblemer, og det ikke kan skaffes stedfortreder. Endring av ferietidspunktet skal først drøftes med den ansatte og den ansatte har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt under drøftingen.

*Kan arbeidsgiver kreve testing av ansatte som har vært i utsatte områder eller for øvrig?*

Pålegg om testing vil utgjøre et kontrolltiltak etter arbeidsmiljøloven kapittel 9. Slike tiltak kan bare gjennomføres når det har saklig grunn i virksomhetens forhold og ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for de ansatte. Slike tiltak må for øvrig drøftes med tillitsmannsapparatet og vurderes konkret.

Videre er det slik at norske myndigheter p.t. kun tester et begrenset antall personer, primært helsepersonell og personer med alvorlige symptomer. Det vil derfor i mange tilfeller ikke være praktisk mulig å pålegge testing av ansatte.

## Permittering

*Kan koronaviruset gi saklig grunn til permittering?*

Koronaviruset kan gi opphav til ulike driftsforstyrrelser og dermed kunne gi saklig grunnlag for permittering der ansatte ikke kan sysselsettes på en økonomisk forsvarlig måte i en midlertidig periode. Dette kan for eksempel være tilfellet der virksomheten ikke får levert nødvendige råvarer eller leveringen blir forsinket slik at produksjonen begrenses eller stoppes. Vi ser nå at mange virksomheter i større eller mindre skala iverksetter permitteringer på bakgrunn av koronaviruset. Om det foreligger saklig grunnlag for å permittere må imidlertid vurderes konkret for den enkelte virksomhet.

*Kan virksomheten permittere som følge av at ansatte har hjemmekarantene og/eller at flere ansatte er syke?*

Hvis karantene/sykdomsfraværet innebærer at øvrige ansatte ikke kan sysselsettes på en økonomisk forsvarlig måte kan det være grunnlag for å iverksette permittering. Virksomheten må blant annet vurdere om det vil være mulig å opprettholde forsvarlig drift gjennom å omdisponere arbeidskraften for en midlertidig periode.

*Hvilke frister gjelder ved permittering?*

Etter Hovedavtalen LO-NHO er varslingsfristen 14 dager. Vår vurdering er at virksomheter som utgangspunkt bør forholde seg til denne fristen.

Ved «uforutsette hendinger» som gjør det nødvendig å helt eller delvis innstille driften, kan det likevel permitteres med to dagers varsel. Dette kan for eksempel være tilfelle der det oppstår akutt råvaremangel, myndighetene pålegger stenging av virksomheten, en eller flere kunder må avslutte sitt oppdrag på grunn av koronaviruset, eller antallet ansatte som får påvist smitte plutselig øker slik at øvrige ansatte ikke kan sysselsettes og driften må innstilles. Dette må imidlertid vurderes konkret for den enkelte virksomhet. Dersom varslingsfristen på to dager benyttes bør begrunnelsen for dette fremgå av varselet som sendes ut til de ansatte.

*Må permittering drøftes med de tillitsvalgte?*

Før varsel gis til de ansatte som skal permitteres, skal virksomheten drøfte spørsmålet om permittering med de tillitsvalgte eller verneombudet. Dersom virksomheten ikke har tillitsvalgte eller verneombud, bør dette velges av de ansatte. Varselet om permittering skal gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre virksomheten og de lokale partene blir enige om noe annet.



Haavind



### *Nye midlertidige regler for lønn under permittering*

I forbindelse med korona-krisen er det innført midlertidige regler vedrørende dekning av lønn i forbindelse med permittering. Reglene trådte i kraft fredag 20. mars 2020. Dersom virksomheten beslutter å permittere, har de ansatte nå rett på lønn fra arbeidsgiver de to første dagene i permitteringsperioden («arbeidsgiverperioden»). Etter dette overtar staten og de permitterte har rett til full lønn (begrenset opp til 6G, ca. NOK 600.000) for de neste 18 dagene.

Når de første 20 dagene har passert vil permitterte ansatte normalt ha rett på dagpenger fra NAV. Dagpengene fra NAV er nå oppjustert og utgjør 80 prosent av dagpengegrunnlaget opp til 3G og 62,4 prosent av den delen av dagpengegrunnlaget som er mellom 3G og 6G.

### **Risikovurderinger og tiltak**

Virksomheter bør så fort som mulig gjennomføre risikovurderinger, herunder vurdere hvilke tiltak som kan gjennomføres for å begrense smitterisiko. Hvilke tiltak som bør iverksettes avhenger av den enkelte virksomhets behov. Eksempler på tiltak kan være retningslinjer for reising, pålegg om å holde seg borte fra arbeidsplassen, hjemmekontor, oppfordre til god håndhygiene og hosteteknikker, ha desinfeksjon tilgjengelig på toaletter, i pauserom etc. I tillegg bør virksomheter sørge for løpende informasjon og kartlegging der dette er nødvendig.



---

Linn Martine Bjørseth  
Advokat  
+47 468 09 594  
l.bjorseth@haavind.no



---

Clara Chang  
Advokatfullmektig  
+47 900 75 433  
c.chang@haavind.no



---

Kristina Sørvang Nymo  
Advokatfullmektig  
+47 988 00 794  
k.nymo@haavind.no



Haavind