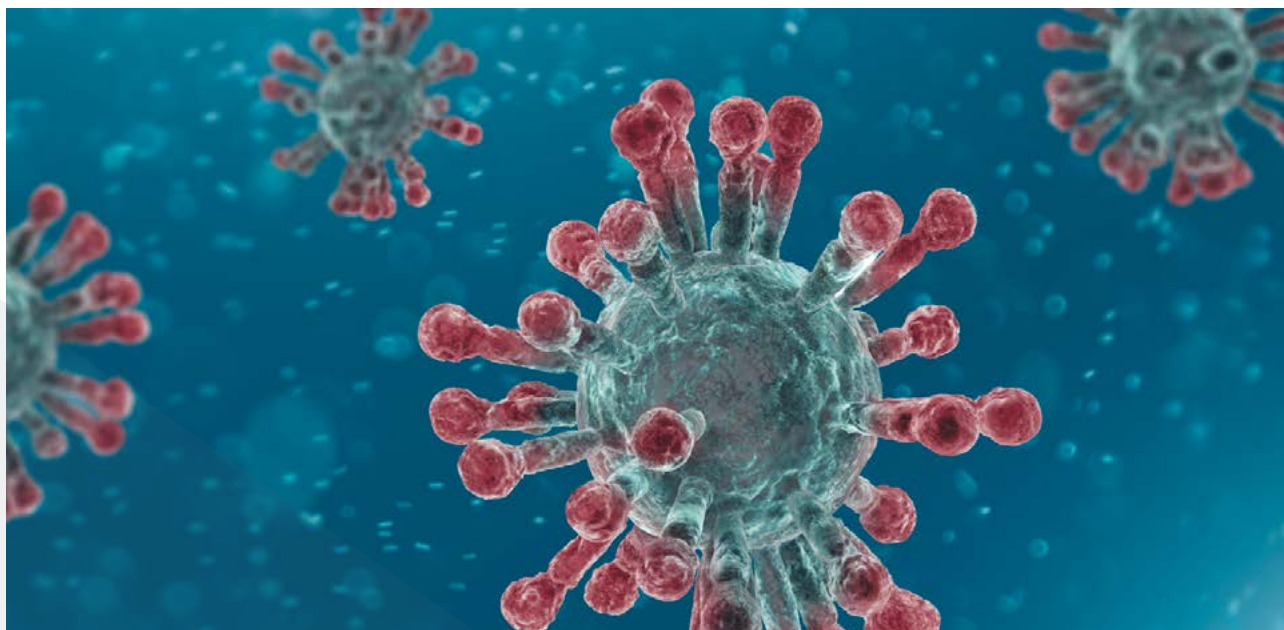


# ARNTZEN DEBESCHE



## KORONAVIRUSET: PRAKTISKE TIPS OG RÅD TIL BEDRIFTER

**Koronaviruset påvirker bedrifter innenfor mange bransjer. Vi har den siste tiden håndtert en rekke spørsmål og problemstillinger knyttet til spredningen av koronaviruset. Ta kontakt med vår ekspertgruppe om dere har behov for råd om hvordan dere best kan sikre driften, begrense smitte og ivareta bedriftens og de ansattes rettigheter.**

Vi oppdaterer jevnlig våre nyhetsbrev for å gi gode råd til virksomheter. Regjeringen varslet den 10. mars 2020 endringer i permitteringsreglene, og det forventes en nærmere avklaring fredag 13. mars. Vi oppfordrer alle medlemmer i Verdal næringsforum om å følge med på våre nettsider [www.adeb.no](http://www.adeb.no) for oppdateringer.

Vi har nedsatt en ekspertgruppe for rask håndtering av spørsmål fra bedrifter og offentlige myndigheter knyttet til konsekvenser av koronasituasjonen. Nedenfor følger en oppsummering av dagsaktuelle tema fra vår arbeidslivs-avdeling. I tillegg til arbeidsrettslige tema har vi den siste tiden besvart en rekke spørsmål knyttet til kontrakter og force majeure. Eksempler på aktuelle spørsmål er adgangen til å avbestilling, retten til fristutsettelse i løpende prosjekter, hva man bør være oppmerksom på ved inngåelse av nye kontrakter, forholdet til behandling av personopplysninger om ansatte som har vært i risikoområder med videre mm.

### EKSPERTGRUPPE FOR SPØRSMÅL

Vår ekspertgruppe kan raskt gi bedrifter og offentlige virksomheter råd i den situasjonen som den befinner seg i. Følgende eksperter er tilgjengelig for dere på vårt trondheimskontor:

**Steffen Rogstad** ([sgr@adeb.no](mailto:sgr@adeb.no) / 918 33 166)

**Berit Svensli Solseth** ([bes@adeb.no](mailto:bes@adeb.no) / 977 23 207)

**Ole Skeidsvoll Moe** ([osm@adeb.no](mailto:osm@adeb.no) / 909 51 191)

**Jon Martin Atkinson** ([jma@adeb.no](mailto:jma@adeb.no) / 404 50 516)

Dere kan som alltid kontakte deres faste advokatforbindelse her hos oss. Deres spørsmål vil bli håndtert raskt og treffsikkert i samarbeid mellom den advokaten som kjenner virksomheten best og de som jobber kontinuerlig med spørsmål knyttet til koronasituasjonen.

## DETTE MÅ DU SOM ARBEIDSGIVER VITE

### Interne retningslinjer – arbeidstakers lojalitetsplikt

Arbeidstaker er underlagt en alminnelig lojalitetsplikt i arbeidsforholdet. En del av denne lojalitetsplikten er å overholde arbeidsgivers retningslinjer. I disse korona-tider har de fleste arbeidsgivere gitt interne retningslinjer for hvordan ansatte skal forholde seg til den potensielle smittefare. Dette inkluderer for eksempel at ansatte blir bedt om å holde seg hjemme ved mistanke om smitte eller etter å ha vært i kontakt med noen som er smittet eller mistenkt smittet, unngå reiser, hjemmekontor, unngå bruk av kantine og andre steder med stor smittefare, samt å gi arbeidsgiver nødvendig informasjon til å vurdere hvorvidt den enkelte skal pålegges å ikke komme på kontoret. Å gå imot arbeidsgivers retningslinjer vil utgjøre brudd på lojalitetsplikten og kan føre til disiplinære reaksjoner fra arbeidsgiver slik som advarsel, eller i særlig alvorlige tilfeller, oppsigelse.

Relatert til planlagt ferie, vil dette kunne innebære at dersom arbeidstakere velger å reise på ferie til et risikoutsatt område og vedkommende med stor sannsynlighet vil bli satt i karantene etter utløpet av ferien, vil dette kunne utgjøre brudd på arbeidsavtalen og den lojalitetsplikt man er bundet av som ansatt.

### Ferie

Den høye risikoen for å bli smittet av koronaviruset innebærer at arbeidstakere som reiser på ferie risikerer å gjøre seg selv indisponibel for arbeidsgiver, med de økonomiske konsekvensene dette vil innebære for virksomheten. I slike situasjoner kan arbeidsgiver nekte arbeidstaker å reise på ferie, selv om reisen utføres på fritiden og reisedestinasjonen er et sted som ikke er definert av Folkehelseinstituttet som et område med utbredt smittefare. Arbeidsgivers adgang til å gi slike retningslinjer og påbud vil avhenge av type stilling og hvilke konsekvenser reise vil ha for bedriften.

Arbeidstakere vil ha en plikt til å innrette ferier slik at man faktisk kan jobbe etter ferien. For mange vil dette innebære at man på eget initiativ bør avlyse eller utsette en planlagt reise. Dersom en arbeidstaker velger å reise til et område med smitterisiko for deretter å bli satt i karantene, kan dette som nevnt utgjøre brudd på lojalitetsplikten.

Slik situasjonen har utviklet seg, vil arbeidsgiver ha et større handlingsrom når det gjelder å nekte ansatte på utføre private reiser. Arbeidsgiver vil ha adgang til å forskyve avtalt ferie der dette er nødvendig for å unngå vesentlige driftsproblemer. Dette kan være aktuelt der en arbeidstaker skal reise og det er sannsynlig at vedkommende blir satt i karantene etterpå. Spesielt vil dette kunne være aktuelt for arbeidstakere i nøkkelroller, men det kan også være aktuelt for andre arbeidstakere. For arbeidsgiver vil det i denne sammenhengen være sentralt å kunne planlegge driften av virksomheten til tross for at flere ansatte er syke eller i karantene. Arbeidstaker vil som hovedregel har rett på erstatning fra arbeidsgiver for merutgiftene slik omlegging av ferien vil medføre, eller kostnader i forbindelse med avbestilling.

### Tjenestereiser

Arbeidsgiver bør vurdere nødvendigheten av tjenestereiser. Arbeidsgiver kan ikke pålegge tjenestereiser til områder med utbredt smitte, og som strider med myndighetenes reiseråd. Arbeidsgiver vil derimot i utgangspunktet kunne pålegge tjenestereiser til andre steder, men vi oppfordrer til å forsøke å finne alternative løsninger der den ansatte selv ikke ønsker å reise. Ved karantene etter tjenestereise vil arbeidsgiver måtte utbetale lønn til den ansatte i hele karanteneperioden.

### Karantene

Ved mistanke om korona-smitte, og etter vurdering fra lege, vil ansatte få sykemelding og ha rett til sykepengene. Dette gjelder også i arbeidsgiverperioden. Mistanke om smitte oppfyller det medisinske vilkåret for rett til sykepengene. De øvrige vilkårene for rett til sykepengene må også være oppfylte. Det betyr at dersom arbeidsoppgavene kan tilrettelegges, f.eks. ved bruk av hjemmekontor, kan dette være et tiltak for å unngå sykemelding.

Arbeidsgiver kan ha et ønske om å pålegge ansatte karantene. Dette kan for eksempel være aktuelt etter at ansatte har vært på reise, har hatt omgang med smittede eller andre som allerede er pålagt karantene, eller som et generelt smitteverntiltak. Innenfor styringsrettens grenser kan arbeidsgiver pålegge karantene – også der ansatte ikke er bekreftet syke eller viser symptomer på sykdom. Der det ikke er gitt føringer fra myndighetenes side knyttet til karantenen og det ikke foreligger noen sykemelding, vil arbeidsgiver måtte utbetale full lønn. Arbeidsgiver kan ikke pålegge ansatte å ta ut ferie eller egenmeldingsdager der det er arbeidsgiver som pålegger karantene.

## Kan arbeidstaker nekte karantene?

Arbeidsgiver kan pålegge arbeidstakere å være i hjemmekarantene der dette er saklig begrunnet. Smittevern eller andre konkrete holdepunkter slik som at karantene pålegges etter reiser, symptomer eller etter kontakt med andre som har symptomer, har reist til områder med utbredt smittefare eller selv er i karantene, vil være en slik saklig begrunnelse. Arbeidstaker kan ikke nekte å overholde arbeidsgivers pålegg om karantene. Manglende innrettelse hos arbeidstaker vil være å anse som ordrenekt, og kan i ytterste konsekvens medføre arbeidsrettslige sanksjoner.

## Kan arbeidstaker nekte å jobbe grunnet redsel for, eller mistanke om, smitte?

Dersom en arbeidstaker mistenker å være smittet av viruset, men ikke er pålagt karantene av arbeidsgiver eller myndighetene/fastlege, eller dersom arbeidstaker er redd for smitte, oppstår spørsmålet om hva som skjer dersom arbeidstaker selv ønsker å isolere seg. Hvordan dette løses avhenger av hva som er avtalt i arbeidsforholdet. Dersom arbeidstaker har en fleksibel stilling der det er åpnet for å ha hjemmekontor, kan arbeidstaker benytte seg av dette innenfor rammene av det som er avtalt. For arbeidstakere som ikke har denne muligheten, kan en frivillig hjemmekarantene være å anse som ulegitimert fravær. Alternativt kan ansatte som selv ønsker slik isolasjon, ta ut ferie eller avspasering etter avtale med arbeidsgiver. Ansatte vil derimot ikke kunne benytte seg av egenmelding da vilkårene for dette ikke vil være oppfylt.

## Stenging av skoler og barnehager

Dersom en arbeidstaker må være hjemme med egne barn på grunn av stengte skoler eller barnehager, vil man i utgangspunktet ikke ha krav på lønn. Arbeidstakere som har barn som ikke kan gå i barnehagen eller på skolen, bør i dialog med arbeidsgiver diskutere alternative løsninger slik som hjemmekontor dersom arbeidsforholdet tillater det. Alternativt kan man avtale at arbeidstaker avvikler ferie eller tar ut eventuelle avspaseringsdager.

Dersom arbeidstaker må være hjemme på grunn av sykdom hos barnet, stiller dette seg annerledes. Arbeidstakeren kan da på ordinært vis ha krav på omsorgspenger, såfremt de øvrige vilkårene for dette er oppfylt.

## Smittebegrensningstiltak på arbeidsplassen

Arbeidsgiver plikter å vurdere risikoen for smitte på arbeidsplassen og iverksette tiltak for å hindre at de ansatte blir smittet eller selv utgjør en smitterisiko. Hvor omfattende tiltak som må iverksettes avhenger blant annet av typen arbeid, og i hvilken grad arbeidstakerne er i kontakt med andre i forbindelse med arbeidet.

På generelt grunnlag bør alle arbeidsgivere gjøre en konkret vurdering av hvilke smittebegrensningstiltak som er aktuelle for virksomheten. Dette kan for eksempel være oppfordring til hjemmekontor, hyppigere rengjøring, håndvaskrutiner, plassere hånddesinfiseringsmiddel og papirlometørklær i heiser, ved kortautomater osv., samt vurdere pålegg om å ta med PC hjem fra kontoret hver dag slik at arbeidstaker er forberedt på hjemmekontor. Arbeidsgivere bør også gjøre en kartlegging av hvilke ansatte som tilhører den definerte risikogruppen.

Arbeidsgiver bør under enhver omstendighet oppfordre de ansatte til å dele relevant informasjon knyttet til aktiviteter som kan utsette dem for smittefare slik at arbeidsgivers smittebegrensningstiltak alltid er oppdaterte.

## Permittering

Permittering innebærer midlertidig suspensjon av arbeidstakers arbeidspplikt og arbeidsgivers lønnsplikt. Permittering som følge av koronaviruset kan tenkes å ha sin årsak i at viruset medfører driftsforstyrrelser og derav arbeidsmangel blant bedriftens ansatte.

Produksjonsmessige problemer kan oppstå som følge av koronaviruset, for eksempel ved manglende vareleveranser. Bestillinger og oppdrag kan også stoppe opp og medføre arbeidsmangel. Slike forhold gir i utgangspunktet rett til permittering, da det har oppstått en reell midlertidig arbeidsmangel. Permittering med grunnlag i frykt for smittefare er det imidlertid i utgangspunktet ikke adgang til, da det i seg selv ikke medfører arbeidsmangel.

Varslingsfristen ved permittering er normalt 14 dager, men dersom permitteringen skyldes uforutsette hendelser er fristen 2 dager. Ved mulige permitteringer grunnet arbeidsmangel som har oppstått i forbindelse med koronaviruset har NAV avklart at det gjelder en varslingsplikt på 2 dager.

Regjeringen har varslet at det vil implementeres endringer i permitteringsreglene som tar sikte på å redusere arbeidsgivers plikt til å betale lønn til arbeidstakeren. Vanligvis har arbeidsgiver plikt til å betale lønn de første 15 dagene

(arbeidsgiverperioden). Regjeringen har ikke varslet hvor mye de ønsker å redusere arbeidsgiverperioden.

Merk at rådene i dette nyhetsbrevet kan endre seg avhengig av utviklingen av koronaviruset. Alle bør holde seg oppdaterte på utviklingen ved å følge med på informasjon fra Folkehelseinstituttet og regjeringen. Har du spørsmål til hvordan din virksomhet skal håndtere tiltak i forbindelse med spredningen av koronaviruset, ta kontakt med vår arbeidslivsavdeling.

Vi jobber kontinuerlig med problemstillinger knyttet til koronaviruset. Ikke nøl med å ta kontakt med vårt ekspertteam på arbeidsrett.