

Kan arbeidsgivere kreve vaksinasjonsstatus eller koronatesting av arbeidstakere?

Å spørre om arbeidstakerne er vaksinerte eller kreve at de tar koronatest (PCR- eller hurtigtest) er typiske kontrolltiltak under pandemien. Arbeidsgiver kan i utgangspunktet ikke kreve å få vite vaksinasjonsstatus eller testing. Å ta vaksine er frivillig og er ikke noe arbeidsgiverne kan pålegge arbeidstakerne.

Hva må arbeidsgiverne gjøre før de setter i verk kontrolltiltak?

Arbeidsgivere kan ikke innføre **kontrolltiltak** dersom de kan gjennomføre arbeidsmiljøtiltak som reduserer risikoen for smitte tilstrekkelig.

Arbeidsmiljøtiltak er for eksempel å

- holde avstand til andre der det er mulig
- bruke munnbind
- bruke øyebeskyttelse

Kontrolltiltak er for eksempel å

- spørre om vaksinasjonsstatus
- kreve koronatesting

Arbeidsgiverne må først gjøre en risikovurdering i samarbeid med arbeidstakerne og de tillitsvalgte, før de setter i verk arbeidsmiljøtiltakene som skal redusere smitterisiko. Etter at disse arbeidsmiljøtiltakene er satt i verk, kan arbeidsgiverne fortsatt ha en risiko for smitte som gjør det nødvendig med kontrolltiltak.

Arbeidsgivere kan bare gjennomføre slike kontrolltiltak hvis det gjøres i samsvar med [arbeidsmiljøloven kapittel 9](#).

Arbeidsgiverne skal drøfte tiltakene med tillitsvalgte

Dersom arbeidsgivere ser at det er behov for kontrolltiltak, skal de alltid sørge for å drøfte tiltakene med de tillitsvalgte. Drøftingen skal skje så tidlig som mulig. De må sammen evaluere tiltakene jevnlig for å sikre at det fortsatt er behov for tiltakene.

Hvorfor skal arbeidsgiverne drøfte med de tillitsvalgte?

Formålet med drøftingen er blant annet at arbeidsgiverne og de tillitsvalgte kan komme fram til et tiltak som er mindre tyngende for den enkelte arbeidstakeren.

Hva skal arbeidsgiverne og tillitsvalgte drøfte?

Arbeidsgiverne og tillitsvalgte skal drøfte

- behov
- utforming
- gjennomføring
- vesentlige endringer

Drøftingen av kontrolltiltakene må de se i sammenheng med de andre tiltakene virksomheten har for å redusere smitterisikoen.

Arbeidsgiverne skal sammen med de tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for kontrolltiltakene. Dersom det ikke lenger er behov for tiltakene, skal arbeidsgiverne avvikle tiltaket.

Hva skal arbeidsgiverne informere arbeidstakerne om?

Arbeidsgiverne skal gi tilstrekkelig informasjon til alle arbeidstakere om

- formålet med kontrolltiltakene
- gjennomføring av tiltakene og praktiske konsekvenser
- hvor lenge de ser for seg at kontrolltiltaket skal vare

Hvordan behandle opplysningene om vaksinasjonsstatus eller testsvar?

Selv om arbeidsgiverne lovlig kan hente inn opplysninger om vaksinasjonsstatusen eller testsvarene til arbeidstakerne, er det krav til hvordan arbeidsgiverne behandler opplysningene. Behandling av opplysningene er regulert i [personopplysningsloven \(lovdata.no\)](https://lovdata.no), som er forvaltet av Datatilsynet.

Hva skal til for å gjennomføre kontrolltiltakene?

Arbeidsgivere må ha en særskilt god grunn til å spørre om arbeidstakerne er vaksinert eller kreve en koronatest. For å gjennomføre slike kontrolltiltak, må tiltakene oppfylle disse forutsetningene:

Tiltakene må

- være egnet for å nå målene med tiltakene
- være saklig ut fra hva arbeidsoppgavene til arbeidstakerne
- ikke føre til en større belastning for arbeidstakerne enn nødvendig

Hva skal til for å kreve at arbeidstakerne tar koronatest?

På grunn av at koronatesting er en medisinsk undersøkelse, kan arbeidsgivere bare gjennomføre testing i helt spesielle tilfeller. I tillegg til at arbeidsgiverne må oppfylle forutsetningene i punktlista over, kan de kun kreve testing

- når kontrolltiltaket er nødvendig for å verne liv eller helse hos arbeidstakerne selv, andre arbeidstakere eller tredjepersoner som pasienter eller brukere
- for stillinger som innebærer særlig risiko
- når en lov eller forskrift gjør det mulig

Kan arbeidsgivere endre arbeidsoppgaver eller omplassere arbeidstakerne?

Dersom arbeidstakerne for eksempel ikke er vaksinert, kan arbeidsgiverne i visse tilfeller ha behov for å å endre arbeidsoppgaver eller omplassere arbeidstakerne. Dette må arbeidsgiverne vurdere konkret i hvert enkelt tilfelle. Arbeidsgivere har mulighet til å gjøre slike endringer i kraft av styringsretten de har. Styringsretten er begrenset av lov, tariffavtale og arbeidsavtale.

Betydelige eller vesentlige endringer utenfor styringsretten kan ikke skje uten at arbeidsgiverne og arbeidstakerne blir enige om å inngå en ny avtale, eller ved at arbeidsgiverne gjennomfører en formell oppsigelse – en [endringsoppsigelse](#). Endring av arbeidssted eller betydelige endringer i arbeidsoppgaver eller ansvarsområder er normalt utenfor arbeidsgivernes styringsrett og de kan ikke gjennomføre slike endringer alene.

Kan arbeidsgivere som må ivareta sårbare personer, spørre arbeidstakerne om vaksinasjonsstatus?

Enkelte arbeidsgivere har arbeidstakere som arbeider tett på personer som er sårbare ved koronasmitte, for eksempel i helsesektoren. Det er først og fremst [personer i risikogruppene \(fhi.no\)](#) som er sårbare ved smitte.

Arbeidsgivere må først kartlegge og risikovurdere arbeidet og deretter sette i verk generelle tiltak som reduserer smitte. I en del tilfeller vil risikoen da fremdeles være for høy, dersom uvaksinerte arbeidstakere arbeider tett på sårbare personer. Et slikt kontrolltiltak vil ha saklig formål og vanligvis være forholdsmessig. Arbeidsgiver kan dermed spørre arbeidstakerne om de er vaksinert.

Arbeidsgiver må alltid drøfte kontrolltiltaket med de tillitsvalgte.

Kan arbeidsgivere som må ivareta sårbare personer, kreve at uvaksinerte arbeidstakere tar koronatester?

Å kreve at uvaksinerte arbeidstakere tar koronatester forutsetter at arbeidsgiverne allerede har spurt arbeidstakerne om vaksinasjonsstatus. De arbeidstakerne som ikke ønsker å svare på spørsmålet, bør behandles som om de er uvaksinerte.

Dersom arbeidsgiver blir kjent med eller må anta at det er uvaksinerte arbeidstakere som arbeider tett på personer som er sårbare ved smitte, vil det ofte være behov for flere tiltak.

Når arbeidsmiljøtiltak ikke reduserer smitte nok, kan arbeidsgiver kreve gjennomføring av koronatest av de uvaksinerte. Et slikt kontrolltiltak vil ha saklig formål og vil vanligvis være forholdsmessig.

Arbeidsgiver må alltid drøfte kontrolltiltaket med de tillitsvalgte. Dere kan drøfte flere kontrolltiltak samtidig.

[Se også Helsedirektoratets retningslinje for jevnlig testing av ansatte i helse- og omsorgstjenesten \(helsedirektoratet.no\).](#)

Ofte stilte spørsmål

Kan arbeidsgivere kreve at arbeidstakerne tar vaksine?

Nei, arbeidsgivere kan ikke kreve at arbeidstakerne tar vaksine. Å ta vaksine er frivillig.

Kan arbeidsgivere kreve at uvaksinerte bruker munnbind på

arbeidsplassen?

Dersom arbeidsgivere kommer fram til at de kan kartlegge vaksinasjonsstatus, og de kommer fram til at de har uvaksinerte arbeidstakere på arbeidsplassen, kan det være behov for særlige tiltak for dem. Et slikt tiltak kan være at de uvaksinerte bruker munnbind.

Arbeidsgiverne kan i utgangspunktet bestemme hvilke tiltak som de skal gjennomføre. Å kreve at uvaksinerte bruker munnbind på arbeidsplassen bør være et resultat av kartleggingen og risikovurderingen arbeidsgiverne allerede har gjort med de tillitsvalgte.

Det kan være stigmatiserende og oppleves som en påkjenning for uvaksinerte å måtte bruke munnbind. Arbeidsgiverne har en plikt til å ta vare på alle arbeidstakere, også de uvaksinerte. Arbeidsgiverne må derfor vurdere om de kan gjennomføre mindre inngripende tiltak for uvaksinerte som alternativ til krav om bruk av munnbind.

Dersom arbeidsgiverne har tungtveiende hensyn de må ta, for eksempel å ta vare på sårbare pasienter eller brukere, kan det være legitimt å kreve at uvaksinerte bruker munnbind.

Hva kan virksomheter som leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak, spørre om og kreve?

Virksomheter som leier inn arbeidstakere fra bemanningsforetak, må gjøre avtale med bemanningsbyrået dersom de har kommet frem til at det trengs kontrolltiltak for å gjøre den aktuelle jobben. I denne avtalen må de regulere at innleier for eksempel kan stille krav om å få informasjon fra bemanningsbyrået om arbeidstakerne som leies inn til den aktuelle jobben, er vaksinert eller koronatestet.

Bemanningsbyråene må i slike tilfeller drøfte kontrolltiltakene for sine ansatte med de tillitsvalgte for aktuelle arbeidsoppdrag.

Se hva som gjelder dersom de innleide arbeidstakerne kommer fra andre land, under «Kan arbeidsgivere spørre om vaksinasjonsstatus for arbeidstakerne som må reise fra andre land» nedenfor.

Kan arbeidsgivere permittere arbeidstakere som ikke er vaksinerte?

Nei, arbeidsgivere kan ikke permittere arbeidstakere på grunn av at de ikke har tatt vaksine. Arbeidsgivere kan bare [permittere arbeidstakere på grunn av forhold i bedriften](#).

Mange arbeidstakere gir frivillig fra seg opplysninger om de er vaksinerte. Kan arbeidsgiverne bruke disse opplysningene?

Arbeidsgivere kan ikke bruke opplysningene om vaksinasjonsstatus som arbeidstakere har gitt frivillig, for eksempel under lunsjpraten. Dersom arbeidsgiverne har behov for å kartlegge vaksinasjonsstatus, må de ha særskilt god grunn til å hente inn disse opplysningene.

Kan arbeidsgivere kartlegge vaksinasjonsstatus anonymt?

Arbeidsgiverne kan ikke kartlegge vaksinasjonsstatus anonymt uten å ha særskilt god grunn til å hente inn disse opplysningene.

Dersom arbeidsgiverne har en særskilt god grunn til å kartlegge vaksinasjonsstatus, vil en anonym kartlegging være mindre belastende for arbeidstakerne enn en ikke-anonym kartlegging. Likevel kan en anonym kartlegging føre til svar som er mer usikre og mindre korrekte enn ikke-anonyme kartlegginger. Dermed kan svarene arbeidsgiver får på anonyme kartlegginger, være mindre egnet til å basere avgjørelser på.

Kan arbeidsgivere spørre om vaksinasjonsstatus for arbeidstakere som må reise fra andre land?

Arbeidsgivere kan normalt spørre arbeidstakere som kommer fra eller via et land med karanteneplikt for å arbeide i Norge, om de er vaksinert. Arbeidsgiverne må drøfte kontrolltiltaket med de tillitsvalgte.

På den måten kan arbeidsgiverne finne ut hvem som skal i innreisekarantene og hvem som slipper. Arbeidstakerne som må i innreisekarantene, er de som ikke er fullvaksinerte eller ikke har hatt covid-19 de siste 6 månedene.

Arbeidstakere som skal være i innreisekarantene, skal ikke være på en arbeidsplass der andre oppholder seg.

Kan arbeidsgivere som stiller innkvartering til rådighet, spørre om vaksinasjonsstatus?

Det første arbeidsgivere bør undersøke dersom de skal stille innkvartering til rådighet, er hvilket land arbeidstakerne kommer fra eller via. Er dette et land uten karanteneplikt, har ikke arbeidsgiverne behov for å spørre om vaksinasjonsstatus. Da skal arbeidstakerne bo i [ordinær innkvartering](#).

Arbeidsgivere kan normalt spørre om vaksinasjonsstatus hvis arbeidstakerne kommer fra eller via et land med karanteneplikt. Dette gjelder når arbeidstakerne

- kommer fra eller via land med karanteneplikt etter [covid-19-forskriften vedlegg A \(lovdata.no\)](#), og
- ikke er fullvaksinert eller ikke har gjennomgått covid-19 de siste 6 månedene

Da må arbeidstakerne være i innreisekarantene i innkvarteringen og unngå nærkontakt med andre. Arbeidstakerne må unngå nærkontakt med andre i innkvarteringen mens de er i innreisekarantene.

Arbeidsgiverne må drøfte kontrolltiltaket med de tillitsvalgte.

[Innreise og regler ved ankomst \(fhi.no\)](#)

Regelverk og annen informasjon

[Kontrolltiltak i virksomheten: Arbeidsmiljøloven kapittel 9](#)

[Behandling av personopplysninger: Personopplysningsloven \(lovdata.no\)](#)

[Veileder om vaksinasjon av helsepersonell \(helsedirektoratet.no\)](#)

[Hvem blir regnet som fullvaksinert og beskyttet, og hva mener vi med risikogruppe? \(fhi.no\)](#)