

# Koronavirus: Tiltak i arbeidslivet

For å forebygge smitte av koronavirus (covid-19) er det viktig at arbeidsgivere gjennomfører en risikovurdering av mulig smittefare. Det er særlig viktig på arbeidsplasser der man er i kontakt med mange mennesker.

Sist oppdatert: 19. februar 2021

## Arbeidsgiver skal risikovurdere faren for smitte

Som arbeidsgiver må du tenke gjennom risikoen og planlegge tiltak hvis de ansatte kan komme i kontakt med smittede på arbeidsplassen eller selv utgjøre en smittefare.

Alle arbeidsgivere må vurdere om de har ansatte eller innleid personale som kan komme i en smittesituasjon. Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere alle farer og problemer.

Eksempler på risikofaktorer i forbindelse med koronaviruset:

- Arbeidstakere i risikogrupper (se oversikt hos Folkehelseinstituttet)
- Nærkontakt med kolleger eller kunder/publikum
- Manglende tilgang til håndvask med såpe eller spritbaserte hånddesinfeksjonsmidler
- Manglende tilgang til nødvendig smittevernutstyr, f.eks. hansker, P3-masker, visir/tette vernebriller
- Manglende opplæring for de ansatte
- Reisevirksomhet

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak for å hindre smittespredning i virksomheten.

Bedriftshelsetjenesten kan kontaktes ved behov for bistand til slik risikovurdering og planlegging av tiltak.

[Se egen temaside om risikovurdering](#)

## Skal samarbeide med de ansatte

Kartleggingen og risikovurderingen skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

## Verneombudets rolle

Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet i verneområdet.

Hvis verneombudet er kjent med eller avdekker risikoforhold som arbeidsgiver ikke har kartlagt og iverksatt tiltak mot, skal verneombudet i første omgang varsle arbeidstakerne på stedet og gjøre arbeidsgiver oppmerksom på forholdet. Arbeidsgiver skal svare på verneombudets varsel snarest mulig. Hvis arbeidsgiver ikke svarer innen rimelig tid, skal verneombudet informere arbeidsmiljøutvalget eller Arbeidstilsynet.

[Se egen temaside om verneombudets rolle og oppgave](#)

## Arbeidsmiljøutvalgets rolle

Virksomheter med over 50 ansatte skal ha et arbeidsmiljøutvalg som skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet.

[Se egen temaside om arbeidsmiljøutvalgets rolle](#)

## Arbeidstilsynet skal kontrollere at krav i Covid-19-forskriften overholdes

Arbeidstilsynet skal kontrollere at arbeidsgiver har kartlagt og risikovurdert covid-19 som risikofaktor i arbeidsmiljøet, og utarbeidet handlingsplaner med tiltak for å fjerne eller redusere risiko for smitte.

[Les mer om Arbeidstilsynets kontroll og krav i Covid-19-forskriften.](#)

## Godkjenning av innkvartering for arbeidstakere i innreisekarantene

Innkvarteringen som arbeidsgivere stiller til disposisjon for utenlandske arbeidstakere i innreisekarantene, må forhåndsgodkjennes av Arbeidstilsynet.

[Les mer om godkjenning av innkvartering for arbeidstakere i innreisekarantene](#)

## Innkvartering av arbeidstakere

Når arbeidsgiver tilbyr innkvartering for sine arbeidstakere, stilles det visse krav til boligen, og til smittevern.

[Les mer om krav til innkvartering av arbeidstakere](#)

## Samordning av HMS-arbeid og smittevern

Når flere virksomheter utfører arbeid samtidig på samme arbeidsplass skal det være en hovedbedrift som samordner arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) på arbeidsplassen. I tilsyn med smittevern vil Arbeidstilsynet kontrollere om hovedbedriften samordner rutiner og tiltak for å forebygge smitte og smittespredning

[Les mer om hovedbedrift, samordning og smittevern.](#)

## Byggherres ansvar for smittevern på bygge- og anleggsplasser

Byggherren skal stille krav til virksomhetene om at de iverksetter tiltak for å ivareta smittevern.

## Byggherres ansvar og plikter

Byggherren skal i forbindelse med arbeidet på den enkelte bygge- eller anleggsplass særlig stille krav om god orden og hygiene, tilfredsstillende personalrom og forsvarlig innkvartering.

Byggherren kan for eksempel stille krav om:

- God orden og hygiene
  - tilgang til håndvask med varmt og kaldt vann, eventuelt hånddesinfeksjon i tillegg
  - tiltak for å holde avstand / begrense og unngå nærkontakt ved utførelse av arbeidet
  - tilgang til smittevernutstyr
  - renholdsrutiner
  - rutiner knyttet til arbeidstakere med sykdomssymptomer / mistanke om smitte
- Tilfredsstillende personalrom
  - at personalrom (garderobe, toalett, spiserom o.l.) er tilrettelagt for det antallet personer som skal bruke dem
  - ventilasjon og tiltak for å sikre utlufting
  - tiltak for å holde avstand / begrense og unngå nærkontakt – rullering osv.
  - renholdsrutiner
- **Forsvarlig innkvartering**
  - generelle smittevernrutiner
  - rutiner som ivaretar karantene-reglene og krav til isolasjon
  - rutiner som omhandler arbeidstakere med sykdomssymptomer og nærkontakter
  - rengjøringsrutiner

Byggherren skal stille krav og se til at virksomhetene følger opp at kravene som stilles følges. Virksomhetene skal gjennomføre de forebyggende tiltakene etter byggherreforskriften.

## Eksposering for biologiske faktorer

Arbeidsgiver skal vurdere om det kan være fare for at arbeidstaker utsettes for biologiske faktorer.

**[Forskrift om utførelse av arbeid: Kapittel 6 om arbeid i omgivelser som kan medføre eksposering for biologiske faktorer.](#)**

Arbeidstilsynet vurderer det nye koronaviruset som smitterisikogruppe 3 (note 3). Note 3 betyr at viruset normalt ikke smitter gjennom luften.

**[Les mer om smitterisikogrupper](#)**

**[Se egen temaside om biologiske faktorer med informasjon om smittevern og hygieneLes også om arbeidsmiljø i helseinstitusjoner](#)**

## Arbeidstakere i risikogrupper

Som arbeidsgiver har du et viktig ansvar for å beskytte ansatte som kan være spesielt sårbare hvis de skulle bli eksponert for smitte. FHI har definert hvem som er i risikoutsatte grupper. Dette kan for eksempel være gravide, kronisk syke eller eldre.

En særlig utsatt gruppe er ansatte i helse- og omsorgstjenesten og i spesialisthelsetjenesten som selv er i en risikogrupper. Husk at det også kan være en utfordring for ansatte som bor sammen med personer med økt risiko for alvorlig sykdomsforløp.

[Råd og informasjon til risikogrupper og pårørende \(fhi.no\)](#)

[Råd til helsepersonell som kan ha økt risiko for alvorlig forløp av covid-19 \(fhi.no\)](#)

Som arbeidsgiver har du en generell tilretteleggingsplikt som innebærer at du skal skjerme risikoutsatte arbeidstakere mot smitte. Ved arbeidssituasjoner der eksponering for smitte ikke kan unngås, for eksempel i helsesektoren, må du som arbeidsgiver vurdere hvilke særlige tiltak som kan være aktuelle. Eksempler på konkrete tiltak kan være overføring til andre arbeidsoppgaver, omplassering til annen avdeling eller hjemmekontor hvor dette er mulig.

[Se egen temaside om tilrettelegging](#)

[Se egen temaside og graviditet og arbeidsmiljø](#)

## Arbeidsreisende

Personer som ankommer Norge fra et område med karanteneplikt skal i karantene i 10 døgn. Det er unntak fra innreisekarantene for enkelte arbeidsreisende ved testing.

[Les mer om karanteneplikten hos Helsedirektoratet.](#)

## Personlig verneutstyr

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne bruker personlig verneutstyr (PVU) når sikkerheten, helsen og velferden ikke kan vernes på annen måte. Det er også svært viktig at utstyret brukes på riktig måte.

Myndighetene har på grunn av koronasmitte gitt forenklinger i regelverket når det gjelder PVU som blir innkjøpt av Sykehus Innkjøp HF til bruk i helsetjenesten.

## Åndedrettsvern

Arbeidstilsynet forutsetter at helsevesenet har gode rutiner for smittevern og bruk av åndedrettsvern. Hvis man ikke har riktig verneutstyr er det beste rådet nå å unngå nærkontakt med pasienter som har luftveissymptomer, så godt det lar seg gjøre.

Arbeidstilsynet har forståelse for at det ved mangel på beskyttelsesutstyr må gjøres strenge prioriteringer for hvem som skal få utdelt hvilket utstyr. Imidlertid vil kravet til opplæring i riktig bruk av utstyret og prosedyrene for hvordan arbeidet skal utføres, måtte tolkes strengt i en slik situasjon.

Åndedrettsvernet som velges må gi tilstrekkelig beskyttelse og være tilpasset brukeren – dette er arbeidsgivers ansvar.

Arbeidstilsynet må forholde seg til de fakta som er gitt om åndedrettsvern fra produsentenes side og informasjonen vi gir forutsetter riktig bruk av verneutstyret:

P3-masker er det som gir best beskyttelse mot virus i aerosolform (også SARS-CoV-2). Derfor må denne masketypen forbeholdes situasjoner med mest eksponering for virus.

Det er to ulike typer P3-masker, en med tildekket ventil som både hindrer at brukeren blir smittet, men også at brukeren ikke smitter andre. Den andre typen, uten tildekket ventil, beskytter brukeren mot smitte, men hindrer ikke at brukeren smitter andre.

Hvis man ikke har tilgang til P3-masker (99 % filtrering) kan man etter klinisk vurdering bruke P2-maske (95 % filtrering). Hvis man arbeider i kliniske situasjoner der det er mindre fare for aerosoleksponering viser vi til teksten under om munnbind og visir.

Feil bruk av åndedrettsvern vil gi en falsk trygghet og kan føre til smittede helsearbeidere, og helsearbeidere som sprer smitte til andre. For eksempel vil bruk av P3-maske dersom man har skjegg ikke beskytte godt nok, ettersom masken da ikke kan slutte tett til rundt nese og munn.

## Munnbind og visir

Generelt er munnbind i utgangspunktet ment for å holde tilbake mikroorganismer i utåndingsluften fra brukere, for å beskytte pasienten mot infeksjon. Pasienter som har luftveissymptomer bør derfor ha på seg munnbind. Hvis pasienten ikke har luftveissymptomer, men er smittet, kan behandleren bruke sprutresistent munnbind.

Har man bare ett munnbind tilgjengelig og skal behandle en pasient med luftveissymptomer, bør man vurdere å gi munnbindet til pasienten. Dette vil sannsynligvis beskytte deg mer enn å ta på munnbindet selv.

Ettersom Covid-19 i de fleste situasjoner gir dråpe- og kontaktsmitte, vil man ofte komme langt i å beskytte seg selv ved å bruke munnbind og visir. Visiret vil gi en tilleggsbeskyttelse ved å beskytte øyne, men tar også imot en del dråper som ellers ville ha landet på munnbindet.

## Import og distribusjon av PVU til yrkesbruk og til privat bruk

Personlig verneutstyr skal være CE-merket i samsvar med gjeldende regelverk i EU og Norge. Det betyr at

- produsenten må erklære samsvar med forordning (EU) 2016/425 om personlig verneutstyr i samsvarserklæringen (Declaration of Conformity)
- produsenten kan sikre samsvar med regelverket ved å oppfylle kravene i harmoniserte standarder, og PVU-et merkes med aktuelle standard
- personlig verneutstyr skal ha medfølgende brukerveiledning på norsk
- importør av personlig verneutstyr, som er produsert utenfor Europa, skal sørge for at kravene i forordning (EU) 2016/425, Artikkel 10 er oppfylt

For mer informasjon om regelverket for personlig verneutstyr til yrkesbruk, se:

[Personlig verneutstyr \(PVU\)](#)

[Åndedrettsvern](#)

[Markedskontroll](#)

Du kan ta kontakt med Arbeidstilsynet om personlig verneutstyr til yrkesbruk: [Post og e-post](#)

## Privat bruk

For mer informasjon om regelverket for personlig verneutstyr og CE-merking til privat bruk, se nettsidene til [Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap \(DSB\)](#). Ta kontakt med DSB hvis henvendelsen din gjelder personlig verneutstyr til privat bruk.

## Godkjenning av PVU under korona-utbruddet

For å sikre at det er PVU og medisinsk utstyr tilgjengelig for en tilstrekkelig beskyttelse under korona-utbruddet, oppfordrer EU-kommisjonen alle næringsdrivende i næringskjeden og samsvarsvurderingsorganer og markedskontrollmyndigheter, til å gjøre alle tiltak de kan for å bidra til å sikre en forsyning av PVU og medisinsk utstyr. EU-kommisjonen har derfor publisert en tilråding (EU) 2020/403 om å tillate en forenklet prosedyre for samsvarsvurdering av PVU.

Helsedirektoratet har fastsatt [Vedtak om unntak fra kravene gitt i gjeldende regelverk ved anskaffelse av smittevernutstyr](#) for anskaffelser Sykehusinnkjøp HF gjør av smittevernutstyr til bruk i helsetjenesten.

Folkehelseinstituttet har på sin nettside publisert [Råd til bedrifter som produserer beskyttelsesutstyr for helsetjenesten i mangelsituasjoner](#).

[Standard Norge](#) har lagt ut standarder for smittevern som er tilgjengelige kostnadsfritt.

Arbeidstilsynet vil følge de lempninger som (EU) 2020/403 tilrår med hensyn til krav om CE-merking også for arbeidslivet utenfor helse- og omsorgssektoren med særlig behov for vern mot smitte.

Som hovedregel skal personlig verneutstyr være CE-merket og oppfylle kravene i PVU-forskriften. Arbeidstilsynet vil kunne tillate at det tas i bruk PVU som ikke er CE-merket for at de skal kunne brukes i en tidsbegrenset periode knyttet til de særskilte beskyttelsesbehovene som følger av korona-utbruddet. Produsenten må kunne dokumenteres at PVU-et har et tilstrekkelig nivå for helse- og sikkerhet, og at det er satt i gang en prosess for CE-merking, se (EU) 2020/403 pkt 7.

En slik dokumentasjon må innhentes fra de samsvarsvurderingsorganet som verneutstyret er meldt til, og som er godkjent for testing av utstyr for den aktuelle harmoniserte standarden. Oversikt over disse finner du her: [NANDO-basen \(europa.eu\)](#)

De nærmeste organene til Norge finner du her

- Danmark FORCE Certification A/S, NB 0200
- Sverige RISE Research Institutes of Sweden AB, NB 0402
- Finland SGS FIMKO OY, NB 0598

Merk at PVU som ikke skal brukes som smittevern fortsatt skal være CE-merket og oppfylle kravene i PVU-forskriften.

[Se egen temaside om PVU](#)

## Renhold

Godt og riktig renhold er viktig. Koronaviruset kan overleve på ulike typer flater i omgivelsene fra timer og opp til dager avhengig av type overflate, temperatur, sollys, luftfuktighet m.m.

[Les mer om rengjøring og desinfeksjon ved covid-19 til sektorer utenfor helsetjenesten](#) (folkehelseinstituttet.no)

Miljømyndighetene har midlertidig lettet på regelverket for import og produksjon av visse hånd- og overflatedesinfeksjonsmidler.

[Les mer om hvilke tidsbegrensede endringer som gjelder](#) (miljødirektoret.no)

## Tilbakeføring til kontorene eller hjemmearbeid

## Arbeidstid og korona

Et stort frafall av arbeidstakere på grunn av sykdom eller karantene vil kunne føre til at virksomhetene har behov for utvidede arbeidstidsordninger eller utvidet bruk av overtid for de ansatte som fortsatt kan arbeide. Merk at arbeidstidsordningen skal være forsvarlig med tanke på helse og sikkerhet, se: [Er arbeidstidsordningen forsvarlig?](#)

I situasjoner som dette korona-utbruddet medfører, har arbeidsmiljøloven bestemmelser som kan gi vide unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Arbeidsgiver kan:

- gjøre unntak fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 i akutte situasjoner for å unngå fare for eller skade på liv eller eiendom
- inngå tariffavtale med fagforening med innstillingsrett om å fravike arbeidstidsbestemmelser
- søke Arbeidstilsynet om utvidet bruk av overtid

### Unntak for arbeid som er nødvendig for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom

Arbeidsmiljøloven åpner for å fravike bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 dersom virksomheten må utføre arbeid for å avverge fare for eller skade på liv eller eiendom.

Virksomheten kan da utføre arbeidet uten hinder av arbeidstidsbestemmelsene i situasjoner som er ekstraordinære på grunn av koronautbruddet. Det er en forutsetning at arbeidet er nødvendig for å avverge fare for skade på liv eller eiendom og at virksomheten ikke kan sikre bemanning på annen måte.

Situasjonen med koronaviruset og de restriksjonene som myndighetene har innført, medfører at flere tilfeller enn normalt vil kunne falle inn under dette unntaket. Ved vurderingen av hvilke arbeidstakere som skal arbeide utvidede ordninger må arbeidsgiver også vurdere helsemessige og sosiale konsekvenser hos arbeidstakerne.

Lengre arbeidsdager og arbeidsuker gjør at arbeidstakeren vil være mer utsatt for fysiske og mentale belastninger i arbeidet. I tillegg øker risikoen for ulykker og feilhandlinger med lengden av skiftet

Terskelen for å bruke denne unntaksbestemmelsen er høy. Arbeidsgivere kan derfor ikke på generelt grunnlag se bort fra arbeidstidsbestemmelsene i denne situasjonen. Unntaksbestemmelsen kan kun brukes i akutte faser fordi arbeidet må være for å avverge fare eller skade.

Er disse vilkårene oppfylt trenger ikke virksomheten å søke om dispensasjon fra Arbeidstilsynet for utvidet bruk av overtid. Arbeidsgiveren må fortløpende vurdere om virksomheten er i en slik situasjon at arbeidstakerne må utføre arbeid for å avverge skade på liv eller eiendom.

[Se råd om arbeidstid, helse og sikkerhet](#) (stami.no)

## Regelverk

Om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene: [Arbeidsmiljøloven § 10-12 \(3\)](#)

## Arbeidstakerne skal ha kompensierende hvile

Søvn og restitusjon er daglige behov, som ikke kan utsettes uten at det får uheldige konsekvenser for helsen. Det alvorligste problemet med lange arbeidsdager er ofte at det begrenser den arbeidsfrie perioden mellom skiftene og dermed også muligheten til å sove.

Arbeidstakere som blir pålagt lengre arbeidsdager og arbeidsperioder etter det særskilte unntaket, skal sikres kompensierende hvile umiddelbart i etterkant av den akutte situasjonen. Arbeidstakeren skal som hovedregel ha kompensert den arbeidsfrie perioden de har mistet time for time.

Hvor lange arbeidsdager og perioder en arbeidstaker kan ha må vurderes konkret av arbeidsgiveren i samarbeid med ansattes representanter. Hvor risikofyllt arbeidet er, hvor belastende arbeidet er og hvor stor grad av årvåkenhet som kreves i arbeidet, vil ha betydning for hvor mye en arbeidstaker kan arbeide uten hvile.

For sårbare grupper av arbeidstakere, som for eksempel gravide og kronisk syke, må arbeidsgiveren være spesielt nøye med forsvarlighetsvurderingen for å unngå at de ansatte blir syke eller skadet på grunn av arbeidet. Disse gruppene tåler i utgangspunktet ikke like lange arbeidsdager som friske ansatte. Arbeidsgiver må også være spesielt forsiktig med utstrakt bruk av nattarbeid for disse gruppene.

Dersom det ikke er mulig å gi kompensierende hvile, skal arbeidstakerne få annet passende vern. Det skal svært mye til for at det ikke er mulig å gi kompensierende hvile. Annet passende vern skal kun benyttes i helt ekstraordinære situasjoner eller ved arbeidsformer hvor hvile ikke kan gis umiddelbart etter en arbeidsperiode.

Eksempel på tiltak som kan gi passende vern er:

- arbeidstakeren gis mulighet for hvile på arbeidsplassen
- arbeidstakeren unntas fra enkelte arbeidsoppgaver som utgjør risiko for en selv eller tredjepersoner
- arbeidstakeren settes periodevis til mer passivt arbeid i arbeidsperioden

[Se egen temaside om forsvarlighetsvurderinger av arbeidstidsordninger.](#)

## Regelverk

Om krav om kompensierende hvile og passende vern: [Arbeidsmiljøloven § 10-12 \(3\) og \(4\)](#)

### Fagforening med innstillingsrett kan inngå tariffavtale

Fagforeninger med innstillingsrett er fagforeninger med mer enn 10 000 medlemmer. De kan inngå en tariffavtale med arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om arbeidstid for sine medlemmer uten hinder av reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 10 om arbeidstid. Dette betyr at det kan inngås avtaler om arbeidstidsordninger ut over de fleste grensene som er satt i loven. Arbeidstidsordningen skal uansett være forsvarlig.

Arbeidstakere som får redusert daglig og ukentlig arbeidsfri og/eller som skal utføre nattarbeid skal sikres kompensierende hvileperioder. Der det ikke er mulig å sikre hvileperioder skal arbeidstakerne gis et passende vern.



Avtaler mellom fagforeninger med innstillingsrett og arbeidsgiver trenger ikke dispensasjon fra Arbeidstilsynet.

## Regelverk

Om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene: [Arbeidsmiljøloven § 10-12 \(4\)](#)

## Søknad til Arbeidstilsynet om utvidet overtidsarbeid

Virksomheter kan søke Arbeidstilsynet om utvidet bruk av overtid.

Arbeidstilsynet kan gi tillatelse til inntil 25 overtidstimer per uke og inntil 400 overtidstimer per år. Samlet arbeidstid (alminnelig arbeidstid og overtid) kan likevel ikke overstige 384 timer i løpet av en periode på åtte uker. [Søk Arbeidstilsynet om utvidet overtidsarbeid](#)

## Regelverk

Om søknad til Arbeidstilsynet om utvidet overtidsarbeid:

[Arbeidsmiljøloven § 10-6 \(6\)](#)

For virksomheter i transportsektoren er det noen flere regler knyttet til arbeidstid:

## Arbeidstid i transportsektoren

Arbeidstiden for ansatte i virksomheter som utfører transport som omfattes av kjøre- og hviletidsbestemmelsene eller AETR-forskriften, reguleres av [forskrift om arbeidstid for sjåførere \(FATS\)](#).

Utvidet arbeidstid utover hovedreglene, må avtales med arbeidstakernes tillitsvalgte eller med den enkelte. Arbeidstilsynet kan ikke gi dispensasjon fra bestemmelsene i forskriften.

## Regelverk om arbeidstid

Om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene: [Arbeidsmiljøloven § 10-12 \(3\) og \(4\)](#)

Om søknad til Arbeidstilsynet om overtid: [Arbeidsmiljøloven § 10-6 \(6\)](#)

## Ferie

Ofte stilte spørsmål om avvikling av ferie.

## Kan arbeidsgiver pålegge meg å ta ut ferie på kort varsel?

Arbeidsgiver bestemmer i stor grad tidspunktet for når ferie skal avvikles. Arbeidstaker kan kreve at dette skal drøftes i god tid før feriefastsettelsen, med mindre «særlige grunner er til hinder for dette». Som arbeidstaker kan du kreve å få lagt minimum tre av ferieukene til hovedferieperioden. Har du lagt frem slikt krav vil dette begrense hvor mye av ferien arbeidsgiver kan pålegge å avvikle i perioden utenom. Restferie kan også kreves avviklet i sammenheng.

## Kan arbeidsgiver pålegge meg å ta ut planlagt ferie?

Ja. Hvis dere har avtalt at du skal ta ferie, så må du ta ferie for den aktuelle perioden med mindre dere blir enige om noe annet. Dette gjelder også når du ikke kan reise på ferie som planlagt på grunn av koronasituasjonen.

## Kan arbeidsgiver kreve at jeg avlyser ferien min?

Ja, men det er strenge vilkår for å kunne gjøre dette. Det må være nødvendig på grunn av uforutsette hendelser, at ferieavviklingen vil medføre vesentlige driftsproblemer og at det ikke finnes noen stedfortreder.

Arbeidsgiver skal drøfte spørsmålet med deg, og må også dekke alle kostnader som følge av avlysningen.

## **Må jeg ta ut planlagte feriedager hvis jeg er permittert?**

Ja. Ferieloven gjelder også når arbeidstaker er permittert, og du kan bli pålagt å avvikle planlagt ferie. Feriedager teller ikke med som permitteringstid.

## **Kan arbeidsgiver kalle meg tilbake fra ferie?**

For helsepersonell kan Helseberedskapsloven brukes for å beordre arbeidstakere på jobb. For de som ikke har slike særegne regler eller avtaler, er alternativet at dere prøver å komme til enighet om en løsning som kan fungere for begge parter.

## **Jeg er har avtalt ferie, men er syk/i karantene nå som ferien skal tas ut. Kan jeg kreve utsettelse?**

Hvis du blir syk før planlagt ferie starter, kan ferien utsettes til senere i ferieåret. Da må du selv ta kontakt med arbeidsgiver og kreve ferien utsatt, og dokumentere sykdom med legeerklæring. Hvis du blir syk i løpet av ferien kan du få tilsvarende antall feriedager utsatt til senere i ferieåret.

Sitter du i karantene av preventive hensyn, og mottar sykepenge etter den midlertidige forskriften om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien (§ 3-1), er du ikke sykemeldt. Da har du heller ikke krav på å få utsatt allerede avtalt ferie som sammenfaller med karanteneperioden.

[Se også egen temaside om ferie](#)

## **Arbeidsutstyr: sakkyndig kontroll og sertifisert opplæring**

Korona-utbruddet medfører en del spørsmål om sakkyndig kontroll og sertifisert opplæring for bruk av arbeidsutstyr. Her er Arbeidstilsynets råd:

### **Sertifisert opplæring – e-læring og digital opplæring**

Virksomheten som gir sertifisert opplæring skal oppfylle følgende krav:

- Opplæringen skal drives i henhold til planer for sikkerhetsopplæring.

[pdf Modul 1 v. 2.0 – Felles teorimodul for førere av kran, truck og masseforflyttingsmaskiner – desember 2020.pdf](#)

Denne opplæringsmodulen kan gjennomføres som e-læring.

For å redusere situasjoner der mange samles, bør [Modul 2.1 til 2.8](#) gjennomføres med hjelp av opplæring som strømmes i sanntid, og med digitale prøver. Det er en forutsetning at det er god samhandling mellom instruktøren og kursdeltakerne, så likt klasseromsundervisning det er mulig å få det.

Merk at det fortsatt er en forutsetning at elevene tilbys hele kurs. Det betyr at opplæringstilbyderen må gjøre en avtale om å gjennomføre både teori og praksis før kurset starter. Et kurs fra en sertifisert virksomhet skal omfatte alle de fire opplæringsmodulene inkludert den avsluttende praktiske prøven. For å sikre at elevene får hele kurset, er ikke enkeltmoduler ansett som nok grunnlag for å gi et kompetansebevis.

Se også: [Opplæring fra sertifisert virksomhet](#)

## Sakkyndig kontroll – adgang til å utsette den årlige kontrollen

I forbindelse med korona-utbruddet kan en sakkyndig kontroll utsettes, slik at den blir utført etter et lengre tidsintervall enn hver 12. måned som regelverket i utgangspunktet krever.

Forutsetningen for dette er at:

- en sakkyndig kontrollør ikke er tilgjengelig på grunn av korona-utbruddet

eller

- en sakkyndig kontrollør ikke kan utføre kontrollen på grunn av korona-utbruddet (egen sykdom/karantene, reiserestriksjoner med mer)
- kontrollen ikke kan gjennomføres som en enkeltpersons-kontroll uten direkte kontakt med personell i den kontrollerte virksomheten

I tillegg må denne forutsetningen være på plass for å utsette den årlige kontrollen:

- Arbeidsgiver må iverksette nødvendige tiltak for kontroll og feilretting, se forskrift om utførelse av arbeid [§ 12-5](#).

Merk at nødvendige hygieneregler må innføres hvis det gjennomføres enkeltpersons-kontroll.

Virksomheten som utsetter kontrollen trenger ikke søke Arbeidstilsynet om dispensasjon for utsettelsen.

Vilkåret for å utsette den årlige kontrollen er generelt gitt i forskrift om utførelse av arbeid [§ 13-2 andre ledd](#).

Les om sakkyndig kontroll av arbeidsutstyr her:

[Kontroll utført av sertifisert sakkyndig virksomhet](#)

## Veiledninger for ulike bransjer og sektorer

Flere offentlige etater har laget veiledninger for drift under koronavirusutbruddet for ulike bransjer og sektorer. Disse er viktige når du skal risikovurdere og planlegge tiltak.

[Barnehager og skoler: veiledere for ansatte \(utdanningsdirektoratet.no\)](#)[Varehandel: råd til all varehandel og dagligvarehandel \(helsedirektoratet.no\)](#)[Sektorer som arbeider med personer som kan være smittet med covid-19 \(fhi.no\)](#)[Sektorer som er i kontakt med privatpersoner eller arbeider i private hjem\(fhi.no\)](#)

[Kontorarbeidsplasser: Råd for tilbakeføring til kontoret](#)

[Innkvartering: Råd til sektorer med arbeidere som bor på arbeidsplassen \(fhi.no\)](#)

[Helse og omsorg: Smittevern faglig forsvarlig drift i helsevirksomheter med en-til-en-kontakt \(helsedirektoratet.no\)](#)

[Røyk- og kjemikaliedykkere: Råd om helseundersøkelser](#)

[Smittevern i produksjon av frukt, bær, grønnsaker og potet \(mattilsynet.no\)](#)

[Smittevern i kollektivtransport \(helsedirektoratet.no\)](#)

## Følg råd fra helsemyndighetene

God etterlevelse av smitteforebyggende tiltak vil redusere risikoen for smittespredning. Dette gjelder spesielt i helsetjenesten, men også i andre virksomheter der man kommer i nær kontakt med andre mennesker.

Her finner du oppdatert informasjon fra de norske helsemyndighetene om koronaviruset: [Koronavirus – Temaside \(fhi.no\)](#)

## Permittering

For at permittering skal kunne benyttes, kreves det saklig grunn. Forhold som ligger til grunn må kunne knyttes til bedriften, ikke den ansatte. Nødvendige kostnadsreduksjoner, også lønnskostnader, kan være grunnlag for permittering. Forutsetningen ligger i at behovet vil være av midlertidig art.

[Les mer om permittering](#)

Arbeidsgiver har plikt til å varsle arbeidstakerne før en permittering. NAV har informasjon om arbeidsgivers lønnsplikt i og etter varslingsperioden, samt rett til dagpenger under permittering.

[Les mer om permitteringer som følge av koronaviruset \(nav.no\)](#)

## Sykefravær

NAV kan godta sykmelding uten personlig undersøkelse når det gjelder smittsom sykdom av betydning for folkehelsen.

[Les mer om sykemeldinger i forbindelse med koronaviruset \(nav.no\)](#)

## Andre lands regelverk

Har du ansatte som jobber mye utenlands innen EU? Da kan du søke informasjon hos EU-Osha. De veileder om arbeidsmiljølovgivningen i andre land.

[Besøk nettstedet til EU-Osha](#)

---

---