

NYTTIG INFORMASJON TIL ARBEIDSGIVERE VEDRØRENDE KORONAVIRUSET OG ANSATTE

Skrevet av: Advokat/partner Jon-Arne Østvik

Næringslivet i Narvik, Norge og globalt har kommet i en svært vanskelig økonomisk situasjon som følge av spredningen av Koronaviruset. En rekke virksomheter har måttet stenge sine dører og andre opplever ordresvikt og sviktende salg. For disse virksomhetene vil det oppstå en rekke spørsmål om hvordan grunnlaget for fortsatt drift skal sikres. I tillegg er det mange som har spørsmål tilknyttet virksomhetens ansatte.

I det følgende vil vi gi noen korte tips knyttet til arbeidsgivers plikter til å redusere smitterisiko, om ansattes ønske om fri/hjemmekontor grunnet smittefrykt og arbeidsgivers permitteringsadgang.

Arbeidsgivers plikt til å påse et trygt arbeidsmiljø

Det følger av arbeidsmiljøloven § 4-1 at arbeidsgiver har plikt til å påse at arbeidsmiljøet skal være fullt ut forsvarlig ut ifra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer som kan innvirke på arbeidstakers fysiske helse. Det innebærer at arbeidsgiver må tenke igjennom og planlegge tiltak for å påse at ansatte ikke kommer i kontakt med smittede på arbeidsplassen eller selv utgjør en smittefare for andre.

Som en del av denne vurderingen, må arbeidsgiver ha et bevisst forhold til jobbreiser, samt ha en oversikt over eventuelle private reiser.

Likeledes må arbeidsgiver påse at det på arbeidsplassen finnes renholdsplaner og hygieniske artikler som reduserer smitterisiko.

Gjennom styringsretten har arbeidsgiver rett og kanskje plikt, til å nekte en ansatt å foreta jobbreiser til områder med smitterisiko. På samme måte kan arbeidsgiver pålegge en ansatt å reise, selv om han eller hun ikke vil det, dersom reisen skjer til et område uten slik forøket smitterisiko. Derimot kan arbeidsgiver ikke i medhold av styringsretten nekte en arbeidstaker å foreta en privat reise. Arbeidsgiver kan imidlertid pålegge arbeidstakeren å ha hjemmekontor (med lønn) ved retur.

Arbeidstaker ønske om fri/hjemmekontor grunnet smittefrykt

Spredningen av Koronaviruset har skjedd raskt og de voldsomme tiltakene som nå innføres nasjonalt og internasjonalt er egnet til å spre stor frykt blant oss alle. Det er følgelig ikke annet å vente enn at det sikkert er mange som ikke ønsker å møte på jobb i frykt for å bli utsatt for smitte.

Fritak for arbeidstakers arbeidsplikt krever likevel grunnlag i lov eller avtale. Og med mindre den

ansatte kan fremlegge sykemelding fra en lege, finnes det ingen bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gir den ansatte ensidig rett til å kreve fri fra arbeidet.

En ansatt kan heller ikke *kreve* å få arbeide hjemmefra. Selv om stengte skoler og barnehager kan skape problemer for den ansatte, har den ansatte som følge av dette hverken krav om fri eller hjemmekontor. På den annen side sier det seg selv at det her må søkes minnelige løsninger, ikke minst ettersom myndigheten har anbefalt at hjemmekontor praktiseres i størst mulig grad.

Dersom arbeidsgiver har mistanke om smitte, kan han ikke pålegge den ansatte å gå i karantene. Avtalt karantene gir heller ikke rett til sykepengene. Karantene bør derfor være bestemt av lege eller offentlig myndighet.

Permitteringer

Permittering er et ensidig påbud fra arbeidsgiver om midlertidig opphevelse/suspensjon av arbeidstakers arbeidsplikt og arbeidsgivers lønnsplikt. Arbeidsforholdet består under permitteringen, men partenes rettigheter og forpliktelser er begrenset. Det kreves saklig grunn, knyttet til problemer med å sysselsette de ansatte. Viruset og faren for smitte vil derfor ikke direkte gi grunnlag for permitteringer, men konsekvensene av fravær, ordretørke, råstoffmangel og lignende kan føre til en situasjon som berettiger arbeidsgiver til å permittere.

Arbeidsgiver har plikt til å varsle arbeidstakerne på forhånd om forestående permittering. Som hovedregel er varselfristen 14 dager. Ved permittering på grunn av uforutsette hendinger, jf. arbeidsmiljølovens § 15-3 (10), er varselfristen 2 dager. For de virksomheter som plutselig har måttet innstille driften grunnet statlige pålegg, er det vår oppfatning at varselplikten kan reduseres til 2 dager. Årsaken til varslingspliktens lengde er forkortet bør da komme klart frem i permitteringsvarselet.

Arbeidsgiver må normalt betale den permitterte lønn de 15 første dagene – den såkalte arbeidsgiverperioden. I dag har Regjeringen imidlertid foreslått å forkorte lønnsplikten fra 15 til 2 dager. Vi forventer at dette forslaget vil bli vedtatt av Stortinget. I tillegg har Regjeringen foreslått å redusere kravet til arbeidsreduksjon fra 50% til 40% hvilket gir arbeidsgiver større rom for tilpasning av arbeidsstokken.