

Hei Johan!

Har kopiert ut det som står på arbeidstilynet.no vedr. tiltak i arbeidslivet ifbm. Koronaviruset. Odd nevnte du kanskje ville legge ut noe av dette på Nordgrønt hj side. Det som mange kommer borti, er at det trengs unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. I situasjoner som dette korona-utbruddet medfører, har arbeidsmiljøloven bestemmelser som kan gi vide unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Det vi har søkt om er:

### 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)

**Det man burde forlange og som Nordgrønt kan fronte, er at Arbeidstilsynet i denne situasjonen gir klarsignal for at:**

Arbeidsgiver kan gjøre unntak fra bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10 i akutte situasjoner for å unngå fare for eller skade på liv eller eiendom, og at dette skal gjelde i den akutte fasen av Koronautbruddet for de virksomheter som er leverandører inn i en samfunnskritisk viktig bransje, slik som matvarer er. Virksomheten kan da utføre arbeidet uten hinder av arbeidstidsbestemmelsene.

Det skulle egentlig bare mangle..

Med vennlig hilsen/best regards,

**Sissel Landaasen**

**Toten Løpkakeri AS**

Kjørkjelina 202, Balke Gård, NO-2848 Skreia, Norway

Tel. +47 61 16 84 20

mob. +47 908 68955

email: [post@totenlok.no](mailto:post@totenlok.no)

[www.totenlok.no](http://www.totenlok.no)

Fra arbeidstilsynet.no:

# Koronavirus: Tiltak i arbeidslivet

**For å hindre potensiell smitte med det nye koronaviruset, 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.**

## **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 (mindre enn 2 meter)
- Manglende tilgang til håndvask med såpe eller spritbaserte hånddesinfeksjonsmidler
- Manglende tilgang til nødvendig smittevernutstyr, 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 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](#)

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

### [Se egen temaside om arbeidsmiljøutvalgets rolle](#)

## Regelverk om risikovurdering ved smittefare

Om arbeidsgivers ansvar når ansatte arbeider i omgivelser som kan medføre eksponering for biologiske faktorer:

### [Forskrift om utførelse av arbeid: Kapittel 6](#)

Arbeidstilsynet vurderer det nye koronaviruset som smitterisikogruppe 3.

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

### [Se egen temaside om biologiske faktorer med informasjon om smittevern og hygiene](#)

### [Se egen temaside om kartlegging og vurdering av eksponering for kjemiske og biologiske forurensninger](#)

### [Les også om arbeidsmiljø i helseinstitusjoner](#)

## Personlig verneutstyr

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne bruker personlig verneutstyr når sikkerheten, helsen og velferden ikke kan vernes på annen måte.

### [Se egen temaside om personlig verneutstyr](#)

## Følg råd fra helsemyndighetene

Risikoen for stor smittespredning vil kunne reduseres med god etterlevelse av smitteforebyggende tiltak. Dette gjelder spesielt i helsetjenesten, men også i andre virksomheter der man kommer i nær kontakt med andre mennesker.

Situasjonen er under utvikling og Folkehelseinstituttet følger den nøye.

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 coronaviruset](#) (nav.no)

## 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.

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 korona-utbruddet. 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 coronaviruset 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.

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.

### Regelverk

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

Arbeidstakerne skal ha kompenserende hvile

Arbeidstakere som blir pålagt lengre arbeidsdager og arbeidsperioder etter det særskilte unntaket, skal sikres kompenserende 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. 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.

Dersom det ikke er mulig å gi kompenserende hvile, skal arbeidstakerne få annet passende vern. Det skal svært mye til for at det ikke er mulig å gi kompenserende 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

## Regelverk

Om krav om kompenserende 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 kompenserende 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 og Statens vegvesen har gitt noen midlertidige unntaksregler:

Unntak i transportsektoren

## Sykefravær

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

[Les mer om sykemeldinger i forbindelse med coronaviruset](#) (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](#)