

## KORT OM KORONATILTAKENE OG BETYDNINGEN FOR DIN VIRKSOMHET

Ansvarlig advokat:

Vår ref.:

Trondheim

16. desember 2021

Denne uken har regjeringen varslet iverksettelse av nye tiltak for å håndtere koronasituasjonen i Norge. Dette er trolig nødvendige tiltak, men nye runder med tiltak og næringsbegrensninger er krevende for de fleste typer næringsvirksomhet. De fleste tiltakene som nå er innført, er kjente tiltak som vi har vært gjennom også tidligere i pandemien. Samtidig har regjeringen gjort noen justeringer, både på de konkrete påleggene og anbefalingene samt det varsles også justeringer på tilskudds/kompensasjonsordningene.

Vi i Simonsen Vogt Wiig skal i dette notatet forsøke å gi deg en oppsummering på de viktigste reglene som pr i dag er gjeldende.

### Hjemmelsgrunnlag

Smitteverntiltakene som til enhver tid er gjeldende på nasjonalt nivå i Norge, er hjemlet i Forskrift om smitteverntiltak mv ved koronautbruddet (den såkalte Covid-19-forskriften). Forskriften er vedtatt av Helse- og omsorgsdepartementet med hjemmel i ulike helse- og smittevernlover, og ble vedtatt første gang i mars 2020. Covid-19-forskriften er i perioden etter dette endret en rekke ganger, sist gang 14.12.2021. De nye endringene trådte i kraft fra midnatt natt til 15.12.2021. De nye tiltakene gjelder i første omgang for en periode på 4 uker (til og med 11.01.2022).

Med hjemmel i Covid 19-forskriften kap 5A-D kan enkeltregioner eller enkeltkommuner også vedta lokale (og forsterkede) smittevernforskrifter dersom det er behov for dette. Pr i dag omfatter lokal forskrift for smitteverntiltak i Trondheim kommune, et påbud om bruk av munnbind på kollektiv transport og i taxi, uavhengig av om man kan overholde 1 meters regel eller ikke. Kommunen vurderer fortløpende behovet for lokale og forsterkede smitteverntiltak.

### Hjemmekontor

Mange arbeidsgivere og arbeidstakere har nok hatt følelsen av at arbeidshverdagen og livet på kontoret var tilnærmet normalisert etter to år med mye hjemmekontor.

Denne uken erfarte vi likevel ytterligere innstramninger i form av nye smitteverntiltak. Med uttalelser som "nå er det alvor" gikk myndighetene denne uken fra en anbefaling om hjemmekontor til pålegg om hjemmekontor gjeldende fra midnatt onsdag 15.12.21. I pålegget ligger at alle arbeidsgivere vil måtte sørge for at ansatte jobber hjemmefra dersom dette er "praktisk mulig" og ikke til "hinder for viktig og nødvendig virksomhet" på arbeidsplassen. Med andre ord gjelder ikke påbudet virksomheter som har til formål å ivareta barn og sårbare grupper.

Arbeidsgiver er ansvarlig for at arbeidsmiljølovens bestemmelser og plikter følges opp, også om arbeidet skjer fra hjemmekontor. Dette gjelder blant annet plikter som å sørge for ivaretagelse av arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd. Arbeidsgivers internkontrollsystem etter arbeidsmiljølovens § 3-1 og internkontrollforskriften skal omfatte arbeid på hjemmekontor. I tillegg skal arbeidsgiver så langt det er

praktisk mulig sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også for det arbeid som utføres fra hjemmekontor.

Mange arbeidsgivere er opptatt av å ikke pådra seg kostnader med tilrettelegging for hjemmekontor, og inngår skriftlige avtaler med de ansatte der dette etableres som en avtalt rettighet for de ansatte i selskapet til å velge hjemmekontor. Vår anbefaling er at dagens fleksible ordninger med hjemmekontor, bør organiseres som midlertidige ordninger for virksomheten begrunnet i smittevern hensyn og offentlige pålegg, fremfor gjennom individuelle avtaler med ansatte. Før virksomheten går inn på permanente ordninger og formaliserer disse gjennom skriftlige avtaler med den enkelte ansatte, så bør virksomheten ha tenkt gjennom at dette er et langsiktig riktig tiltak for virksomheten og virksomhetens utvikling.

Mange arbeidsgivere har i løpet av pandemien også vært fleksible med hensyn til hvor "hjemmekontoret" er. Enkelte arbeidstakere har utført arbeid fra hytta, noen fra hotellrom, noen fra utlandet med videre. Dette reiser en rekke juridiske problemstillinger som arbeidsgiver og arbeidstaker bør ha et bevisst forhold til. Vi vil her anbefale en fagartikkel som er tilgjengelig på vår hjemmeside:

[Skal vi innvilge hjemmekontor i utlandet? - Simonsen Vogt Wiig \(svw.no\)](#)

### **Grunnleggende krav til "smittevern faglig forsvarlig drift"**

Det er samtidig en del næringsvirksomhet som ikke kan gjennomføres fra hjemmekontor. Med unntak av fornøyelsesparker, lekeland og spillehaller, pålegges næringsvirksomhet i liten grad å holde stengt. I stedet oppstilles et krav til såkalt "smittevern faglig forsvarlig drift". Kravet har bakgrunn i de risikovurderingene arbeidsgiver plikter å foreta etter reglene i Arbeidsmiljøloven og Internkontrollforskriften. Hensynet bak reglene er at arbeidsgiver plikter å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og risikoeksponering for virksomhetens ansatte.

Kravet innebærer at den enkelte virksomheten skal sørge for at det skal være mulig å holde minst 1 meters avstand mellom ansatte og gjester/besøkende og mellom gjester/besøkende. Virksomheten plikter i den forbindelse å fastsette hvor mange som til enhver tid kan oppholde seg i lokalet, og plikter videre å sørge for at antallsbegrensningen overholdes. Virksomheten skal videre ha gode rutiner for renhold og hygiene. Disse reglene er ikke nye, men er kravet til smittevern faglig forsvarlig drift er fra myndighetenes side tydeliggjort enda mer i de nye reglene enn tidligere.

De mest inngripende tiltakene som er innført, gjelder nok restauranter og uteliv. Her innføres et pålegg, mao et forbud, om at serveringssted med skjenkebevilling ikke skal forestå skjenking av alkoholholdig drikkevarer.

For de fleste typer virksomheter innføres i tillegg ulike typer av antallsbegrensninger og tilrettelegging. For en del typer aktivitet innføres påbud om munnbind, mens for andre typer aktivitet innføres anbefaling om munnbind. Flere typer virksomhet skal videre registrere sine gjester, men dette gjelder bare så langt gjestene samtykker til dette. Videre skal virksomheten ikke gjennomføre aktiviteter som krever at det er mindre avstand mellom deltakerne enn 1 meter (eks dansing) og for trening med høy intensitet innføres krav til 2 meters avstand. Det er her ulike regler for enkelte grupper av virksomheter/aktivitet, og vi anbefaler at den enkelte virksomhet går inn og skaffer seg en oversikt over hvilke konkrete krav til antall, tilrettelegging og restriksjoner som gjelder for din bransje-/virksomhetsområde. Dette er også grunnlag for de risikovurderingene arbeidsgiver plikter å foreta etter reglene i Arbeidsmiljøloven og Internkontrollforskriften.

## Permittering

I en del tilfeller vil det hverken være mulig med hjemmekontor eller forretningsmessig forsvarlig å prøve å opprettholde driften i virksomheten. I disse tilfellene kan virksomheten vurdere å permittere ansatte.

Permittering betyr at arbeidstakeren midlertidig fritas for arbeidsplikt i forbindelse med driftsinnskrenkning eller driftsstans, og at arbeidsgiver midlertidig fritas fra plikten til å utbetale lønn. Grunnkravet for å permittere er at det er et midlertidig arbeidsbortfall i virksomheten. Midlertidig arbeidsbortfall som følge av korona vil som hovedregel være gyldig grunn for permittering av ansatte.

Bedriften bør raskt danne seg en oppfatning om det vil være behov for nedskalering av arbeidsstokken, hvorfor, og for hvor lenge. Hvorvidt det er behov for å beholde enkelte i nøkkelstillinger bør også vurderes. Hvis det er et midlertidig behov for nedskalering, bør styret gi daglig leder i oppdrag å igangsette permittering. Dersom det er et permanent behov for nedskaleringer, bør arbeidsgiver i stedet vurdere oppsigelser.

Hvem som skal permitteres må avgjøres etter en konkret vurdering basert på saklige utvelgelseskriterier som den enkelte ansatte måles opp mot. Bedriftens behov vil være et styrende kriterium for utvelgelsen, og et saklig kriterium. Det er derfor viktig å definere bedriftens behov før man setter i gang med utvelgelsen.

Det anbefales å drøfte det inntrådte forholdet som evt. begrunner permittering med de tillitsvalgte. Dersom tillitsvalgte ikke er valgt er en mulighet å drøfte med verneombud eller be de ansatte peke ut en som kan representere dem. Det bør føres protokoll fra drøftelsene. NAV vil normalt anse at særvilkårene for dagpenger under permittering er oppfylt dersom det dokumenteres enighet om:

- at det er saklig grunn for permitteringen
- at permitteringen skyldes mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiver ikke kan påvirke
- at arbeidsgiver har gjort det som med rimelighet kan kreves for å unngå permitteringen

Arbeidsgiver har en plikt til å gi de ansatte varsel om permittering. Vanligvis fjorten dager før permitteringen iverksettes. Varselet skal normalt være skriftlig, og inneholde informasjon om permitteringsårsak, varslingsdato, dato for iverksettelse og permitteringslengde, hvem som blir permittert, og om det er hel eller delvis permittering. Arbeidsgiver skal melde fra til NAV-kontoret i den kommunen bedriften ligger, dersom permitteringen gjelder minst ti arbeidstakere.

Arbeidsgiver har som hovedregel lønnsplikt i et bestemt antall dager i starten av en ny permittering, p.t. 10 dager. Merk at dette også gjelder ved delvis permittering, slik at det ved delvis permittering likevel skal betales full lønn for ti arbeidsdager tilsvarende arbeidstakers stillingsprosent før lønnsplikten opphører.

Hovedregelen etter permitteringslønnsloven er at arbeidsgiver kan permittere uten lønn i 26 uker i løpet av en 18 måneders periode.

Gjeldende forskrift om lønnsplikt § 1a fastslår at arbeidsgivere som har ti eller færre uker igjen av perioden med fritak fra lønnsplikt per 29. oktober 2021, får forlenget fritaksperioden frem til og med 31. desember 2021. For permitteringer som er iverksatt før 1. juli 2021, gjelder regelen fra 1. november 2020 om fritak fra lønnsplikt i til sammen 49 uker innenfor en periode på 18 måneder. Regjeringen har

foreslått at perioden med fritak fra lønnsplikt under permittering blir forlenget, slik at permitterte beholder dagpengene ved permittering ut over 1. januar, og – i første omgang – ut februar 2022.

Det må skilles mellom en arbeidsgivers adgang til å permittere sine ansatte og de ansattes rett til dagpenger når de er blitt permittert. Arbeidsgiver kan ha rett til å permittere selv om arbeidstaker ikke har krav på dagpenger under permittering.

For at arbeidstaker skal ha krav på dagpenger under permittering er det blant annet vilkår om at permitteringen skyldes "mangel på arbeid eller andre forhold som arbeidsgiveren ikke kan påvirke". Videre må arbeidstaker oppfylle de alminnelige vilkårene for dagpenger. Arbeidstaker må bla. meldte seg som arbeidssøker hos NAV og sende meldekort.

Inngangsvilkårene for dagpenger er foreslått endret/gjeninnført ifm. siste tiltak fra regjeringen. Det vil bli tilstrekkelig med et arbeidstidsbortfall på 40% (mot normalt 50%) for å oppfylle vilkårene for dagpenger, i tillegg vil det bli økt mulighet for dagpenger for personer som har lav opptjening ved at kravet til tidligere inntekt for å få dagpenger settes ned fra 1,5 G til 0,75 G siste 12 måneder, eventuelt fra 3 G til 2,25 G siste 36 måneder.

Den midlertidig forhøyede dagpengesatsen på 80 prosent for den delen av dagpengene som er under 3 ganger grunnbeløpet, og ordningen med at en ledig kan jobbe opp til 60 prosent av vanlig arbeidstid før dagpengene bortfaller, mot normalt 50 prosent, forlenges – i første omgang – ut februar 2022.

### **Støtte- og kompensasjonsordninger**

I forhold til støtte- og kompensasjonsordningene, så utløp de ordningene som Stortinget tidligere hadde vedtatt den 31.10.2021. For å etablere nye støtte- og kompensasjonsordningene må Regjeringen fremlegge en sak til Stortinget og få vedtak i Stortinget på dette. Regjeringen har varslet at et samlet forslag vil legges frem i løpet av januar, og at de nye ordningene vil ha tilbakevirkende kraft for perioden fra 01.11.2021.

Regjeringen har varslet at de vil foreslå en videreføring av de økonomiske ordningene for støtte- og kompensasjon som allerede er etablert. Dette omfatter både den generelle kompensasjonsordningen, støtte- og stimuleringsordningene for kultur og publikumsåpne arrangement samt særordninger for transportsektorer. Dette vil trolig også omfatte en videreføring av ordningen med statlig lånegaranti til selskap med midlertidige betalingsproblemer samt ordning med utsettelse i plikt til å betale forfalte skatte- og avgifter til staten. Regjeringen foreslår videre å videreføre og styrke de kommunale kompensasjonsordningene for lokale virksomheter.

Regjeringen har samtidig varslet at de vil foreslå justeringer i flere av de etablerte ordningene. De justeringene som så langt er skissert, er justeringer i satsene i de enkelte ordningene, der både innslagspunkt for omsetningsfall og tak for samlet støtte til den enkelte bedrift/konsern foreslås redusert. Videre innføres trolig et utbytteforbud for virksomheter som mottar støtte/kompensasjon under de nye ordningene. Og virksomheter som for året 2021 går med et regnskapsmessig overskudd, vil få krav om tilbakebetaling av mottatt støtte/kompensasjon for perioden november/desember 2021. Og ordningen med fortsatt utsettelse i skatte- og avgiftsbetalinger foreslås i større grad behovsprøvd.

Regjeringen har videre varslet at de vil foreslå noen nye ordninger. Dette omfatter kompensasjonsordning for tapt varelager samt en lønnsstøtteordning for at arbeidsgivere i større grad skal holde ansatte i jobb fremfor å permittere eller nedbemanne. Dette omfatter videre nye

tilskuddsordninger for publikumsrettet aktivitet og idrett. Detaljene rundt disse nye ordningene er enda ikke klare.

### **Forsvarlig drift av virksomheten**

Pålegget om skjenkestopp og anbefalingene om å begrense antall nærkontakter og arrangementer vil være egnet til å påvirke både antall besøkende/gjester og virksomhetens omsetning. Dette er forhold som den enkelte virksomhet må vurdere og håndtere. Vår beste anbefaling pr i dag, er at den enkelte virksomhet må drive virksomheten på mest mulig forsvarlige måte i en krevende situasjon. Dette omfatter både å opprettholde inntektene i størst mulig grad, og samtidig iverksette nødvendige kostnadskutt der dette er påkrevd.

Selskapet skal etter Aksjeloven til enhver tid ha en egenkapital og en likviditet som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av virksomheten i selskapet. Dersom egenkapitalen og likviditeten i selskapet ikke lengre er forsvarlig, så har styret i selskapet en handlingsplikt, og skal iverksette tiltak. Brudd på handlingsplikter kan gi grunnlag for både erstatnings- og straffeansvar.

I samtaler vi har hatt de siste dagene, har vi fått informasjon om at eiere som også er ansatt i enkelte mindre virksomheter, har unnlatt å belaste egne lønnskostnader i selskapets regnskaper gjennom 2021. En slik praksis vil vi fraråde. Selskapets regnskaper skal reflektere alle avtalte og pådratte kostnader. På den annen side kan det gjøres avtale mellom selskapet og eier om at eier skal avstå fra å få opptjent lønn utbetalt. Opptjent lønn blir i så fall en gjeldsforpliktelse i selskapet, men sikrer eieren som ansatt. En slik avtale bør utformes skriftlig.

Vi anbefaler at både daglig leder og styret er oppmerksomme og proaktive i den situasjonen som mange selskap er inne i, og at selskapene dokumenterer at de har gjort forsvarlige vurderinger og at de har iverksatt nødvendige tiltak for å sikre selskapene på kort og lengre sikt.

### **Nærmere informasjon**

Vi vil også anbefale følgende nettsider for nærmere og oppdatert informasjon:

[Nasjonale råd og regler - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

[Nye koronaregler og anbefalinger - Trondheim kommune](https://www.trondheim.kommune.no)

[Koronavirus: Tiltak i arbeidslivet \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no)

[Forskrift om smitteverntiltak mv. ved koronautbruddet \(covid-19-forskriften\) - Lovdata](https://lovdata.no)

[Flere tiltak for økonomisk trygghet - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

Vi håper denne oppsummeringen kan være til nytte.

Kontakt oss gjerne dersom du eller din virksomhet har behov for nærmere bistand.

Med vennlig hilsen

Advokatfirmaet Simonsen Vogt Wiig Trondheim AS

Mariann Næss  
Senioradvokat  
[mna@svw.no](mailto:mna@svw.no)  
959 38 186

Siri Merethe Rønning  
Senioradvokat  
[smr@svw.no](mailto:smr@svw.no)  
982 47 975

Kristoffer Steen  
Advokatfullmektig  
[krs@svw.no](mailto:krs@svw.no)  
922 99 193