



Innkvartering av arbeidstakere

Når arbeidsgiver tilbyr innkvartering for arbeidstakerne sine, stilles det visse krav til lokalene.

[Kravene til innkvartering blir tydeligere fra 1. juni 2024](#)

Krav til innkvarteringen

Innkvarteringen skal alltid være forsvarlig utformet, innredet og vedlikeholdt. Standarden til innkvarteringen skal være i tråd med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet.

Innkvartering skal ha

- soverom med vindu som kan åpnes
- oppholdsrom med stoler, sofa og som hovedregel tv eller internett. Hvis soverommet er stort, kan kravet om areal til avslapping bli ivaretatt på soverommet. Hvis soverommet er lite, stiller regelverket krav om separat oppholdsrom.
- garderobe eller skap til oppbevaring av tøy
- tilgang på bad og toalett. Det skal være minst ett låsbart toalett og én låsbar dusj per 4-5 arbeidstakere.
- vaskerom med vaskemaskin og tørkemuligheter for klær
- spiserom med mulighet for matlaging, spiseplass, spisebord og stoler
- tilgang til nødvendig renholdsutstyr

Når arbeidsgivere skal ta stilling til om innkvarteringen holder mål, må arbeidsgiver legge vekt på behovet for at innkvarteringen holdes ren og ryddig, mulighet til privatliv og verdighet ut fra antall arbeidstakere.

Hva innebærer det at boligen er forsvarlig?

Regelverket legger vekt på blant annet disse momentene:

- boligens størrelse og innredning
- brannsikkerhet
- tilfredsstillende ventilasjon
- at boligen er dimensjonert for antallet personer som bor der
- at boligen ikke skal ha sopp, råte, fuktskader eller lignende
- at standarden i boligen skal være i tråd med den teknologiske og sosiale samfunnsutviklingen

Soverom

Enkeltrom ved langvarig opphold

Arbeidstakere skal som hovedregel innkvarteres i enkeltrom. Dette gjelder særlig når arbeidstakerne skal bo på stedet i lengre perioder.

Soverom bør være plassert slik at arbeidstakerne blir minst mulig forstyrret. Rommet bør ikke ha gjennomgang til andre rom. Muligheten for å få hvilt tilstrekkelig er viktig for restitusjon. Dette har direkte betydning for arbeidstakernes helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

Hensynet til privatliv er også viktig. Hvile og privatliv er vanskelig å oppnå hvis man ikke har et sted å trekke seg tilbake til. Hensynet til privatliv er vanligvis ikke godt nok ivaretatt om arbeidstaker disponerer rommet alene bare deler av døgnet.

Dobbeltrom ved kortvarig opphold

Ved kortvarig opphold, kan arbeidstakere bo i dobbeltrom. Dobbeltrommet må være stort nok og ha tilstøtende oppholdsrom.

Flermannsrom for sesongarbeidere i jordbruk

Krav til enkelt- eller dobbeltsoverom gjelder ikke for sesongarbeidere innen jordbruk, der inntil fire arbeidstakere kan innkvarteres på samme soverom. Soverommet må uansett være stort nok for antallet personer og ha tilstøtende oppholdsrom. Varigheten på slik innkvartering er inntil 10 uker.

Brannsikkerhet

Elektriske anlegg, brannvarslere og brannslukkingsutstyr skal oppfylle kravene i forskrift om brannforebygging. Det elektriske anlegget må være dimensjonert for antall arbeidstakere og bruken av elektronisk utstyr.

Innkvarteringen må ha rømningsveier og nødutganger. Når vindu ikke kan brukes som rømningsvei, må det være to alternative rømningsveier fra hvilerom og soverom.

Husordensregler

Når flere arbeidstakere deler innkvartering, skal arbeidsgiver og arbeidstakere utarbeide husordensregler sammen.

Husordensreglene bør inneholde informasjon om

- fordeling av oppgaver
- renhold, smittevern og ryddighet
- vasketider for klær
- matlaging
- alkohol
- røyking
- tider for når det skal være ro
- mulighet for å ha gjester

Listen over er ikke fullstendig og må tilpasses behovene i den enkelte innkvarteringen.

Arbeidstilsynet kan etter en konkret vurdering gi pålegg om at det skal utarbeides husordensregler.

Når arbeidsgiver ikke eier boligen

Når arbeidsgiver eier eller leier en bolig og stiller denne til rådighet, eventuelt tilbyr eller organiserer innkvartering, må innkvarteringen oppfylle kravene. Kravene gjelder uavhengig av om det er arbeidsgiver eller arbeidstaker som betaler for innkvarteringen.

Reglene gjelder ikke hvis arbeidsgiver kun formidler kontakt med én eller flere utleiere. Dersom arbeidsgiver bistår arbeidstaker med å skaffe innkvartering, og leieforholdet er mellom utleier og arbeidstaker, må Arbeidstilsynet vurdere om innkvarteringen kan sies å bli stilt til rådighet av arbeidsgiver. For at arbeidsgiver skal ha eller ta ansvar for innkvarteringen, må hun eller han ha en viss tilknytning til innkvarteringen eller til utleieren.

Smitteverntiltak i innkvartering

Arbeidsgiver må vurdere smitterisiko i innkvarteringen og sørge for relevante smitteverntiltak:

Smitteverntiltak i innkvarteringen

Arbeidsgiver må risikovurdere smitte og legge til rette tiltak som sikrer generelt smittevern.

Eksempler på tiltak er at

- Arbeidstakerne har nødvendig kunnskap og utstyr tilgjengelig (håndvask, hostehygiene, bruk engangspapir og lignende)
- arbeidsgiver sørger for at kontaktflater og utstyr, spesielt i fellesområdene bad og kjøkken, blir rengjort jevnlig

Arbeidstakerne skal få opplæring i smitteverntiltakene på et språk de forstår. Tiltakene bør gå fram av husordensreglene.

Ved større smitteutbrudd må arbeidsgiver vurdere ytterligere smitteverntiltak i samarbeid med lokale helsemyndigheter.

Oppfølging av sykdom

Arbeidsgiver bør ha rutiner og vurdere tiltak for arbeidstakere som har fått symptomer smittsomme sykdommer. I rutinene til virksomheten bør det stå hva syke arbeidstakere skal gjøre.

Arbeidstilsynets rett til å kontrollere innkvarteringen

Arbeidstilsynet skal til enhver tid ha uhindret adgang til ethvert sted som omfattes av loven. Dette gjelder også innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet.

Hvis arbeidsgiver er bundet av tariffavtale, kan det komme ytterligere krav til innkvarteringen – ut over lovens krav. Arbeidstilsynet fører ikke tilsyn etter tariffavtalene.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at kravet til innkvartering er oppfylt og at innkvarteringen er fullt forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. I slike tilsyn samarbeider Arbeidstilsynet ofte med etater som brannvesenet og andre kommunale myndigheter.

[Les mer om hvordan vi gjennomfører tilsyn](#)

Kravene til innkvartering blir tydeligere fra 1. juni 2024

Fra 1. juni 2024 blir krav til innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker forskriftsfestet.

Kravene i forskriften blir tydeligere, i tråd med langvarig forvaltningspraksis. Dette betyr at det er mindre rom for tolkning av kravene, og enklere for arbeidsgiver å følge dem.

Endringene vil særlig gjøre det tydelig at arbeidstaker

- som klar hovedregel skal ha enkeltrom som soverom
- skal ha tilgang til dusj og toalett i umiddelbar nærhet til soverommet (minst en dusj og ett toalett per fem arbeidstakere)
- skal ha tilgang til oppholdsrom i umiddelbar nærhet til soverommet, med bord og stoler. Det bør være trådløst internett.

Reglene vil stå i et nytt kapittel 3A i arbeidsplassforskriften. [Se endringsforskrift: Endring i arbeidsplassforskriften \(lovdata.no\)](#). Arbeidstilsynet vil utarbeide en kommentardel til kapittel 3A i arbeidsplassforskriften før endringene trer i kraft.

Regelverk om innkvartering

[Les om krav til det fysiske arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven § 4-4 \(4\)](#)

[Les om krav til personalrom, rom for renholdsutstyr, førstehjelpsrom og førstehjelpsutstyr i arbeidsplassforskriften kap. 3](#)
