



EnRigtigMaler.dk

## ORIENTERING

### Kort om Coronavirus og dine medarbejdere

Coronavirus og smittefare for coronavirus skal som udgangspunkt behandles som anden sygdom i forbindelse med ansættelse. Som omfattet af det danske beredskab om smitsomme farlige sygdomme efter epidemiloven er der dog særlige problemstillinger, herunder om isolering.

Udgangspunktet er, at en virksomhed ikke må spørge, og medarbejderen ikke har pligt til at oplyse årsagen til sygefraværet. DA vurderer, at en medarbejder har pligt til, og virksomheden har krav på at få oplyst, om en medarbejder er syg af eller er under mistanke eller ser sig selv under mistanke for coronavirus. Dette må gælde for sygdomme omfattet af epidemiloven.

Medarbejdere, der er isoleret, efter afgørelser truffet af myndigheder i epidemiloven, må anses som syge i ansættelses retlig forstand, uanset om de er syge eller kun under mistanke for smitte.

#### **Henstillinger fra læger skal behandles som et påbud**

En af de særlige problemstillinger er, at grundlaget for isolering i Danmark for de fleste personer vil være frivillige aftaler eller henstillinger fra egen læge og ikke et juridisk pålæg fra myndigheder. DA vurderer, at frivillige aftaler og henstillinger fra lægefagligt personale i ansættelsesretlig henseende skal behandles ligesom påbud fra myndigheder, uanset at disse ikke er egentlig juridisk funderet i epidemiloven og opfylder dennes krav. Medarbejdere, der er omfattet af sådanne, der ikke egentlig bygger på epidemiloven, må også anses for omfattet af reglerne om sygdom. Der skal dog være tale om et pålæg eller henstilling fra læge, der bør kunne dokumenteres skriftligt, f.eks. med en lægeerklæring.

DA vurderer ligeledes, at restriktioner pålagt i udlandet af udenlandske myndigheder skal anses som pålæg, der svarer til danske tvangsindgreb.

#### **Isolering af et større område**

En særlig udfordring kommer, hvis myndigheder i Danmark må vælge at isolere et større område eller en hel by. I en sådan situation er mange af de, som opholder sig i området, formentlig hverken syge, smittede eller konkret under mistanke for smitte. Beslutningen er truffet af også andre hensyn. Disse kan som udgangspunkt heller ikke anses som syge i ansættelses retlig forstand, hvorfor f.eks. fravær alene kan berettige til lovligt forfald og f.eks. ikke sygeløn.

DA har også valgt i sin vurdering ikke at forskelsbehandle mellem funktionærer og andre ansatte, så alle behandles ens.

**Antallet af smittede med Coronavirus er stigende på verdensplan. Læs her, hvordan du som virksomhedsejer skal forholde dig i forhold til dine medarbejdere, hvis der bliver tale om en regulær epidemi i Danmark.**



EnRigtigMaler.dk

## ORIENTERING

# Kort om Coronavirus og dine medarbejdere

## Spørgsmål og svar

**Skal medarbejderen have løn, når det på grund af coronavirus ikke har været muligt for virksomhederne at få de nødvendige forsyninger til brug for arbejdet, der må ligge stille helt eller delvist?**

*Der kan ske lovlig opsigelse på grund af råvaremangel. Virksomheder kan også vælge at hjemsende medarbejdere, hvis de ikke kan beskæftige medarbejderne på grund af råvaremangel. I udgangspunktet skal medarbejderne have løn, når de bliver hjemsendt, men i visse tilfælde kan de hjemsendes uden løn, hvis dette følger af den gældende overenskomst for det konkrete område.*

**Hvad med lønnen, hvis virksomheden finder, det er nødvendigt at sende medarbejdere hjem som en sikkerhedsforanstaltning i forhold til coronavirus?**

*I udgangspunktet skal medarbejderne have løn, hvis en virksomhed træffer beslutning om at lukke virksomheden eller sende enkelte eller flere medarbejdere hjem som en sikkerhedsforanstaltning på grund af coronavirus, enten fordi de har været i et risikoområde eller har sygemeldte pårørende.*

**Kan en medarbejder afslå at udføre en arbejdsopgave under henvisning til coronavirus?**

*Medarbejderen vil i kvalificerede tilfælde kunne påberåbe sig princippet om at standse arbejdet på grund af liv, ære og velfærd. Dette vil også gælde med hensyn til risici hidført fra kolleger. Virksomheden bør i sådanne tilfælde søge at afklare forholdene, evt. ved at søge bistand fra myndigheder eller læger, hvis omstændighederne er tilstrækkelig kvalificerede.*

*Hvis en medarbejder som led i arbejde f.eks. skal servicere syge eller personer i isolation, skal virksomheder i kraft af arbejdsmiljøansvaret træffe de nødvendige forholdsregler for at sikre medarbejderen.*

**Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder ikke kan komme hjem fra sin ferie på grund af coronavirus?**

*Medarbejderen vil som udgangspunkt ikke have krav på løn, hvis pågældende ikke kan komme hjem fra en ferie på grund af forhold, der skyldes coronavirus, såsom aflyste flyafgange eller forebyggende karantæne eller isolering efter udenlandske regler. Der er tale om lovligt forfald. Hvis medarbejderen er i karantæne, som led i at medarbejderen er smittet med coronavirus, eller der er formodning herom, vil medarbejderen skulle sygemeldes, og forholdet vil således falde ind under de almindelige regler om sygefravær. Medarbejderen vil ved sygdom tillige kunne bruge reglerne om afbrud af ferien ved sygdom.*

Spørgsmål og svar om  
Coronavirus og dine medarbejder.



EnRigtigMaler.dk

## ORIENTERING

# Kort om Coronavirus og dine medarbejdere

## Spørgsmål og svar

### **Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder ikke kan komme på ferie eller vil rejse udenlands på ferie på grund af coronavirus?**

*Den ferie, som er aftalt eller fastsat for medarbejderen, ændres ikke, medmindre medarbejderen og virksomheden indgår aftale om, at ferien ikke holdes alligevel eller flyttes.*

### **Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder rejser til et "farligt område" på sin ferie?**

*Det vil afhænge af en konkret vurdering, men der kan være tale om selvforskyldt sygdom, hvis medarbejderen faktisk bliver syg med coronavirus eller f.eks. ikke kan komme hjem på grund af isolering eller restriktioner på feriestedet. Der er således ikke krav på sygeløn m.v., og efter omstændighederne kan der endda ikke være lovligt forfald. Hertil kan komme problemer med hjemtransport, selv om medarbejderen ikke selv rammes, som medarbejderen må bære risikoen for.*

*Hvis medarbejderen kommer hjem fra det "farlige område", vil det afhænge af myndighedernes beslutning, om vedkommende skal isoleres. Hvis virksomheden vælger ikke at modtage vedkommendes arbejdsydelse uden kvalificeret grundlag, vil udgangspunkt være, at virksomheden skal betale løn.*

### **Skal en medarbejder oplyse om, at vedkommende er syg af eller er under mistanke eller ser sig selv under mistanke for coronavirus?**

*Udgangspunktet er, at en virksomhed ikke må spørge, og medarbejderen ikke har pligt til at oplyse årsagen til sygefraværet. Det må dog antages, at en medarbejder har pligt til, og virksomheden har krav på at få oplyst, om medarbejderen er syg af eller er under mistanke eller ser sig selv under mistanke for coronavirus.*

### **Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder i Danmark sygemelder sig på grund af egen coronavirus?**

*Der er tale om en "almindelig sygemeldingssituation". Virksomheden bør sikre sig, at andre medarbejdere, der har været i kontakt med medarbejderen, ikke også er smittet. Hvis virksomheden vælger at sende disse medarbejdere hjem, vil disse have krav på normal løn.*

### **Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder i Danmark oplyser, at vedkommende mistænker sig for at være smittet eller syg på grund af coronavirus?**

*Indtil det er afklaret af myndigheder og læger, om medarbejderen faktisk er syg eller smittet, må medarbejderen anses for at være sygemeldt, hvor de almindelige sygedomsregler i ansættelsesforholdet er gældende, hvis medarbejderens antagelse er rimelig kvalificeret. Hvis screeningen af medarbejderen viser sig, at denne ikke er syg af coronavirus, vil det afhænge af omstændighederne, om medarbejderen så skal sygemeldes på grund af anden sygdom eller måske henstilles til at blive hjemme.*

## Spørgsmål og svar om Coronavirus og dine medarbejder.



EnRigtigMaler.dk

## ORIENTERING

# Kort om Coronavirus og dine medarbejdere

## Spørgsmål og svar

**Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder i Danmark oplyser at være pålagt karantæne eller isolation på grund af egen sygdom eller mistanke om smitterisiko på grund af andres (f.eks. nærtstående) coronasygdom**

*Hvis medarbejderen er pålagt karantæne eller isolation på grund af egen sygdom af myndighederne, er de almindelige sygedomsregler i ansættelsesforholdet gældende.*

**Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder oplyser, at danske myndigheder eller læge har henstillet vedkommende til at holde sig i sit hjem på grund af risiko for at være smittet?**

*Det er ikke tale om pålæg, der er omfattet af epidemiloven, men det må antages ansættelsesretligt at skulle behandles som sygdom. Der skal dog være tale om et pålæg eller henstilling fra læge, der bør kunne dokumenteres skriftligt, f.eks. med på en lægeerklæring.*

**Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder har "givet sig selv karantæne" og ikke møder på arbejde?**

*Dette må anses som en almindelig udeblivelsessituation, der kan medføre bortvisning. Virksomheden bør dog sikre sig, at medarbejderens handlemåde ikke bygger på misforståede bemærkninger fra sundhedspersoner.*

**Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder ikke vil møde på arbejde eller være i rum med kollegaer, som vedkommende anser for at kunne være syge eller bære smitte?**

*Medarbejderen vil i kvalificerede tilfælde kunne påberåbe sig princippet om at standse arbejdet på grund af liv, ære og velfærd. Dette vil også gælde med hensyn til risici hidført fra kolleger. Virksomheden bør i sådanne tilfælde søge at afklare forholdene, evt. ved at søge bistand fra myndigheder eller læger, hvis omstændighederne er tilstrækkelig kvalificerede.*

*Hvis en medarbejder som led i sit arbejde f.eks. skal servicere syge eller personer i isolation, skal virksomheder i kraft af arbejdsmiljøansvaret træffe de nødvendige forholdsregler for at sikre medarbejderen.*

**Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder ikke kan få sit barn passet, fordi barnets daginstitution er lukket på grund af coronavirus?**

*En medarbejder er forpligtet til at møde på arbejde, selv om medarbejderen mangler pasning til sit barn. Det gælder også i den situation, hvor daginstitutionen er lukket som følge af coronavirus. Det er således op til medarbejderen at finde alternative pasningsmuligheder, så medarbejderen kan møde på arbejde.*

*Virksomheden og medarbejderen vil dog kunne indgå aftale om, at medarbejderen f.eks. arbejder hjemme eller bruger afspadsering eller ferie, men det er ikke noget medarbejderen har krav på.*

Spørgsmål og svar om  
Coronavirus og dine medarbejdere.



EnRigtigMaler.dk

## ORIENTERING

# Kort om Coronavirus og dine medarbejdere

## Spørgsmål og svar

### **Medarbejderen kan ikke komme på arbejde på grund af f.eks. transportproblemer, der skyldes andres sygdom eller forhold, der kan henføres til coronavirus?**

*Transporthindringer er som udgangspunkt lønmodtagerens egen risiko. Medarbejderen skal hurtigst muligt meddele virksomheden, at vedkommende ikke kan møde til tiden og søge at løse problemet ved alternative løsninger. Der er i fald tale om lovligt forfald uden ret til løn under fraværet.*

### **Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis et område eller en by i Danmark er isoleret på grund af coronavirus?**

- *Medarbejdere kan ikke møde på arbejde, da arbejdsstedet ligger uden for området: Der er tale om lovligt forfald fra medarbejderens side. Der er således ikke krav på løn, medmindre medarbejderen f.eks. kan arbejde hjemmefra.*
- *Medarbejdere kan ikke møde på arbejde, da arbejdsstedet ligger inden for området: Virksomheden skal betale løn, medmindre der i overenskomsten er hjemmel for andet.*
- *Virksomhedens produktion berøres på grund af begivenheden, både hvis virksomheden ligger i området eller udenfor: Virksomheden kan enten opsige medarbejdere eller bruge adgangen til hjemsendelse i f.eks. den kollektive overenskomst, der måtte være.*

*Der er efter epidemiloven mulighed for erstatning for enhver foranstaltning, der har været iværksat og ved andre tvangsindgreb efter loven.*

*Udgangspunktet er således de almindelige ansættelsesretlige regler, medmindre situationen udvikler sig i et omfang, hvor der må antages at foreligge force majeure.*

*Det bemærkes, at virksomheder og medarbejdere kan aftale sig frem til forskellige løsninger, hvis der på grund af coronavirus indtræffer en situation, hvor det f.eks. ikke er muligt for lønmodtageren at udføre sit arbejde på arbejdspladsen. Her tænkes bl.a. på muligheden for at arbejde hjemme, hvis arbejdet tillader det.*

## Spørgsmål og svar om Coronavirus og dine medarbejdere.