

Beredskab i forbindelse med coronavirus

## Coronavirus – ansættelsesretlig vejledning

### 1. Medarbejderen sendes hjem eller bliver hjemme

#### **Virksomheden vælger at sende medarbejdere hjem som en sikkerhedsforanstaltning**

Hvis en virksomhed beslutter at følge anbefalingerne fra Sundhedsstyrelsen om, at medarbejdere bliver hjemme i 14 dage efter, at de er udrejst fra et af myndighederne særligt udpegede risikoområder, skal der betales fuld løn. Det samme gælder, hvis ledelsen på grund af andre risikovurderinger vælger at sende medarbejdere hjem i en periode.

Selv om virksomheden agerer på baggrund af myndighedernes anbefalinger, er der juridisk set ikke tale om et myndighedskrav eller pålæg efter epidemiloven. Det er en sikkerhedsforanstaltning, der er truffet af ledelsen selv.

I den forbindelse henvises der bl.a. til en faglig voldgift fra 2. november 1994, hvor det blev afgjort, at en virksomhed ikke kunne sende en medarbejder hjem uden fuld løn på grund af egne sundhedskrav. Medarbejderen var ikke syg, og opmanden fandt, at der var fordringshavermora, da der ikke forelå et "myndighedskrav".

Når en medarbejder er hjemme med fuld løn, skal medarbejderen naturligvis arbejde hjemmefra i videst muligt omfang.

Hvis medarbejderen bliver syg i hjemmeperioden, overgår medarbejderen til løn under sygdom efter de for ansættelsesforholdet gældende regler.

#### **En medarbejder vælger selv at blive hjemme**

Er det medarbejderen selv, der beslutter at blive hjemme på baggrund af Sundhedsstyrelsens anbefalinger, kan der opstå en diskussion om, hvorvidt medarbejderen har lovligt eller ulovligt forfald. Det vil bero på en konkret ansættelsesretlig vurdering. Medarbejderen har under alle omstændigheder ikke krav på løn. Hvis der skal betales løn, kræver det, at virksomheden tilslutter sig beslutningen.

Hvis medarbejderen vælger at blive hjemme af egen frygt for coronavirus og f.eks. ikke har været i et område, der er omfattet af risikovurderingen fra sundhedsmyndighederne, har medarbejderen under alle omstændigheder ikke lovligt forfald, og virksomheden kan gøre brug af almindelige ansættelsesretlige sanktioner.

Hvis medarbejderen faktisk bliver sygemeldt af coronavirus i hjemmeperioden, vil medarbejderen fra dette tidspunkt overgå til løn under sygdom efter de for ansættelsesforholdet gældende regler.

### **Brug af ferie eller afspadsering som alternativ**

Virksomheden kan som alternativ til eller i kombinationen med at sende medarbejderen hjem med normal løn, varsle ferie eller afvikling af afspadsering efter de almindelige regler herom.

Dette kan ske, uanset om det er medarbejderen eller virksomheden, der tager initiativet til ikke at møde på arbejde.

## **2. Egen skyld**

Hvis en medarbejder har foretaget en rejse til et af de udpegede risikoområder efter tidspunktet for sundhedsmyndighedernes udpegning af områderne, må det lægges til grund, at der indtræder egen skyld, dvs. at medarbejderen selv har bragt sig i en risikabel situation.

Virksomheden kan ikke forhindre medarbejderen i at foretage rejsen, men nægte at modtage medarbejderens arbejdsydelse i 14 dage efter hjemkomsten svarende til den af myndighederne anbefalede periode. I denne periode vil medarbejderen ikke have krav på løn.

Den 3. marts 2020 blev der udpeget en række konkrete risikoområder. Det kan ikke udelukkes, at myndighederne løbende vil udpege nye områder, og så vil der på tilsvarende vis kunne indtræde egen skyld for de nye områder. Det må som udgangspunkt lægges til grund, at anbefalingerne kommer til medarbejderens kundskab i forbindelse med udmeldingerne, og at medarbejderne ikke umiddelbart kan påberåbe sig ukendskab til situationen.

Hvis medarbejderens rejse til et risikoområde først kommer til virksomhedens kundskab, efter medarbejderen har genoptaget arbejdet – men inden den anbefalede hjemmep periode er udløbet – kan virksomheden også i en sådan situation sende den pågældende hjem uden løn.

Der er naturligvis også tale om selvforskyldt hindring eller sygdom, hvis medarbejderen faktisk bliver syg med coronavirus, kommer i karantæne eller ikke kan komme hjem til Danmark på grund af udenlandsk isolering, karantæne, transportproblemer m.v. på feriestedet som følge af, at medarbejderen er rejst eller besøgt områder i strid med anbefalingerne fra myndighederne.

## **3. Hjemsendelse og arbejdsfordeling**

Hvis der opstår arbejdsmangel som følge af coronavirus, vil virksomheden ligeledes kunne gøre brug af de almindelige regler i kollektive overenskomster og lovgivning om hjemsendelse og arbejdsfordeling. Disse muligheder kan naturligvis kun bruges i forhold til personer, der ikke er smittede eller i karantæne. Formålet er at undgå afskedigelser.

I forhold til rådgivning herom vil det være den almindelige rådgivning på baggrund af de relevante kollektive overenskomster og gældende lovgivning.

## 4. Isolation og karantæne

### **Pålagt isolation af en smittet medarbejder**

En medarbejder, der er smittet med coronavirus, og som er pålagt isolation af myndighederne i henhold til epidemiloven, må betragtes som syg og har derfor ret til aflønning under sygdom efter de for ansættelsesforholdet gældende regler, se dog nedenfor om epidemilovens § 27.

Hvis medarbejderen er symptomfri og kan arbejde hjemmefra på almindelig vis, vil medarbejderen have ret til almindelig løn.

Epidemilovens § 27 om erstatning for tab gælder, når myndighederne pålægger foranstaltninger vedrørende smitsomme sygdomme.

Eftersom der er tale om pålagt isolation, vil arbejdsgiveren muligvis have adgang til erstatning i henhold til epidemilovens § 27. Dette er dog for nærværende usikkert, og det er ligeledes usikkert, om arbejdsgiveren har lidt et løntab, da det er sygefraværet og ikke isolationen, der må vurderes at være årsagen til fraværet. Det er desuden under alle omstændigheder usikkert, om der er et tab for så vidt angår lønnen, da arbejdsgiveren betaler den sygeløn, der i øvrigt skal betales til syge efter lov, kollektiv overenskomst eller aftale.

DA forsøger at få en nærmere afklaring på dette.

Hvis medarbejderen har pådraget sig sygdommen på en måde, der omfattes af reglerne om egen skyld, gælder det tilsvarende som anført under afsnit 2 om egen skyld.

### **Frivillig isolation af en smittet medarbejder**

En medarbejder, der er smittet med coronavirus og er gået i såkaldt frivillig isolation, dvs. som ikke er pålagt af myndighederne, må betragtes som syg og har derfor ret til aflønning under sygdom efter de regler, der gælder i ansættelsesforholdet. Dette gælder, selv om medarbejderen er symptomfri og derfor i princippet ikke uarbejdsdygtig.

Hvis medarbejderen er symptomfri og kan arbejde hjemmefra på almindelig vis, vil medarbejderen have ret til almindelig løn.

Hvis medarbejderen har pådraget sig sygdommen på en måde, der omfattes af reglerne om egen skyld, gælder det tilsvarende som anført under afsnit 2 om egen skyld.

### **Karantæne for en rask medarbejder – pålagt og frivilligt**

En medarbejder, der kommer i karantæne, fordi vedkommende er konkret mistænkt for at kunne være smittet med coronavirus, betragtes af DA ikke som syg. Dette gælder, uanset om karantænen er pålagt af myndighederne i henhold til epidemiloven eller er sket frivilligt, herunder under trussel om tvang. Formålet med karantænen er at sikre, at vedkommende ikke smitter andre, hvis det på et senere tidspunkt måtte vise sig, at vedkommende er smittet. Karantænen er således et sikkerhedsmæssigt greb i forhold til at inddæmme og styre udbredelsen

af sygdommen. I begge situationer er det myndighederne, der foranstalter karantænen og medarbejderen er ikke syg og uarbejdsdygtig – i alt fald ikke på karantænetidspunktet. Virksomhederne er ikke en del af karantænebeslutningen, men må blot tage den til efterretning.

På denne baggrund er det DA's opfattelse, at medarbejderen i disse karantænesituationer ikke har krav på en ydelse fra virksomheden – hverken almindelig løn eller løn under sygdom. Der må således sikres en ydelse til medarbejderen, der baserer sig på epidemilovens § 27 eller principperne i loven, jf. nedenfor.

Hvis vedkommende i karantæneperioden bliver syg, indtræder dog de for ansættelsesforholdet almindelige regler om aflønning under sygdom.

Hvis vedkommende i karantæneperioden arbejder hjemmefra, skal virksomheden betale fuld løn.

Regeringen og centraladministrationen er imidlertid p.t. **ikke** enige i denne vurdering af situationen. Som minimum er det deres opfattelse, at den såkaldte "frivillige karantæne" af raske medarbejdere (dvs. hvor der ikke er foretaget myndighedspålagt karantæne) er at betragte som sygdom.

Ifølge det oplyste (som for nærværende alene er mundtlige redegørelser) er det deres opfattelse, at denne retsstilling udledes af det forhold, at det er en sygdomssituation, der gør, at medarbejderen skal holde sig hjemme, og at det beror på en konkret begrundet skærpet risiko for, at medarbejderen er eller bliver syg. De henviser bl.a. til funktionærlovens § 5 om løn under sygdom (jf. bl.a. H.G. Carlsen, Dansk Funktionærret), hvorefter funktionæren ikke selv er syg, men i karantæne på grund af smitsom sygdom i hjemmet. Det er således regeringen og centraladministrationens opfattelse, at det er virksomhederne, der skal betale løn under sygdom.

Rækkevidden og anvendeligheden af epidemilovens § 27 i forhold til at sikre en ydelse til karantænebelagte medarbejdere, der ikke får en ydelse af virksomhederne, er ved at blive afklaret nærmere juridisk. Herunder pågår der politiske drøftelser med regeringen om, hvorvidt der kan skabes en kompensationsordning enten via epidemiloven eller en særlov.

Indtil dette er afklaret, består der således en usikkerhed i disse situationer, som medlemsorganisationerne skal være opmærksomme på i den aktuelle rådgivning af virksomhederne.

DA vender naturligvis tilbage herom.

## **5. Liv, ære og velfærd**

Der kan formentlig opstå situationer, hvor en medarbejder i forbindelse med coronavirus efter omstændighederne kan påberåbe sig det arbejdsretlige princip om liv, ære og velfærd, som udtrykt i § 17 i Normen (Regler for behandling af faglig strid) og Arbejds miljølovens § 17a og dermed kan afslå at udføre det pågældende arbejde.

Hvornår princippet er anvendeligt med hensyn til coronavirus afhænger af de konkrete omstændigheder, herunder de anbefalinger, som sundhedsmyndighederne løbende udsender. Berettigelsen af princippet kan formentlig også afhænge af personlige forhold, herunder vedrørende sundhed, familie etc. hos den enkelte medarbejder. Der vil således være tale om en konkret vurdering.

Problemstillingen kan opstå i forhold til håndtering af f.eks.:

- Tjenesterejser til særlige risikoområder.
- Møder med forretningsforbindelser, der kommer fra særlige risikoområder.
- Personlig kontakt med kunder, f.eks. i en restauration, butik, transportmiddel eller security i lufthavnen.
- Rengøring af smittede områder.
- Kontakt med kolleger.
- Kontakt med kolleger, der har befundet i omstændigheder, der givet øget sygdomsrisiko.
- Medarbejderens personlige omstændigheder, f.eks. at man selv har et lavt immunforsvar eller har personer i familien med lavt immunforsvar.

Arbejdsgiveren må anses i kraft af det overordnede arbejdsmiljøansvar så vidt muligt at skulle følge også sundhedsmyndighedernes anbefalinger med hensyn til at håndtere coronavirus. Et middel hertil kan være at stille personlige værnemidler til rådighed, men også mere simple foranstaltninger kan være relevante, såsom at stille håndsprit til rådighed. Mere vanskeligt og udfordrende kan være myndigheders anbefalinger om afstand mellem personer eller antal personer i et lokale eller lokalitet.

## **6. Medarbejderens oplysningspligt**

Der er ikke i epidemiloven bestemmelser om, at personer, der er smittet eller har formodning om at kunne være smittet, har en oplysningspligt herom til myndigheder eller arbejdsplads. Der er heller ikke pligt til at oplyse om de personer, som vedkommende har været i kontakt med. Der er efter epidemilovens § 21 en pligt til at oplyse, om en person i vedkommendes omgangskreds eller varetægt er syg.

Udgangspunktet i ansættelsesretten og efter helbredsoplysningsloven er, at en virksomhed ikke må spørge til og medarbejderen ikke har pligt til at oplyse om den helbredsmæssige årsag til sygefravær – altså diagnosen. Der ses ikke at være undtagelser i helbredsoplysningsloven, der f.eks. kan fange smitsomme sygdom. Heroverfor står princippet om medarbejderens loyalitetspligt.

En oplysning om, at en medarbejderens selv eller dennes nære er i isolation eller karantæne, er ikke en oplysning om diagnosen eller henføring til coronavirus. Medarbejderen kan være omfattet af en af de andre smitsomme sygdomme, f.eks. Ebola, som grundlag for f.eks. isolation. En oplysning om rejsemål er heller ikke en oplysning om diagnose.

Arbejdsgiveren må derfor spørge til, og medarbejderen har efter omstændighederne pligt til at oplyse om, andet end diagnosen.