

## Coronavirus – COVID-19

### Q and A

- 1. 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 efter det gældende ansættelsesgrundlag. 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.*

*Det er tillige muligt for virksomheder at bruge arbejdsfordelingsordninger, hvor der er adgang til a-dagpenge. Dette kræver enten et grundlag i overenskomsten eller særlig aftale med medarbejderne samt overholdelse af kravene i loven.<sup>1</sup>*

- 2. Kan en medarbejder afslå at tage på tjenesterejse under henvisning til coronavirus?**

*Arbejdsgiver kan henholde sig til Udenrigsministeriets rejsevejledning <https://um.dk/da/rejse-og-ophold/rejse-til-udlandet/rejsevejledninger/oversigt-udenrigsministeriets-rejsevejledninger/>.*

*Kun hvis Udenrigsministeriets rejsevejledning fraråder rejser til destinationen for pågældende tjenesterejse, vil det kunne komme på tale, at medarbejderen kan afslå at rejse. Hvis der er tale om en tjenesterejse, der af virksomheden anses for nødvendig, vil det afhænge af konkrete omstændigheder, om medarbejderen kan nægte at rejse.*

*Det må også antages, at virksomheden i kraft af arbejdsmiljøansvaret har en pligt til at foretage en risikovurdering af risici, der er forbundet med den konkrete tjenesterejse.*

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

---

<sup>1</sup> Se bekendtgørelse nr. 1588 af 18. december 2018 § 47 og information fra STAR: <https://star.dk/til-virksomheder/arbejdsfordeling-som-alternativ-til-afskedigelse/kollektiv-overenskomst-eller-aftale/>.

Medarbejderen vil som udgangspunkt have krav på løn, hvis pågældende ikke kan komme hjem fra en tjenesterejse på grund af forhold, der skyldes coronavirus, såsom aflyste flyafgange eller forebyggende karantæne eller isolering efter udenlandske regler. 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.

#### **4. Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder ikke kan komme på eller vil rejse 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 en sådan situation faktisk håndteres vil kunne afhænge af hensynet til virksomhedens egen interesse i, at medarbejderen ikke rejser eller holder ferie.

#### **5. Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis en medarbejder ikke kan få sit barn passet, fordi barnets daginstitution eller skole 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. Der kan være f.eks. også være kollektive aftaler om børneomsorgsdage, som kan bruges. Er medarbejderen selv i karantæne eller isolation sammen med barnet, er der tale om en situation, der skal håndteres efter disse regler.

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.

Det må i sagens natur frarådes, at børnene passes på arbejdspladsen.

#### **6. Medarbejderen kan ikke komme på arbejde på grund af f.eks. transportproblemer, der skyldes ændringer i offentlig transport, der kan henføres til coronavirus?**

Transporthindringer er lønmodtagerens egen risiko. Dette vil som udgangspunkt også gælde, hvis der er tale om påbud om fx ikke at benytte visse transportformer.

Medarbejderen skal hurtigst muligt meddele virksomheden, at vedkommende ikke kan møde til tiden og søge at løse problemet ved alternative løsninger. Der er i det tilfælde tale om lovlige forfald uden ret til løn under fraværet.

#### **7. Kan en virksomhed varsle ferie som følge af coronavirus?**

En virksomhed kan altid varsle ferie med de normale varsler efter ferieloven; det vil sige efter ferielovens § 12, tre måneders varsel for hovedferie og 1 måneders varsel for restferie. Der vil for de fleste medarbejdere formentlig i øjeblikket alene være tale om restferien, der så kan varsles

med 1 måneds varsel. Varslerne gælder også for kollektiv ferielukning, jf. ferielovens § 17. Mange ordninger om feriefri dage og anden ekstra frihed følger også ferielovens varslingsregler om restferie.

Virksomheder kan således fx ved at varsle restferie senest fredag den 13. marts 2020 få medarbejderens restferie m.v. til at starte tirsdag den 14. marts 2020, det vil sige lige efter påskeferien.

Ferielovens varsler kan imidlertid også forkortes, jf. ferielovens § 12, stk. 2, hvis "særlige omstændigheder" er tilstede. DA vurderer, at muligheden for forkortet varsel kan være anvendelig grundet i virksomhedens forhold, da man i praksis bare kræver, at der er vanskeligheder, som af virksomheden med normal forretningsindsigt ikke kunne have været forudset. Når reglen anvendes, kan varslet være meget kort, men ikke kortere end dagen efter varslet. Virksomheder kan således også inden påske med kort varsel varsle restferie. Reglen gælder også for hovedferie.

For god ordens skyld erindres om, at såfremt feriemidlet anvendes, har medarbejderen ingen arbejdsforpligtigelser og kan heller ikke være syg og formentlig heller ikke i karantæne. Sygdom inden ferien starter medfører, at ferien ikke påbegyndes, men udsættes. Sygdom, når ferien er påbegyndt, medfører, at ferie afbrydes, men ikke for de første fem dage.

Muligheden for det kortere varsel kan også benyttes, når lønmodtageren er rask eller ude af karantæne.

#### **8. Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis virksomheden fx på grund af andre medarbejders fravær vil ændre allerede planlagt ferie for en medarbejder?**

Virksomheden kan efter ferielovens § 12, stk. 3, i særlige tilfælde ændre allerede fastsat eller aftalt ferie, som ikke er påbegyndt. Dette kræver "væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn" gør det nødvendigt. Der stilles skrappe krav end i den § 12, stk. 2, som nævnes ovenfor. DA mener dog, at bestemmelsen kan være anvendelig i den øjeblikkelige situation.

Medarbejderen skal under alle omstændigheder have sit tab erstattet som følge af aflysningen, når bestemmelsen er anvendelig. Det kan f.eks. være flybilletter. Er ferien derimod startet, kan ferien kun ændres ved aftale mellem medarbejder og virksomhed.

#### **9. Kan en virksomhed måle medarbejdernes kropstemperatur?**

Dette skal vi søge at finde en fælles holdning til:

Er der tale om en kontrolforanstaltning, der kan iværksættes efter DA og FHs aftale om kontrolforanstaltninger eller arbejdsretlige principper? Og hvis ja; kan den så iværksættes uden at iagttage DA og FH aftalens otte ugers frist?