

FAQ om håndtering af coronavirus på arbejdspladsen:

Kan du som arbejdsgiver kræve, at medarbejderen skal i karantæne fra virksomheden på grund af risiko for coronavirus?

Det er arbejdsgiverens ledelsesret at bestemme, om en medarbejder må befinde sig på arbejdspladsen eller ej.

Den 3. marts 2020 opfordrede Sundhedsstyrelsen og regeringen erhvervslivet til at bede medarbejdere, der har været i særlige risikoområder for smitte med coronavirusen, til at holde sig hjemme i 14 dage, efter de er kommet retur til Danmark - og i den forbindelse blev erhvervslivet opfordret til at udbetale løn.

Hvis Brugsforeningen følger Sundhedsstyrelsens opfordring om at bede en medarbejder, der har været i særlige risikoområder for smitte med coronavirusen, om at blive hjemme, så vil den berørte medarbejder have ret til sin sædvanlige løn.

Hvem skal betale medarbejderens løn, hvis virksomheden stiller krav om karantæne?

Medarbejderne har ret til deres sædvanlige løn, hvis arbejdsgiveren stiller krav om karantæne. Det skyldes, at det er arbejdsgiverens valg, at de ikke må komme på arbejde.

Hvilken betaling har medarbejderen smittet med coronavirus ret til?

Hvis medarbejderen er smittet med coronavirus, så har medarbejderen ret til løn, sygeløn eller sygedagpenge efter de almindelige regler om betaling under sygdom.

Må du som arbejdsgiver spørge om en medarbejder er smittet med coronavirus?

Det klare udgangspunkt er, at du som arbejdsgiver ikke må spørge om årsagen til medarbejderens sygefravær, dvs. diagnosen. Men medarbejderen har pligt til at oplyse dig om, hvis medarbejderen er syg med coronavirus, eller hvis medarbejderen har mistanke om det, fordi det er en smitsom sygdom, der i værste fald kan få alvorlige samfundsmæssige konsekvenser.

BA skal dog indskærpe, at sygdomsoplysninger og mistanke om smitte/diagnosen er fortrolige oplysninger, som ikke må deles, uden at den enkelte medarbejder har samtykket til det.

Hvad gør du som arbejdsgiver, hvis medarbejderen er blevet smittet med coronavirus?

Medarbejderen må anses for sygemeldt, indtil der foreligger lægelig afklaring. Du kan anmode om en lægeerklæring som ved almindelig sygdom.

Hvad gør du som arbejdsgiver, hvis medarbejderen er sat i karantæne/isolation, men ikke har dokumenteret det?

Du kan bede om at få lægelig dokumentation for, at det er nødvendigt for medarbejderen at være i karantæne/isolation. Hvis der foreligger dokumentation for det, betragtes medarbejderen som syg.

Du vil kunne drøfte med medarbejderen, om der under karantænen/isolationen er opgaver, som medarbejderen kan udføre under karantænen/isolationen.

Hvad gør du som arbejdsgiver, hvis medarbejderen ikke vil komme på arbejde af frygt for smitte?

Medarbejderen vil aldrig selv kunne beslutte at skulle i karantæne/isolation. Det vil i så fald blive betragtet som ulovligt fravær at blive væk fra sit arbejde uden en saglig begrundelse.

Det vil derimod være lovligt fravær, hvis en læge eller sundhedsmyndighederne beslutter, at medarbejderen skal i karantæne/isolation.

Hvis medarbejderen udebliver fra arbejde, uden at arbejdsgiveren, lægen eller sundhedsmyndighederne kræver det, kan det føre til ansættelsesretlige konsekvenser, herunder bortvisning. I så fald skal du kontakte BA for nærmere rådgivning.

I helt særlige tilfælde kan medarbejderen påberåbe sig princippet om at forlade arbejdspladsen, hvis medarbejderens liv eller helbred er i fare. Det vil for eksempel være, hvis medarbejderen har været i tæt kontakt med en kollega, der er smittet med coronavirus.

Du bør som arbejdsgiver i denne situation afklare forholdene ved at søge råd og vejledning ved sundhedsmyndighederne eller læge for at få afklaret, om medarbejderen er særligt udsat, og der skal iværksættes særlige foranstaltninger.

Om medarbejderens liv eller helbred er i fare, vil afhænge af en konkret vurdering. Du skal i så fald kontakte BA for yderligere rådgivning.

Hvad gør du som arbejdsgiver, hvis medarbejderen ikke kan få sit barn passet, fordi daginstitutionen er lukket på grund af coronavirus?

Det er medarbejderens ansvar at finde pasning til sit barn. Medarbejderen må derfor finde en alternativ pasningsordning, mens institutionen er lukket.

Som arbejdsgiver kan du dog aftale med medarbejderen, at medarbejderen kan afspadsere, holde ferie eller alternativt arbejde hjemmefra, hvis medarbejderen har nogle arbejdsopgaver, som egner sig til det.

Må medarbejderen blive hjemme på grund af problemer med offentlig transport?

Medarbejderen er forpligtet til at møde på arbejde til den aftalte tid. Det er op til medarbejderen selv at finde en anden måde at komme på arbejde. Hvis medarbejderen ikke møder på arbejde, har medarbejderen ikke ret til løn den dag, da der er tale om ulovlig udeblivelse.

Må medarbejderen rejse til "et farligt område" i sin ferie?

Som arbejdsgiver skal du i vurderingen af, hvor medarbejderen kan rejse hen, tage udgangspunkt i Udenrigsministeriets rejseanbefalinger. BA anbefaler, at man undlader at rejse til destinationer, som Udenrigsministeriet enten "fraråder" eller "fraråder ikke nødvendige rejser" til.

Hvis medarbejderen har været i et særligt risikoområde, skal medarbejderen blive hjemme indtil 14 dage efter hjemkomsttidspunktet. Hvis medarbejderen trods Udenrigsministeriets anbefaling, vil det kunne betragtes som selvforskyldt sygdom, hvis medarbejderen bliver syg

med coronavirus under/eller efter rejsen. Dette vil derfor kunne få betydning for medarbejderens ret til løn/sygedagpenge under sygdom.

En medarbejder, som rejser til udlandet, skal også holde sig opdateret på Udenrigsministeriets rejsevejledning før, under og efter sin rejse.

Hvad gør du som arbejdsgiver, hvis medarbejderen er på ferie i udlandet, og de lokale myndigheder hindrer hjemrejse på grund af coronavirus?

Når medarbejderen er udrejst af private årsager, for eksempel ferie, til områder som Udenrigsministeriet fraråder at rejse til på grund af risiko for smitte af coronavirus, rejser medarbejderen på egen risiko.

Medarbejderen skal derfor ikke have løn under sit forlængede fravær, medmindre medarbejderen aftaler med dig som arbejdsgiver at forlænge sin ferie og har løn under ferien. Derudover er det selvfølgelig også muligt at aftale afholdelse af feriefridage eller afspadsering.

Hvis medarbejderen rejser til områder, hvor der, i henhold til Udenrigsministeriet, ikke er risiko for smitte af coronavirus, og hvis medarbejderen så bliver syg i udlandet, er indlagt eller hindret på grund af smittebærisiko, er det almindeligt sygefravær. Situationen vil være omfattet af de almindelige regler om afbrudt ferie ved sygdom, og medarbejderen får sin sædvanlige løn.