

## Hvordan skal virksomheder forholde sig i forbindelse med coronavirus?

### **(Opdateret 13. marts 2020)**

Coronavirus (COVID-19) spredt sig i øjeblikket, og det giver anledning til en række ansættelsesretlige problemstillinger, som man som arbejdsgiver kan blive nødt til at forholde sig til.

Frygten for coronavirus kan skabe bekymringer blandt medarbejderne og dermed påvirke trivsel og det daglige arbejde. Derfor kan det være gavnligt, at man på arbejdspladsen sørger for at give den nødvendige information om, hvordan medarbejderne skal forholde sig, og hvor medarbejderne kan finde yderligere information.

[Sundhedsstyrelsens hjemmeside](#) med information til virksomheder og arbejdspladser om forholdsregler kan med stor fordel benyttes. Sundhedsstyrelsen har desuden udarbejdet forskelligt informationsmateriale, som virksomheder er velkomne til at benytte og hænge op. I forhold til medarbejdere med rejseaktivitet bør man holde sig opdateret på [Udenrigsministeriets rejsevejledning](#).

Hjemmesiden [Virksomhedsguiden](#), der administreres af Erhvervsstyrelsen, har et samlet overblik over vejledning om, hvilke forholdsregler virksomheder kan tage i forbindelse med coronavirus både i forhold til medarbejderne, men også i forhold til forretningsaftaler, hvis produktion og handel bliver påvirket af coronavirussen.

I regeringens skærpende udmelding af 11. marts 2020, opfordres alle private arbejdsgivere til at sikre, at flest mulige arbejder hjemmefra, afspadserer eller afholder ferie under iagttagelse af opretholdelse af kontraktmæssige forpligtelser, f.eks. eksport og leverancer.

Der er således ikke krav om, at man lukker arbejdspladser, men der er tale om en alvorlig opfordring med henblik på, så vidt muligt at kunne tage vare på alle, der bliver syge, undgå at for mange bliver smittede og sikre, at virksomheder, arbejdspladser og økonomien kommer så godt igennem denne periode, som muligt.

### **Spørgsmål om den ansættelsesretlige regulering i forhold til medarbejdere**

Vi har samlet en række råd til, hvordan man som arbejdsgiver skal forholde sig i forbindelse med coronavirus. Det er selvfølgelig vigtigt at fremhæve, at enhver situation skal bedømmes konkret, og Kooperationens medlemsvirksomheder kan kontakte os, hvis der opstår spørgsmål eller medarbejdermæssige udfordringer på grund af coronavirus.

#### **1) Hvilke tiltag bør virksomheden tage, hvis en medarbejder blive smittet med coronavirussen?**

Det anbefales, at sundhedsmyndighedernes løbende anbefalinger følges.

Som udgangspunkt skal man ikke mistænke, at en medarbejder med feber, hoste eller vejrtrækningsproblemer har smitte med coronavirus. Coronavirus skal alene mistænkes hos en syg medarbejder, hvis denne har feber og hoste eller vejrtrækningsproblemer OG rejseaktivitet til områder med udbredt smittespredning eller personer med de nævnte symptomer, som har haft tæt kontakt til en person med påvist eller mistænkt coronavirus.

Hvis en medarbejder er syg, og bliver diagnosticeret med coronavirus, iværksættes smitte- og kontaktopsporing ved Styrelsen for Patientsikkerhed. I et sådan tilfælde vil arbejdspladsen blive orienteret.

Karantæne anvendes fra myndighedernes side, hvis man efter en grundig og konkret vurdering af den enkelte vurderer, at der er tale om høj risiko for, at fx andre på arbejdspladsen kan være udsat for smitte.

Ved hjemmekarantæne laver Styrelsen for Patientsikkerhed en aftale med den enkelte om at blive hjemme og undgå tæt kontakt med andre personer i 14 dage.

## **2) 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?**

Udgangspunktet er, at det ansættelsesretligt må antages at skulle behandles som sygdom. Som udgangspunkt skal der dog være tale om et pålæg eller lægelig henstilling, der bør kunne dokumenteres skriftligt over for arbejdsgiver. Det kan være i form af en lægeerklæring.

Hvis der foreligger dokumentation for, at det er nødvendigt for medarbejderen at være i karantæne/isolation, så vil udgangspunktet være, at det betragtes som sygdom og behandles efter de almindelige gældende sygdomsregler i ansættelsesforholdet, herunder også med hensyn til betaling under fraværet. Det gælder uanset om medarbejderen er syg eller kun under mistanke for smitte.

Det er selvfølgelig en mulighed, at I kan drøfte med medarbejderen, om der under karantænen/isolationen er opgaver, som han/hun kan udføre under karantænen/isolationen.

### **Hvad hvis der er tale om "selvbestaltet karantæne"?**

Hvis der i stedet er tale om, at en medarbejder ikke møder på arbejde på grund af "selvbestaltet karantæne" fx fordi medarbejderen er nervøs for smitte på arbejdspladsen eller under transport til arbejdet, så vil det i stedet som udgangspunkt blive anset som en almindelig udeblivelsessituation, der kan sanktioneres ansættelsesretligt. Arbejdsgiver bør dog sikre sig, at medarbejderens udeblivelse ikke bygger på en misforståelse.

## **3) Har medarbejderen ret til løn, hvis virksomheden sender ham/hende hjem som en sikkerhedsforanstaltning?**

Som udgangspunkt skal medarbejderen have løn, hvis det er virksomhedens beslutning at sende ham/hende hjem som en sikkerhedsforanstaltning på grund af coronavirus, fx fordi medarbejderen har været på rejse i et risikoområde, eller fordi medarbejderen har smittede pårørende.

Det er således også tilfældet, hvis virksomheden følger myndighedernes anbefaling fra 3. marts 2020 om, at personer skal blive hjemme indtil 14. dag efter, de er udrejst fra et af de [særlige risikoområder](#). Hvis det er muligt, kan virksomheden bede medarbejderen om at arbejde hjemmefra i perioden. Listen over risikoområder bliver opdateret dagligt af Statens Serum Institut og Sundhedsstyrelsen og kan ses på [Sundhedsstyrelsens særlige informationsside om COVID-19](#).

## **4) Har medarbejderen ret til løn, hvis medarbejderen er på ferie i et område, der under rejsen pludselig bliver omfattet af en karantæne/isolation, således at medarbejderen ikke kan komme hjem?**

Medarbejderen har som udgangspunkt ret til arbejdsfrihed, men ikke til løn. Medarbejderen har pligt til, hvis det er muligt, at minimere sit fravær. Hvis medarbejderen er i karantæne/isolation, fordi

medarbejderen er smittet med coronavirus, eller der er formodning herom, vil medarbejderen skulle sygemeldes, og forholdet vil falde ind under de almindelige regler om sygefravær og sygeløn.

Hvis medarbejderen har handlet i strid med rejsevejledningen fra Udenrigsministeriet eller i øvrigt har ageret groft uforsvarligt, vil der efter omstændighederne kunne være tale om ulovligt fravær, som vil kunne sanktioneres ansættelsesretligt.

### **5) Hvad kan virksomheden gøre, hvis en medarbejder ønsker at fastholde at rejse på ferie til et risikoområde og dermed bevidst handler i strid med anbefalingerne i Udenrigsministeriets rejsevejledning?**

Virksomheden kan ikke forhindre medarbejderen i at foretage rejsen, men virksomheden kan altid skriftligt henstille til, at medarbejderen undlader at foretage rejsen, ligesom arbejdsgiver kan indskærpe, at det vil blive anset for selvforskyldt sygdom uden ret til løn, hvis medarbejderen bliver smittet med coronavirus under rejsen og efterfølgende skal i karantæne/isolation med fravær til følge. Efter omstændighederne vil der også kunne være tale om ulovligt fravær, som vil kunne sanktioneres ansættelsesretligt.

Da myndighederne anbefaler, at personer skal blive hjemme indtil 14. dag, efter de er udrejst fra et af de særlige risikoområder, bør det også indskræpes skriftligt over for medarbejderen, at et sådant fravær i givet fald vil ske uden løn, hvis medarbejderen vælger at gennemføre rejsen. Efter omstændighederne vil der også kunne være tale om ulovligt fravær, som vil kunne sanktioneres ansættelsesretligt.

Husk at sørge for skriftlig dokumentation for meddelelsen til medarbejderen.

Hvis medarbejderen rejste til et særligt risikoområde inden den 3. marts 2020, eller inden området fik status af et særligt risikoområde, har medarbejderen dog ret til sædvanlig løn under den efterfølgende karantæne/isolation, hvis virksomheden, som følge af myndighedernes anbefaling, beslutter, at medarbejderen skal blive hjemme.

### **6) Kan der ske hjemsendelse af timelønnede?**

Virksomheder kan vælge at hjemsende medarbejdere, hvis virksomhederne ikke kan beskæftige medarbejderne på grund af råvaremangel, og overenskomsten giver mulighed for det.

Nogle overenskomster giver ret til at hjemsende medarbejdere uden løn. De modtager da dagpenge fra det offentlige, hvis de er berettiget hertil. Som udgangspunkt foreligger denne mulighed ikke for funktionærer.

Overenskomsten kan således indeholde hjemsendelsesadgang ved arbejdsmangel, som ikke skyldes virksomhedens forhold. Hjemsendelse sker for at undgå opsigelser, men medarbejderen er forpligtet til at tage andet anvist arbejde – og man er som arbejdsgiver forpligtet til at tage medarbejderen tilbage, når arbejdsmanglen/hindringen ophører.

Hjemsendelse kan ikke ske, hvis der ikke er regler herom i overenskomsten.

Som følge af regeringens skærpende udmelding den 11. marts 2020 vil der – afhængig af mulighederne i de enkelte overenskomster – evt. kunne ske hjemsendelse af timelønnede medarbejdere uden løn grundet force majeure. Det kan ikke udelukkes, at der konkret for den enkelte virksomhed kan være tale om en force majeure-situation. Hvis det er tilfældet, kan ansættelsesforhold afbrydes uden opsigelsesvarsel.

Vi gør opmærksom på, at alene den generelle situation ikke som udgangspunkt er en force majeure-situation. Det er f.eks. ikke tilstrækkeligt, at en butik ikke har kunder eller har markant fald i omsætningen, selv om dette skyldes omstændigheder, der kan henføres til coronavirus. Vær opmærksom på, at force majeure ikke uden videre kan anvendes over for funktionærer.

Om force majeure kan anvendes, er en helt konkret vurdering i den enkelte virksomhed og forudsætter, at virksomheden har søgt på enhver tænkelig måde at undgå opsigelse. Det kan muligvis aftales med en eventuel tillidsrepræsentant, at der er tale om force majeure.

Kontakt Kooperationen om hjemsendelse eller force majeure, idet der som nævnt, er tale om en helt konkret vurdering.

### **Blanket ved hjemsendelse**

[På Kooperationens hjemmeside](#) kan man finde blanketten "Hjemsendelse", hvis I ønsker at benytte denne mulighed.

### **7) Hvordan skal virksomheden 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, ferie eller feriefridage til at løse situationen.

### **8) Kan arbejdsfordeling være et alternativ til opsigelser?**

Ja, som alternativ til opsigelser kan virksomheden overveje at etablere arbejdsfordeling, hvorefter medarbejderne ikke er fuldt beskæftigede, men arbejder nogle dage med løn fra arbejdsgiveren, mens de går ledige de andre dage. Medarbejdere, som er medlem af en A-kasse, får supplerende dagpenge for de dage, de er ledige.

I en række overenskomster er der direkte adgang til at etablere arbejdsfordeling. Her skal overenskomstens regler naturligvis følges.

På områder, hvor der ikke er overenskomst, eller hvor overenskomsten ikke indeholder regler om arbejdsfordeling, kan der indgås en kollektiv aftale mellem arbejdsgiver og samtlige - dog mindst to - ansatte i den virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed, som arbejdsfordelingen skal omfatte.

Det er en betingelse, at alle i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed er enige i og indgår aftalen, og at der ifølge aftalen gælder ens vilkår for dem, der er omfattet af aftalen.

Hvis bare én af de ansatte i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed ikke vil tiltræde aftalen, kan arbejdsfordelingen ikke etableres. De enkelte ansatte kan således vælge, om de vil være omfattet af arbejdsfordelingen eller ej.

Alle typer medarbejdere kan indgå aftale om arbejdsfordeling, også funktionærer.

Er man på en arbejdsplads blevet enige om en arbejdsfordeling og ønsker dagpenge, skal arbejdsfordelingen anmeldes til jobcenteret, før den kan træde i kraft. Jobcenteret registrerer medarbejderne og underretter deres a-kasser om, hvilke medarbejdere, der er på fordeling. Herefter er det a-kasserne, der skal vurdere, om medarbejderne kan få udbetalt supplerende dagpenge.

Anmeldelsen skal ske til jobcenteret i den kommune, hvor virksomheden ligger. Arbejdsfordeling kan igangsættes, så snart den er anmeldt til jobcentret.

Arbejdsfordeling har til formål at give mulighed for at tilpasse arbejdstiden i en situation, hvor arbejdspladsen er ramt af kortvarig arbejdsmangel og dermed undgå opsigelser. Arbejdsfordeling kan i udgangspunktet etableres i en begrænset periode på maksimalt 13 uger.

Læs mere om arbejdsfordeling [her](#).

Kontakt Kooperationen om arbejdsfordeling, hvis I overvejer at benytte denne mulighed.

### **9) Hvordan skal en virksomhed forholde sig, hvis man vælger at skride til afskedigelse – herunder afskedigelse af mange medarbejdere på samme tid?**

Der kan ske lovlig opsigelse af et ansættelsesforhold på grund af fx råvaremangel eller arbejdsmangel. Som ved enhver anden situation med såkaldt arbejdsmangel kan virksomheden vælge at foretage driftsmæssige opsigelser. De almindelige regler for opsigelser vil som udgangspunkt være gældende.

Hvis virksomheden inden for 30 dage påtænker at afskedige et større antal medarbejdere, skal Lov om Kollektive Afskedigelser iagttages.

Loven finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

- 1) Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.
- 2) Mindst 10 pct. af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.
- 3) Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

Loven omfatter en række forpligtelser for arbejdsgivere, som Kooperationen kan vejlede virksomheden i.

Virksomheden skal foruden loven være opmærksom på, at der gælder særlige regler for afskedigelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, og at der skal foretages særlige afvejninger i relation til en række andre medarbejdere, som aktuelt eller potentielt kan være omfattet af en afskedigelsesbeskyttelse efter Forskelsbehandlingsloven, Ligebehandlingsloven eller Erhvervsuddannelsesloven.

Virksomheder anbefales at kontakte Kooperationen, hvis man påtænker at gennemføre afskedigelse af både mindre eller større omfang.

### **10) Kan man pålægge medarbejderne ferie eller afspadsering uden brug af normalt varsel?**

Normalt skal hovedferie varsles med tre måneders varsel og restferie med en måneds varsel. Hvis særlige omstændigheder forhindrer, at arbejdsgiveren anvender det fulde varsel, kan ferien varsles med et kortere varsel.

Den situation, som vi befinder os i nu, kan medføre særlige omstændigheder som fx materialemangel, uforudseelig forsinkelse, manglende arbejde, mistede ordrer med videre. Under sådanne særlige omstændigheder kan det være muligt for arbejdsgiver at fravige ferielovens almindelige varsler. Det er dog altid en forudsætning, hvis man ønsker at pålægge medarbejderen at afholde ferie uden varsel, at medarbejderen rent faktisk også har ferie tilbage til afholdelse i situationen, og at der ikke allerede er indgået aftale om, at ferien overføres til næste ferieår.

Der vil dog være tale om en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde, om arbejdsgiver kan varsle ferie med kortere varsel.

Feriefridage og afspadsering følger overenskomstens regler for varsling og afholdelse.