

UDVIKLING CORONA-VIRUS PR. 12. MARTS 2020

Efter statsministerens udmelding i aften er der opstået en ny situation i forhold til tidligere udsendt information.

Som privat arbejdsgiver har man et ansvar for, at smitte begrænses mest muligt og at medarbejderne er trygge.

Det er vigtigt at understrege – også overfor medarbejderne – at de nye drastiske tiltag bliver taget for at beskytte de svageste borgere og for at sikre, at sundhedsvæsenet kan følge med. Hvis smitten kan udbredes over måneder, i stedet for uger, håber alle, at de smittede, som har brug for intensiv behandling, også kan få dette.

Som privat arbejdsgiver har man på den anden side også et ansvar for, at samfundet fungerer.

Statsministeren lagde da heller ikke skjul på, at det prioriteres, at det private erhvervsliv kan fungere i videst muligt omfang, da det er en væsentlig samfundsinteresse, at flest mulige virksomheder klarer sig i gennem, og at samfundet kan fungere.

Der skal derfor ikke drages en parallel til det offentlige, hvor medarbejderne sendes hjem i videst muligt omfang. Statsministeren sagde f.eks.: Så vi vælger ændringer i den offentlige sektor for at understøtte, at den private sektor kan fortsætte bedst muligt i længst mulig tid"... "Der skal produceres, transporteres og sælges varer."

Hvad kan man som privat virksomhed gøre for at begrænse smitten?

Man kan frem for alt sikre, at medarbejderne har mindst mulig fysisk kontakt. Dette kan f.eks. ske ved følgende tiltag:

- Medarbejderen, som kan udføre deres opgaver hjemmefra, sendes på hjemmearbejde.
- Øvrige medarbejdere opdeles i "teams", hvor de forskellige teams har mindst mulig kontakt med medarbejdere fra andre teams.
- Hvis I kan undvære medarbejdere, som ønsker at holde fri (ferie, feriefridage, afspadsering, omsorgsdage og lignende) skal I imødekomme ønsket.
- Møder afholdes som telefonmøder eller under andre former, hvor der ikke er fysisk kontakt.
- Hvis man har flere afdelinger, begrænses fysisk kontakt mellem afdelingerne mest muligt.
- Når medarbejdere har kontakt med kunder, leverandører og andre begrænses fysisk kontakt mest muligt – man giver ikke hånd eller har anden fysisk kontakt.

Hertil kommer de velkendte råd om god håndhygiejne, mulighed for afspritning af hænder og de ting, som flere personer rører ved samt at holde en fysisk afstand til andre.

Hvis I har eller står for at skulle have elever / lærlinge på skoleophold, vil I få en orientering fra den pågældende erhvervsskole. Vi har fra Erhvervsskolerne Aars fået oplyst, at alle elever og kommende elever indtil videre er sendt hjem med henblik på fjernundervisning. De skal altså ikke møde op i virksomheden, men skal forholde sig fuldstændig som om de var på skolen.

Nedenfor forsøger vi at opridse svar på de spørgsmål, vi har fået de sidste dage:

Hvordan er medarbejdere stillet, hvis de ikke kan få passet deres børn?

Det er som udgangspunkt medarbejderens eget problem og er ikke lovligt fravær. Statsministeren oplyste, at der vil være ordninger til de forældre, som er nødt til at tage på arbejde.

Vi går dog ud fra, at alle lokalt kan lave nogle fornuftige ordninger, så de forældre, der ikke har anden privat pasningsmulighed, kan få fri, hvis det kan forenes med virksomhedens drift. Det er naturligvis fri uden løn, men medarbejderen kan selv vælge, om man vil afholde ferie, feriefridage, afspadsering, omsorgsdage og lignende. Hvis medarbejderen ikke har andre muligheder for betaling, vil det i denne helt særlige situation også være i orden, at de får en udbetaling fra deres fritvalgskonto, hvis der er midler på denne.

Har medarbejdere ret til at få fri, hvis de er utrygge, f.eks. fordi de er særligt udsatte helbredsmæssigt?

Som udgangspunkt nej, men igen er det fornuftigt, at virksomheden i videst muligt omfang giver dem fri uden løn på samme vilkår, som hvis de ikke kan få deres børn passet.

Hvis medarbejderen eksempelvis har nedsat immunforsvar, kan det dog være, at man må sidestille det med sygdom – også lønmæssigt. Her vil der ofte være tale om en medarbejder med en § 56 aftale, hvilket betyder, at der kan søges sygedagpengerefusion fra 1. sygedag.

Hvordan er reglerne, hvis vi vælger at sende en medarbejder hjem?

Så er det klare udgangspunkt, at I er forpligtet til at betale fuld løn. Se dog nedenfor om medarbejdere, som er rejst til et særligt risikoområde.

Hvad gælder, hvis medarbejderen sygemelder sig med corona-virus?

Her gælder de samme regler som under anden sygdom. Se dog nedenfor om medarbejdere, som er rejst til et særligt risikoområde.

Hvad gælder, hvis medarbejderen er i hjemmekarantæne?

Hvis medarbejderen har fået besked på at holde sig i hjemmekarantæne af sundhedsmyndighederne, svarer det til, at medarbejderen er syg.

Hvis medarbejderen er i hjemmekarantæne efter eget valg, f.eks. fordi vedkommende er kommet hjem fra et særligt risikoområde, men ikke er pålagt hjemmekarantæne af sundhedsmyndighederne.

Her er der også i både samfundets og virksomhedens interesse, at medarbejderen ikke kommer på arbejde og dermed bringer øvrige medarbejdere i risiko for smitte eller behov for, at disse skal i hjemmekarantæne.

Det anbefales, at virksomheden og medarbejder telefonisk aftaler, hvordan man forholder sig. Måske kan medarbejderen løse (nogle) opgaver hjemmefra. Hvis det aftales, at medarbejderen bliver hjemme i denne situation, har medarbejderen ret til løn eller sygedagpenge efter de sædvanlige regler. Virksomheden har ret til sygedagpengerefusion efter de sædvanlige regler, medmindre det lykkes at få regeringen til at yde en særlig støtte i disse situationer.

Må man spørge en medarbejder, hvad vedkommende fejler?

Nej, det er i strid med lov om helbredsoplysninger, men I må gerne spørge, om vedkommende har corona-virus eller der er mistanke om dette. Dette er begrundet i jeres forpligtelse til at sikre øvrige medarbejdere.

Hvis medarbejderen har sat sig selv i hjemmekarantæne, er det også i orden at spørge ind til, hvorfor medarbejderen mener, at dette er nødvendigt.

Må man spørge en medarbejder, hvor vedkommende skal på ferie?

Nej, men man må pålægge medarbejdere at kontakte virksomheden per telefon eller mail, inden de møder op i virksomheden, hvis de kommer hjem fra et særligt risikoområde.

Kan planlagt ferie ændres, hvis medarbejderen ikke ønsker at holde ferie på grund af corona-virus?

Medarbejderen har ikke krav på at få ændret sin ferie. Arbejdsgiver og medarbejder har dog altid mulighed for at aftale, at ferien afholdes på et andet tidspunkt.

Hvis en medarbejder ikke kan møde på arbejde efter ferie som følge af fx udrejseforbud, flyveforbud, mv.?

Det er medarbejderens eget ansvar at komme frem til sit arbejde. Hvis en medarbejder ikke kan møde på arbejde på grund af udbrud af corona-virus, karantæne eller lign. vil dette være at sidestille med et pålæg om forebyggende karantæne fra danske myndigheder. Der vil være tale om lovligt fravær, og medarbejderen vil have ret til løn. Hvis hjemrejse forhindres som følge af flyselskabets aflyste flyafgange, vil medarbejderen ikke have ret til løn under fraværet, men det henstilles, at medarbejderen stilles på samme måde, som hvis medarbejderen ikke kan få passet sit barn.

Hvordan er reglerne, hvis en medarbejder er rejst til et særligt risikoområde (orange eller rødt i Udenrigsministeriets rejsevejledning)?

Arbejdsgiver kan ikke nægte medarbejdere at holde ferie i et område, hvor Udenrigsministeriet fraråder unødige rejser. Hvis en medarbejder rejser til et særligt risiko område, og medarbejderen bliver syg med corona-virus, vil der typisk være tale om selvforskyldt sygdom, og medarbejderen vil ikke have ret til løn under sygdom.

Der kan alene være tale om selvforskyldt sygdom, hvis afrejse til området sker efter, at Udenrigsministeriet har opdateret rejsevejledningen til at fraråde unødvendige rejser til området. Der kan således være tilfælde, hvor medarbejderen rejser i så nær tidsmæssig

sammenhæng med Udenrigsministeriets opdatering, at vedkommende ikke vidste eller burde have vidst, at indrejse frarådes på afrejsetidspunktet, men kontakt sekretariatet for yderligere rådgivning, hvis der er tvivl om situationen.

Hvis medarbejderen bliver sat i karantæne som følge af rejsen til det pågældende område, vil medarbejderen ikke have ret til løn under fraværet.

Derudover skal medarbejdere være opmærksomme på, at mange rejseforsikringer ikke dækker, hvis de vælger at rejse til et rødt eller orange risiko område. Det gælder både i forhold til tilskadekomst og i forhold til udgifter i forbindelse med karantæne på destinationen eller nødvendige ændringer af hjemrejsen.

I er velkommen til at videregive dette nyhedsbrev til jeres medarbejdere.