

Covid-19: Ansættelsesretlige problemstillinger

Coronavirussen spredt sig med hastige skridt, og derfor er det vigtigt, at du som arbejdsgiver forholder dig til de forskellige regler på området.

Arbejds miljøloven

Arbejds miljøloven gælder for alle arbejdspladser i Danmark, og man er som arbejdsgiver derfor forpligtet til at sikre sig, at virksomheden har et sundt fysisk arbejds miljø.

Derfor skal arbejdsgiver sørge for eller i hvert fald tage stilling til, hvordan medarbejderne ikke udsættes for potentiel coronasmitte eller risiko for coronavirus. Det gælder både internt mellem kollegaerne og som kunder og øvrige forretningsforbindelser.

Arbejdsgiver bør derfor sørge for, at håndsprit og andre fornødenheder er tilgængelige, ligesom arbejdsgiver er forpligtet til at hjemsende syge eller potentielt syge medarbejdere.

Arbejdsgiver har en omsorgspligt overfor sine medarbejdere, og derfor bør alle arbejdsgivere reagere i forhold til virussen ved både at udarbejde retningslinjer herfor samt indrette arbejdspladsen herefter.

Interne retningslinjer kan være forskellige fra virksomhed til virksomhed. Det afgørende er, at arbejdsgiver så vidt muligt indretter virksomheden i takt med situationens udvikling. Det kan f.eks. ske ved at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger, som løbende opdateres. Det anbefales, at retningslinjerne udarbejdes på skrift, så de er tilgængelige og kan dokumenteres.

Arbejdsgivere skal eller bør opfordre deres medarbejdere til at tage situationen alvorligt. Derudover bør arbejdsgivere vejlede og instruere personalet i ikke at møde op på arbejdspladsen, hvis man er smittet eller blot udviser symptomer på sygdom.

Det er vigtigt at instruktionen overfor medarbejderne indskræper det på skrift, så der kan iværksættes sanktioner overfor medarbejdere, der forbryder sig mod disse forholdsregler.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at medarbejdere som udgangspunkt ikke kan nægte at møde op på arbejdspladsen af frygt for at blive smittet. Det er arbejdsgiver, der har ledelsesretten, og derfor kan beordre en medarbejder til at arbejde hjemme.

Medarbejderens private rejser

Danmark har lørdag den 14. marts kl. 12 lukket alle grænser til landet. Det influerer naturligvis på de medarbejdere, som er ude at rejse, og de medarbejdere, som fortsat ønsker at rejse.

Rejser en medarbejder til et særligt risikoområde i strid med Sundhedsstyrelsens anbefalinger, og viser det sig, at medarbejderen ikke kan komme hjem, enten på grund af isolation eller andre forhold, som gør sig gældende i det pågældende land, er det ikke lovligt forfald. Det indebærer, at medarbejderen ikke er berettiget til løn i fraværsperioden. Årsagen til det er, at fraværet er selvforskyldt.

Det samme gælder, hvis medarbejderen på en sådan rejse bliver syg. Det vil i givet fald være at sidestille med selvforskyldt sygdom. Der er her tale om misligholdelse, der ud fra en konkret vurdering kan medføre bortvisning. Alternativt kan der også indgås aftale om afspadsring og eller afholdelse af ferie i perioden for fravær.

Det er derfor samtidig vigtigt, at arbejdsgiver opfordrer sine medarbejdere til at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger og indstillinger, og at arbejdsgiver selv giver instrukser herom.

Databeskyttelse

Arbejdsgiver skal naturligvis følge reglerne om databeskyttelse, hvorfor oplysningerne om medarbejdernes rejser og øvrige oplysninger, som arbejdsgiver modtager i forbindelse med virustilfælde sker i overensstemmelse med databeskyttelsesreglerne.

Det er vigtigt, at arbejdsgiver alene behandler de personoplysninger, som er nødvendige i forhold til at forebygge smitte mv.

Gælder oplysningerne medarbejderens navn, rejse osv. har arbejdsgiver en legitiminteresse i at sikre et sundt arbejdsmiljø. Hvis hensynet til arbejdspladsen vejer tungere, end medarbejderens oplysninger om rejser mv. vil det være legitimt at indhente dem for netop at sikre, at man som arbejdsgiver opfylder betingelserne i arbejdsmiljøloven.

Interne retningslinjer

Som arbejdsgiver bør du have nedenstående interne retningslinjer.

- Beskrivelse af forholdsreglerne på arbejdspladsen
- Procedure ved en medarbejders sygdom eller tegn herpå
- Konsekvenser ved privatudrejse
- Forholdsregler vedr. forrettningsrejser
- Karantænesituationer
- Arbejdsforhold under en karantæne
- Løn under karantæne
- Suspension af møder og events
- Mulighed for ferieafvikling og afspadsring ved forsinket hjemkomst fra ferie
- Sanktioner ved brud på retningslinjerne



MIRIAM MICHAELSEN

ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM