

# Diverse spørgsmål og tilhørende svar omkring ansættelsesforhold i forbindelse med COVID-19

---

1. Test for og vaccination mod COVID-19 – *se side 1*
  2. Hjemsendelse, afskedigelse, lønnedsættelse, ændringer af arbejdstid- og opgaver – *se side 5*
  3. Egen sygdom, karantæne og hjemmeophold – *se side 9*
  4. Ferie – *se side 14*
  5. Barns sygdom, karantæne og hjemmeophold – *se side 16*
  6. Transport til arbejde – *se side 17*
  7. Tjenesterejser – *se side 18*
  8. Diverse – *se side 19*
- 

## 1. Test for og vaccination mod COVID-19

### Kan jeg blive fyret, hvis jeg ikke vil eller kan blive vaccineret?

Nej, som udgangspunkt ikke.

Men i helt særlige situationer, hvor udførelsen af arbejdsopgaven er umulig uden en vaccination mod Covid-19, hvis du f.eks. skal arbejde i et land hvor indrejse kræver vaccination mod Covid -19, kan nægtelse af vaccination i sidste ende have ansættelsesretlige konsekvenser.

I sådanne tilfælde skal arbejdsgiver først afsøge om, der er andet arbejde inden for dit arbejdsområde, som du kan omplaceres til. Hvis der ikke er sådant arbejde vil arbejdsgiver i sidste ende kunne afskedige sig, da der ikke er arbejde på virksomheden, som du kan udføre.

For sundheds- og plejepersonale, som arbejder med særlige risikogrupper, kunne der tænkes situationer, hvor risikoen for smitte ikke kan elimineres tilstrækkeligt ved vaccination af patienter, vaccination af beboere, brug af værnemidler, test mv. og hvor der ikke er mulighed for omplacering af medarbejderen til andet arbejde.

I sådanne tilfælde kunne en afskedigelse være berettiget. Men det vil altid være en konkret vurdering.”

### Må arbejdsgiver spørge, om jeg er blevet vaccineret?

Oplysninger om vaccination er en helbredsoplysning. Arbejdsgiver må ikke anmode om helbredsoplysninger, hverken før eller under ansættelsen.

Kun i de helt særlige tilfælde, hvor arbejdet ikke kan udføres uden, at du har en vaccination, kan arbejdsgiver spørge om du er vaccineret.

## **Må min arbejdsgiver kræve, at jeg bliver vaccineret for Covid-19?**

Nej, en arbejdsgiver kan ikke kræve, at medarbejdere lader sig vaccinere mod Covid-19. En vaccination er et invasivt indgreb i kroppen, som griber ind i medarbejderens personlige sfære, og går derfor ud over ledelsesrettens grænser.

## **Hvornår kan min arbejdsgiver kræve, at jeg bliver testet for COVID-19?**

Din arbejdsgiver kan pålægge dig at blive testet, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med COVID-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i det væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til din arbejdsplads.

Et eksempel kan være, hvis din arbejdsgivers kunde forlanger, at du skal kunne påvise en negativ test, forinden du har din gang hos kunden.

Et driftsmæssigt hensyn kan også være, hvis en aftager af din arbejdsgivers produkter stiller krav om, at produktionen har fundet sted under omstændigheder, hvor der er truffet foranstaltninger for at holde COVID-19 ude. Det er særligt relevant ift. fx produktion af fødevarer.

Det er din arbejdsgiver, der ud fra driftsmæssige hensyn skal kunne underbygge, at der i situationen foreligger et væsentlig hensyn til virksomhedens drift for at pålægge testen.

Pålægger din arbejdsgiver test på baggrund af offentlige myndigheders retningslinjer og anbefalinger, vil kravet om test oftest være sagligt.

Pålægger arbejdsgiver dig at blive testet, opfordrer vi, at du kontakter din fagforening.

## **Hvornår vil en test ikke være sagligt begrundet?**

Rammes en bestemt afdeling eller produktionsenhed i virksomheden af smitteudbrud, men er øvrige dele af virksomheden ikke ramt, vil det ikke nødvendigvis være sagligt at kræve yderligere testning af personale uden for afdelingen. Det vil dog i sidste ende være en konkret vurdering.

## **Skal min arbejdsgiver begrunde årsagen til test?**

Når din arbejdsgiver beslutter at pålægge dig en test, skal du have besked om dette og om begrundelsen herfor. Det skal ske på skrift.

## **Gælder loven både offentlige og privat arbejdsgivere?**

Loven gælder både offentlige og private arbejdsgivere.

## **Hvor meget har min arbejdsgiver krav på at få at vide?**

Har du fået pålagt en test, skal du oplyse din arbejdsgiver om resultatet af testen, når du har modtaget det. Din arbejdsgiver har samtidig krav på at få vide, hvornår testen er foretaget.

Hvis din arbejdsgiver forlanger det, skal du dokumentere over for din arbejdsgiver, om testresultatet er positivt eller negativt. Hvis du skal dokumentere testresultatet over for din arbejdsgiver, kan det ske ved at fremvise den i elektronisk form, og har du ikke resultatet elektronisk, kan det videregives ved eksempelvis en tro- og loveerklæring.

## **Hvad kan min arbejdsgiver kræve, at jeg bliver testet for?**

Din arbejdsgiver kan kun kræve, at du bliver testet for COVID-19. For arbejdsgiver er det derfor ikke muligt at kræve, at du fx får lavet en antistoftest eller lignende.

## **Hvor, hvornår og hvordan skal testen foretages?**

Din arbejdsgiver kan kræve, at testen foretages hurtigst muligt.

Testen skal så vidt muligt gennemføres i din sædvanlige arbejdstid, men det kan også ske uden for normal arbejdstid, fx hvis formålet med test ellers vil blive forspildt, eller hvis du indgår en aftale med din arbejdsgiver herom.

Arbejdsgiver har muligheden for at henvise dig til et normalt testcenter men kan også kræve, at testen foretages på arbejdspladsen. Foretages testen på arbejdspladsen, skal det ske i overensstemmelse med myndighedernes regler om test. Det vil sige, at testpersonalet skal have den rette uddannelse, og testen skal ske på en professionel og betryggende måde.

## **Der er forskellige former for tests – heriblandt ”quicktests”. Er der krav til selve testen?**

Det er FH's opfattelse, at både lønmodtager og arbejdsgiver har en interesse i, at resultatet af testen er så præcist som muligt. Der er dog i loven ikke krav til selve testens validitet. Testen skal dog udføres af en testudbyder, der er godkendt af sundhedsmyndighederne.

Det er dog stadig arbejdsgivers ansvar at sikre et sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Hvis quicktesten pålægges af din arbejdsgiver efter loven, er det skattefrit at blive testet. Hvis quicktesten er et tilbud fra din arbejdsgiver på højde med eksempelvis influenzavaccine og dermed ikke et pålæg, er det et skattepligtigt personalegode og dermed ikke omfattet af loven om arbejdsgivers adgang til test.

## **Kan min arbejdsgiver kræve, at jeg videregiver svaret på en COVID-19 test, der er foregået uden min arbejdsgivers vidende?**

Har din arbejdsgiver givet pålæg om at blive orienteret ved en positiv COVID-19 test, som du på eget initiativ har fået foretaget, skal du orientere arbejdsgiver, såfremt testresultatet er positivt. Pålægget gælder også fremadrettet.

Vi anbefaler dog, at du ved en positiv test under alle omstændigheder orienterer din arbejdsgiver og følger myndighedernes anbefalinger ift. isolation mv.

## **Hvad har jeg ret til af betaling, hvis arbejdsgiver pålægger mig at blive testet?**

Arbejdsgiver skal dække alle relevante udgifter i forbindelse med din test. Du skal samtidig kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen. Foretages testen uden for normal arbejdstid, skal arbejdsgiver stadig dække relevante udgifter, og du skal også honoreres i form af sædvanlig løn, overarbejdstillæg etc.

Har du fået foretaget en test af egen drift, har du ikke krav på betaling fra din arbejdsgiver.

## **Har jeg ret til betaling, hvis arbejdsgiver sender mig hjem, indtil jeg får et resultat?**

Hvis du sendes hjem på arbejdsgivers foranledning, er det FH's opfattelse, at du har krav på fuld løn i perioden, også selvom du ikke har krav på løn under sygdom.

## **Hvad hvis jeg ikke efterlever min arbejdsgivers pålæg om test eller om orientering ved positivt testresultat på COVID-19?**

Hvis du ikke efterlever din arbejdsgiver pålæg om at blive testet, kan det have ansættelsesretlige konsekvenser for dig i form af påtale, advarsel og i alvorlige tilfælde afskedigelse.

Ønsker arbejdsgiver at sanktionere dig for manglende efterlevelse af pålægget, er det dog et krav, at han forinden har orienteret dig om konsekvenserne ved ikke at efterleve et pålæg om test. Har han ikke det, kan det ikke have ansættelsesretlige konsekvenser for dig.

Efterspørger din arbejdsgiver et svar fra en test, du har fået lavet af egen drift, og er resultatet positivt, har du ligeledes pligt til at orientere ham herom.

Efterlever du ikke det, kan det ligeledes have ansættelsesretlige konsekvenser.

Det er stadig et krav, at arbejdsgiver forinden har orienteret om konsekvenserne ved ikke at efterleve videregivelse af det positive testresultat. Har han ikke det, kan det ikke have ansættelsesretlige konsekvenser for dig.

## **Hvad hvis arbejdsgiver ikke overholder reglerne for test mv.?**

Pålægger arbejdsgiver dig at lade dig teste, uden at betingelserne herfor er oplyst, eller uden at det er sket på en tilstrækkelig professionel måde, kan det påhvile ham at tilkende dig en godtgørelse.

## **Min arbejdsgiver vil pålægge mig at få taget en måling af min kropstemperatur inden jeg kommer ind på arbejdspladsen?**

Det må arbejdsgiver ikke, da kropstemperatur er et symptom på sygdom og dermed en helbredsoplysning, som arbejdsgiver som udgangspunkt ikke må indhente fra sine ansatte.

## **Må min arbejdsgiver bede mig besvare et spørgeskema om min fysiske tilstand, såsom om jeg har feber eller hovedpine før jeg kan møde ind på arbejdet?**

Arbejdsgiver må ikke kræve oplysninger om din helbredstilstand.

## **Må arbejdsgiver efter Aftalen om kontrolforanstaltninger varsle en ordning med temperaturmåling eller spørgeskemaer omkring symptomer?**

Det kan arbejdsgiver ikke, da Aftalen om kontrolforanstaltninger ikke giver mulighed for indhentelse af helbredsoplysninger.

## **Må arbejdsgiver spørge om jeg har været i nær kontakt med en smittet?**

Da oplysninger om, du har været i kontakt med en smittet person ikke er en helbredsoplysning er det tilladt for arbejdsgiver at spørge om dette.

---

## 2. Hjemsendelse, afskedigelse, lønnedsættelse, ændringer af arbejdstid- og opgaver:

### Hvad har jeg ret til, hvis min arbejdsgiver hjemsender mig, fordi der ikke er mere arbejde?

Det er vores vurdering, at det er arbejdsgiverens risiko, at han ikke har noget arbejde du kan udføre, så hvis arbejdsgiveren hjemsender dig fordi, der ikke er noget at lave, så skal du som udgangspunkt have fuld løn.

I nogen overenskomster er der bestemmelser om, at man kan hjemsendes på dagpenge i denne situation, og så er det selvfølgelig det, der gælder.

Vi er klar over, at flere arbejdsgiverforeninger er uenige i denne forståelse, og de derfor hjemsender medarbejdere uden løn som følge af force majeure.

Det er arbejdsgiverne der har fortolkningsfortrinnet, og de kan derfor lade være med at udbetale løn, men så kan vi føre en retssag og få afklaret om de har ret til det eller ej. Men husk i givet fald at protestere mod den manglende lønudbetaling.

### Hvilke ansættelsestyper kan indgå i en aftale om arbejdsfordeling?

Aftaler om arbejdsfordeling kan indgås for timelønnede, funktionærer og funktionærlignende ansatte.

### Hvilke muligheder har min arbejdsgiver for at indføre arbejdsfordeling?

Arbejdsfordeling kræver aftale og kan ikke indføres ved pålæg fra arbejdsgiver.

Aftale om arbejdsfordeling kan indgås for en hel virksomhed, afdeling eller produktionsenhed. Dvs. alle ansatte i den enkelte virksomhed/afdeling/produktionsenhed skal være omfattet af arbejdsfordelingen.

Det Regionale Arbejdsmarkedsråd kan i særlige tilfælde godkende en arbejdsfordeling, selv om betingelsen om, at arbejdsfordelingen skal omfatte enten hele virksomheden, virksomhedsafdelingen eller produktionsenheden, ikke er opfyldt.

Det forudsætter, at parterne er enige om det, eller at en sådan ordning er aftalt ved kollektiv overenskomst.

Hvis der er overenskomstmæssig hjemmel til etablering af arbejdsfordeling, skal overenskomstens anvisninger om etablering af arbejdsfordeling følges. Hvis der ikke er overenskomstmæssig hjemmel til etablering af arbejdsfordeling, skal arbejdsfordeling etableres under medvirken af den overenskomstbærende organisation.

Arbejdsfordeling indebærer en midlertidig nedsættelse af arbejdstiden, som kan etableres på flere måder:

- Mindst 2 hele dage pr. uge.
- 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed.
- 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed.
- 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.

## Hvilken betydning har etablering af arbejdsfordeling for mig og mine kollegaer?

Arbejdsfordeling betyder, at de ansatte på en virksomhed arbejder nogle dage, hvor de får løn fra virksomheden, og er ledige andre dage, hvor de får supplerende dagpenge, hvis de er medlem af en A-kasse.

Du får derfor ikke din fulde sædvanlige løn fra din arbejdsgiver under en periode med arbejdsfordeling.

Varigheden af en arbejdsfordeling kan i udgangspunktet maksimalt være 13 uger. Hvis en arbejdsfordeling skal være for en længere periode, kræver det godkendelse fra det regionale arbejdsmarkedsråd.

Medarbejdere, som omfattes af arbejdsfordelingen, kan frigøre sig uden varsel, hvis de opnår anden fuldtidsbeskæftigelse.

## I hvor stort omfang skal man tåle midlertidigt, at skulle løse andre arbejdsopgaver end det man er ansat til?

Under force majeure-tilstande vil der være en berettiget forventning fra arbejdsgiver om, at ansatte i højere grad end under normale omstændigheder påtager sig arbejdsopgaver, der ligger uden for deres stillingsbeskrivelse og som kunne foregå på en anden adresse, end man normalt møder ind på.

Dette vil især gælde for stillinger på samfundsvitale arbejdspladser inden for sundhedssektoren, madforsyning, el-forsyning m.m.

Som udgangspunkt vil man som ansat have ret til den samme løn og fx anciennitets- og kvalifikationstillæg, men der kan være særlige genetillæg, som ikke kan kræves udbetalt, hvis ikke man arbejder under den pågældende gene, jf. princippet i EU-Domstolens dom i sagen C-471/08.

Som eksempel på at coronavirus anses for at være en force majeure-tilstand, der kan betyde, at det som arbejdsgiver er muligt at gå på kompromis med lønmodtagerrettigheder, kan der henvises til Arbejdstilsynets retningslinjer vedr. hviletid:

<https://at.dk/nyheder/2020/03/hviletidsregler-kan-fraviges-paa-grund-af-covid-19/>

## Jeg er ansat i fleksjob – hvordan er jeg stillet?

**Ansatte i fleksjob følger overenskomstens regler.** Hvis der ikke er en overenskomst på ansættelsesområdet, fastsættes arbejdsvilkårene efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren, og er der en relevant sammenlignelig overenskomst på området, tages der udgangspunkt i denne.

De fleksjobansatte er således dækket af reglerne i overenskomster og de lokale aftaler på arbejdspladsen.

Det kan være behov for, at man på arbejdspladserne forholder sig til den enkelte ansatte og dennes helbredsmæssige situation, og at man – hvis der ikke er regler herom i overenskomsterne – lokalt aftaler sig frem til en løsning for den enkelte.

**Tag kontakt til din fagforening,** hvis din arbejdsgiver kræver din tilstedeværelse på arbejdspladsen, og du er utryk ved at møde op på grund af din helbredsmæssige tilstand.

**Hvis du er ansat i fleksjob og blevet hjemsendt,** skal du tage kontakt til din fagforening og til kommunen, da du enten har ret til løn og fleksløntilskud eller til ledighedsydelse – forudsat at de almindelige betingelser for ledighedsydelse i øvrigt er opfyldt.

## **Kan jeg blive afskediget under en arbejdsfordeling?**

Under arbejdsfordelingen må din arbejdsgiver ikke afskedige ansatte på grund af arbejdsmangel i virksomheden, i den virksomhedsafdeling eller i den bestemte produktionsenhed, som arbejdsfordelingen omfatter. Hvis der sker afskedigelser af ansatte, der er omfattet af arbejdsfordelingen, så ophører arbejdsfordelingsaftalen.

## **Kan jeg blive afskediget, hvis min arbejdsgiver som følge af virussen ikke har arbejde til mig?**

Coronavirussen påvirker mange arbejdspladser og vil med meget stor sandsynlighed komme til at skabe en situation, hvor arbejdsgivere som følge af mangel på råvarer, kunder eller andet kan blive nødt til at afskedige medarbejdere. Arbejdsgiveren skal i så fald følge de almindelige regler omkring afskedigelse – og udgangspunktet er, at afskedigelser i den situation er saglige.

Nogle overenskomster giver mulighed for hjemsendelse uden varsel i særlige situationer. Påberåber din arbejdsgiver sig en sådan hjemsendelsesadgang, og er du i tvivl om dine rettigheder i den situation, så bør du kontakte din fagforening. Hvis der er tale om kollektive afskedigelser, vil reglerne i lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang skulle følges.

## **Hvilke rettigheder har jeg og mine kolleger, hvis min arbejdsgiver planlægger kollektive afskedigelser?**

Loven om kollektive afskedigelser finder anvendelse, hvis afskedigelserne er begrundet i virksomhedens forhold, og antallet af beskæftigede er mindst 10 i virksomheder med mellem 21 og 99 medarbejdere, mindst 10 % i virksomheder med mellem 100 og 299 medarbejdere og mindst 30 i virksomheder med 300 medarbejdere eller derover. Der måles over et tidsrum af 30 dage.

Hvis loven finder anvendelse har din arbejdsgiver en række pligter, herunder pligt til forhandling med virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter, der kan ledsages af særligt sagkyndige. Formålet med forhandlingerne skal være at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne af disse.

Såfremt arbejdsgiver ikke overholder sine pligter efter loven, herunder pligten til forhandling, kan afskedigede medarbejdere efter omstændighederne have ret til en godtgørelse.

Tag kontakt til din fagforening, hvis din arbejdsgiver planlægger eller effektuerer afskedigelser af flere ansatte i virksomheden inden for kort tid.

## **Kan min chef varsle mig ned i løn, i en periode, grundet coronavirus?**

Din arbejdsgiver kan godt varsle dig ned i løn.

Der vil dog være tale om en væsentlig ændring af din kontrakt, hvorfor en sådan lønreduktion, først kan ske ved udløbet af dit individuelle opsigelsesvarsel.

Såfremt din arbejdsgiver vælger at opsigte dig, med baggrund i at du ikke accepterer en sådan lønreduktion, kan der være tale om en usaglig opsigelse.

Du skal være opmærksom på, at vi er i en meget særlig situation, og at din arbejdsgiver derfor nok har et stort spillerum, så kontakt din fagforening inden du siger nej til at acceptere lønnedgangen.

## Hvor længe kan min arbejdsgiver sige jeg skal arbejde i træk?

Udgangspunktet er, at du har ret til en hvileperiode på 11 timer inden for hver 24 timer. Herudover har du ret til et fridøgn i forlængelse af en 11-timers hvileperiode inden for 7 døgn.

På en række områder er bestemmelserne fraveget generelt f.eks. på vagt- og døgnaktiviteter og i sygehusvæsenet. Eksempelvis kan hvileperioden her være på kun 8 timer.

I helt særlige situationer kan reglerne om hvileperiode og fridøgn dog fraviges, også på andre områder, hvis omstændigheder i form af særlig uforudsete begivenheder gør sig gældende, såkaldte force majeure situationer. I sådanne tilfælde er der ikke en nedre grænse for hvileperiodens længde, da den kan fraviges i nødvendigt omfang, fordi der netop er tale om helt særlige, uforudsete omstændigheder. Der vil dog være en naturlig grænse for, hvor længe man kan blive ved med at arbejde.

De ansatte skal have kompenserende hvileperioder hurtigst muligt efter det arbejde, hvor fravigelsen er sket. Hvis en arbejdsgiver lader sine medarbejdere arbejde i længere perioder med overskridelser af hvileperioden, må arbejdsgiveren undvære sine medarbejdere i tilsvarende periode, så snart det er muligt.

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan karakter, at der ikke kan ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder, skal der ydes passende beskyttelse. Dette kan ske ved ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger, arbejdsorganisatoriske eller administrative tiltag, herunder pauser og perioder med mindre belastende arbejde.

FH vurderer, at den nuværende situation med coronainddæmning i Danmark på visse arbejdspladser kan udgøre en sådan force majeure begivenhed. Arbejdsgiver kan derfor godt på arbejdspladser, hvor dette gør sig gældende, pålægge dig at arbejde mere end du normalt må.

Arbejdstilsynet har den 14. april 2020 oplyst:

*at virksomheder, som kommer under et særligt arbejdsmæssigt pres på grund af COVID-19 pandemien – som fx hospitaler, døgninstitutioner, hjemmepleje og beredskab – kan fravige 11-timers reglen, hvis det er nødvendigt for at opretholde deres aktiviteter. Det kan også gælde for fx dagligvarelagre, som kommer under pres med levering af fødevarer til butikkerne. Force majeure-perioden for hviletidsreglerne gælder foreløbigt frem til og med den 10. maj 2020.*

*Reglen om, at ansatte skal have en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer i døgnnet og et ugentligt fridøgn, vil kunne fraviges "i nødvendigt omfang" i virksomheder, der er ekstraordinært arbejdsbelastede på grund af COVID-19 pandemien.*

Arbejdet skal dog altid være sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarligt. Efter reglerne kan der dog ikke arbejdes ud over 12 døgn i træk uden fridøgn.

Den ugentlige arbejdstid beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer.

---



### 3. Egen sygdom, karantæne og hjemmeophold:

#### Har jeg ret til fravær og løn, hvis jeg går i hjemmeisolation som nær kontakt til en smittet?

Sundhedsmyndighederne anbefaler, at man som nær kontakt til en covid-19-smittet person agerer, som om man selv er smittet, indtil man er blevet testet negativ.

Dette indebærer blandt andet isolation i hjemmet. Som nær kontakt til en smittet, bør du informere din arbejdsgiver om, at du er nær kontakt, så din arbejdsgiver har mulighed for at træffe de rette smittebegrænsende foranstaltninger. Hvis din arbejdsgiver følger myndighedernes anbefalinger og sender dig hjem, har du ret til fravær og løn – også selvom du ikke kan arbejde hjemmefra.

Hvis din arbejdsgiver ikke sender dig hjem, så du kan følge anbefalingerne om hjemmeisolation, skal du kontakte din fagforening og sundhedsmyndighederne. Det er arbejdsgivers ansvar at sikre et sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Det må antages, at offentlige arbejdsgivere skal følge sundhedsmyndighedernes anbefaling om at pålægge ansatte ikke at møde i disse situationer.

#### Hvad har jeg ret til, hvis jeg bliver syg med coronavirus?

Coronavirus er en sygdom, og du har derfor under sygdom ret til de ydelser, som du har ved al anden sygdom i henhold til overenskomst, lovgivning eller ansættelseskontrakt.

For funktionærer betyder det, at de har ret til deres almindelige løn.

For timelønnede vil det som regel kræve en vis anciennitet, før man har ret til løn under sygdom, og så kan lønnen godt være begrænset til en maksimal timeløn og en maksimal periode.

Hvis du arbejder i sundheds- ældre og socialektoren og er blevet syg efter kontakt med en person med bekræftet coronavirus/covid-19, anbefales det ud fra et forsigtighedsprincip, at du bliver hjemme i 48-timer, efter at dine symptomer er gået væk. I den periode vil du have ret til løn som ved sygdom.

## Jeg bliver forvirret, når jeg hører ord som karantæne, hjemmekarantæne, hjemmeophold og isolation. Hvad er forskellen?

Isolation er, når det er konstateret, at man er smittet med coronavirus, og lægerne sørger for at isolere patienten fra andre. Det kan både ske på et hospital eller derhjemme.

Karantæne er noget Styrelsen for Patientsikkerhed kan pålægge en person, hvis det vurderes, at der ud fra en konkret vurdering er høj risiko for, at han/hun er smittet. Denne karantæneform anvender myndighederne ikke i øjeblikket.

Hjemmekarantæne er en aftale, som Styrelsen for Patientsikkerhed laver med den enkelte om at blive hjemme og undgå tæt kontakt med andre personer i 14 dage. Deler man husstand med andre i perioden, vil de være omfattet af de samme forholdsregler. Det er denne karantæneform, som myndighederne anvender i dag.

Hjemmeophold betyder, at du anbefales at blive hjemme i 14 dage, fordi du har rejst i et særligt risikoområde (de røde i Udenrigsministeriets rejsevejledning). Hvis du er medarbejder i sundheds- og ældresektoren og har borger- eller patientkontakt, er det et krav, at du bliver hjemme. Selvom hjemmeophold ikke er en karantæneform, så er det ofte det, der i medierne omtales som karantæne, og det er en ordning der anvendes meget.

## Hvad sker der, hvis jeg bliver sat i hjemmekarantæne/hjemmeophold?

Hvis sundhedsmyndighederne eller en læge beder dig om at gå i hjemmekarantæne, er du stillet på samme måde som ved egen sygdom.

Det betyder, at du har ret til samme betaling som ved andre former for sygdom jf. din overenskomst, lovgivning eller ansættelseskontrakt. Visse arbejdsgivere er uenige heri.

Hvis der ikke er tale om egentlig karantæne men derimod om hjemmeophold, som sundhedsmyndighederne anbefaler ved hjemkomst fra et af de særlige risikoområder, skal du kontakte din arbejdsgiver.

Sundhedsmyndighederne anbefaler i den forbindelse, at arbejdsgiveren pålægger dig ikke at møde på arbejde.

Hvis arbejdsgiveren følger opfordringen og hjemsender dig, har du ret til løn under fraværet. Hvis arbejdsgiveren uanset dette anmoder dig om at møde, skal du kontakte sundhedsmyndighederne og/eller din fagforening.

Det må antages, at offentlige arbejdsgivere skal følge sundhedsmyndighedernes anbefaling om at pålægge dig ikke at møde i disse situationer, og du vil derfor have krav på løn.

Hvis du er rejst på ferie til et område, *efter* det er blevet klassificeret som særligt risikoområde, så gå til spørgsmålet: Hvad hvis jeg er taget på ferie til et område, hvor myndighederne har frarådet at tage hen?

## **Skal jeg kunne dokumentere, at jeg er i hjemmekarantæne?**

Ja, din arbejdsgiver kan godt bede dig om at dokumentere, at du er blevet bedt om at gå i hjemmekarantæne.

## **Hvad sker der, hvis jeg lige smutter ned og handler, selvom jeg er i hjemmekarantæne/ på hjemmeophold?**

Når du kommer i hjemmekarantæne eller på hjemmeophold, er den primære årsag risikoen for at smitte andre – så den klare anbefaling er, at du respekterer, at du ikke skal have fysisk kontakt til andre. Hvis du overtræder din hjemmekarantæne/hjemmeophold, udsætter du andre for smittefare, men det er som udgangspunkt ikke et mellemværende mellem dig og din arbejdsgiver.

I grelle tilfælde, hvor din ageren kan smitte af på din arbejdsgivers image, eller hvis du ikke overholder din arbejdspligt under hjemmekarantænen/hjemmeopholdet, kan det muligvis have betydning for din ret til løn og måske endda medføre opsigelse eller bortvisning.

## **Er der særlige hjemmeopholdsregler for sundhedspersonale?**

Ja, hvis du er ansat i sundheds- eller plejesektoren skal du blive hjemme i 14 dage, hvis du har været i et risikoområde (de røde i Udenrigsministeriets rejsevejledning). Din arbejdsgiver vil som udgangspunkt skulle udbetale løn til dig i denne periode.

## **Skal jeg arbejde hjemmefra, hvis jeg er i hjemmekarantæne eller hjemmeophold?**

Ja, hvis du ikke kan møde på arbejde og ikke er syg, så skal du i videst muligt omfang stå til rådighed for at udføre så meget som muligt af dit arbejde hjemmefra. Hvis du tilsidesætter din arbejdsforpligtelse under hjemmekarantæne/hjemmeophold, kan det på sædvanlig vis få ansættelsesretlige konsekvenser.

## **Hvis jeg selv vurderer, at jeg bør være i hjemmekarantæne eller hjemmeophold, kan jeg så blive hjemme?**

Nej, det er myndighederne/en læge, der vurderer, om du skal i hjemmekarantæne. Så hvis du mener, du bør komme i hjemmekarantæne, skal du kontakte din læge. Hvis du bliver væk uden at være syg eller sat i hjemmekarantæne af myndighederne eller en læge, kan din arbejdsgiver trække dig i løn og i værste fald afskedige eller bortvise dig.

Reglerne om hjemmeophold er kun anbefalinger, medmindre du er i sundheds- eller plejesektoren, så hvis du selv er af den opfattelse, at du bør etablere hjemmeophold, skal du altid kontakte din arbejdsgiver først. Se nærmere under svaret på spørgsmålet: "*Hvad sker der, hvis jeg bliver sat i karantæne?*"

## **Hvad sker der, hvis min arbejdsgiver sender mig hjem, fordi han er bange for, at jeg smitter mine kolleger?**

Hvis din arbejdsgiver vælger at sende dig hjem, fordi du fx er forkølet, og han eller hun derfor vurderer, at du kan smitte dine kolleger, så skal din arbejdsgiver betale din løn. For her vurderer arbejdsgiveren på egen hånd – uden om myndighedernes anvisninger – at der er en risiko.

## **Kan min arbejdsgiver forlange, at jeg underskriver en tro- og loveerklæring om, at jeg ikke har været i kontakt med nogen, der har coronavirus eller er i smittefare?**

Hvis der er en konkret grund til at bede om erklæringen, fx hvis din arbejdsgiver er et vikarbureau inden for sundhedssektoren, vil det formentligt være berettiget at bede om en tro- og loveerklæring på, at man ikke er bekendt med at have været udsat for potentiel smitterisiko.

Det er uklart, hvad erklæringen vil skulle bruges til på andre områder, og du bør derfor kontakte din fagforening, hvis du får forelagt en sådan erklæring fra din arbejdsgiver inden for andre områder end sundheds- og plejesektoren.

## **Hvad sker der, hvis jeg nægter at gå på arbejde af frygt for at blive smittet?**

Hvis risikoen for at blive smittet på dit job er så konkret, at du kan anskueliggøre, at din "sikkerhed, sundhed eller integritet" er truet, vil du kunne blive hjemme med løn. Men du løber selv risikoen for, at der ikke vurderes at være en konkret og nærliggende fare for dit helbred, og at du dermed ikke har krav på løn – og i sidste ende med risiko for bortvisning som følge af arbejdsvægring. Inden du bliver hjemme, skal du som minimum have forsøgt at finde en løsning med din arbejdsgiver.

Vi anbefaler, at du tager kontakt til din fagforening, inden du tager så drastisk et skridt.

## **Kan jeg blive hjemme fra arbejde, hvis min arbejdsgiver undlader at hjemsende en af mine kollegaer, der har været udsat for smitterisiko?**

Hvis din arbejdsgiver ikke følger sundhedsmyndighedernes vejledning om at hjemsende en medarbejder, når kollegaen har været udsat for smitterisiko og har symptomer, så bør du kontakte sundhedsmyndighederne og din fagforening.

Hvis du er i en risikogruppe, kan du formentligt undlade at møde på arbejde, men stille din arbejdskraft til rådighed i det omfang, det kan lade sig gøre uden risiko for smitte fra kollegaen.

Hvis du ikke er i en risikogruppe, er retsstillingen mere usikker, men man bør ikke skulle acceptere konkret smitterisiko, og i det omfang kollegaen udgør en konkret smitterisiko for den enkelte, må man have adgang til ikke at arbejde sammen med kollegaen, bruge samme fællesfaciliteter som kollegaen eller tilsvarende.

## **Hvis jeg er i en særlig risikogruppe, kan jeg så blive hjemme, hvis jeg føler mig utryk ved at møde på arbejde?**

Sundhedsstyrelsen definerer særlige risikogrupper som:

- Ældre (især over 80 år)
- Gravide (for en sikkerheds skyld)
- Børn der lider af kroniske sygdomme (for en sikkerheds skyld)
- Personer med kroniske sygdomme, fx

-Personer med hjertekarsygdom (gælder ikke velbehandlet hypertension)

-Personer med kronisk lungesygdom (gælder ikke velbehandlet astma)

-Personer med nedsat immunforsvar

-Personer med diabetes

-Personer med kræft

Du skal betragte dig selv som værende i særlig risiko, hvis du har kronisk sygdom i moderat eller svær grad. Fx meget forhøjet blodtryk eller astma, som ikke er velreguleret med medicin.

Hvis du er velbehandlet og har din kroniske sygdom under kontrol, tilhører du IKKE en risikogruppe. Hvis du er i tvivl om, hvorvidt du er i særlig risiko eller har brug for særlig rådgivning, anbefales du at tale med den læge, som behandler dig.

Hvis du er utryg, bør du tage kontakt til din læge og drøfte, hvad det er, der gør dig utryg ved at møde på arbejde.

Er det lægens vurdering, at der er en konkret risiko omkring din sundhed ved at gå på arbejde, skal du kontakte din arbejdsgiver og se, om I kan finde en løsning, der fjerner risikoen – fx ved at arbejde hjemmefra eller blive fjernet fra et arbejdssted, hvor du har meget personkontakt eller noget helt tredje.

Kan der ikke skabes en situation, hvor du kan udføre dit arbejde uden risiko for din sundhed, så har du ret til at blive hjemme.

Men hvis din arbejdsgiver er uenig i denne vurdering, risikerer du, at din arbejdsgiver ikke vil betale løn og i grove tilfælde, at du vil blive opsagt eller bortvist. Inden du bliver væk, bør du derfor kontakte din fagforening.

Den 20. maj blev det vedtaget, at personer i den særlige risikogruppe for COVID-19 og deres pårørende har ret til sygedagpenge, hvis det efter en konkret lægelig vurdering er for risikofyldt at møde på arbejde, og arbejdsgiver ikke kan ændre arbejdsopgaver eller indrette arbejdsplads på en måde, så arbejdet kan udføres i overensstemmelse med anbefalingerne fra Sundhedsstyrelsen for personer med øget risiko for alvorligt sygdomsforløb ved smitte med coronavirus. Ordningen gælder i en midlertidig periode frem til den 31. december 2020.

### **Hvad sker der, hvis jeg kommer i karantæne, mens jeg er på ferie?**

Hvis du tager på ferie til et sted, hvor Udenrigsministeriets rejsevejledning ikke fraråder at rejse til (de gule lande i Udenrigsministeriets rejsevejledning), vil en karantæne pålagt af sundhedsmyndigheder eller en læge formentligt have samme retsvirkning som en karantæne pålagt i Danmark.

### **Får jeg hjemmekarantæne/anbefaling om hjemmeophold, hvis jeg har været i transit i en lufthavn i et risikoområde?**

Ja, transit og mellemlandinger er også omfattet.

Hvis du kommer hjem fra en nødvendig rejse, fx en erhvervsrejse, kan du bestille tid til en COVID-19-test, der bør foretages umiddelbart efter hjemkomst til Danmark. Ved korte rejser dog tidligst 4 dage efter udrejsen fra Danmark. Såfremt testen er negativ, kan du afbryde de 14 dages selvisolation, som ellers er gældende ved hjemkomst fra udlandet.

Læs mere her: <https://um.dk/da/rejse-og-ophold/rejse-til-udlandet/coronavirus/>

---

## 4. Ferie

### Kan min chef bede mig holde ferie af ikke-optjent ferie?

Arbejdsgiver kan ikke varsle ikke-optjent ferie til afholdelse, da der ikke er en pligt til at holde ferie men en ret.

Ferie der er optjent fra et andet sted, som er optjent som feriegodtgørelse via feriekortordningen kan godt varsles til afholdelse, men har medarbejder ikke optjent noget ferie fra noget sted, kan de ikke tvinges på ferie.

En undtagelse hertil er, hvis din arbejdsgiver holder lukket under ferie, fx i påsken – i så fald har du ikke krav på løn, selvom du ikke har optjent ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket.

Din arbejdsgiver skal også ved ferielukning overholde de almindelige regler om varsling af ferie.

### Hvis jeg har købt flybillet og betalt for hotel i udlandet, kan jeg så godt tage af sted?

Du kan i princippet godt tage af sted, men vores klare anbefaling er, at du følger Udenrigsministeriets anbefalinger og lader være.

Du vil, når du kommer hjem, formentligt blive bedt om at holde dig hjemme, og da du vidste, at dette ville ske, da du rejste af sted, så vil du nok ikke have ret til løn og i værste fald, vil du risikere at blive opsagt eller bortvist.

### Hvis jeg ikke kan komme af sted på min planlagte ferie, kan jeg så forlange at komme tilbage på arbejde, så jeg har mine feriedage, når det igen bliver muligt at rejse?

Hvis du har planlagt ferien med din arbejdsgiver, kan du ikke forlange at komme på arbejde. Men i kan godt lave en gensidig aftale om det.

### Kan min arbejdsgiver inddrage min allerede planlagte ferie, hvis han har brug for, jeg kommer på arbejde?

Er din ferie påbegyndt, kan ferien ikke inddrages.

Er ferien endnu ikke påbegyndt, kan den udskydes eller fremrykkes, hvis væsentlige upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, at du kommer på arbejde i den ellers planlagte ferieperiode. Det kan da af hensyn til placering af hovedferien inden for sommerperioden være nødvendigt at anvende et forkortet varsel ved omplacering af ferien.

Det vil sige, at der skal meget til, for at din arbejdsgiver kan inddrage din ferie, men situationen med coronavirus er alvorlig, og der kan sagtens opstå situationer, hvor arbejdsgiveren kan ændre ferien – særligt inden for sundheds- og plejesektoren vil det nok hurtigt kunne blive relevant.

Arbejdsgiver skal erstatte eventuelt økonomisk tab på grund af ændringen af planlagt ferie.

Er du i tvivl, så kontakt din fagforening.

## **Kan jeg blive varslet til at holde ferie, hvis jeg er opsagt og fritstillet?**

Der gælder fortsat nogle almindelige regler for, hvornår en arbejdsgiver kan varsle ferie, hvis man bliver opsagt og fritstillet.

Hvis du allerede er opsagt og fritstillet, før Coronasituationen, kan arbejdsgiver ikke varsle yderligere ferie med forkortet varsel. Efter ferieloven kan der ikke placeres hovedferie i opsigelsesperioden, hvis denne er på 3 måneder eller derunder. Dette ændrer Coronasituationen efter FH's opfattelse ikke på.

Du kan kontakte din fagforening for nærmere vejledning herom.

## **Kan min arbejdsgiver pålægge mig at holde ferie uden varsel?**

Normalt skal hovedferie varsles med 3 måneders varsel og restferie med 1 måneds varsel.

Hvis særlige omstændigheder hindrer, at arbejdsgiveren anvender det fulde varsel, kan ferien varsles med et kortere varsel.

Situationen med Corona og COVID-19 har medført en helt ekstraordinær og uforudsigelig situation for både virksomheder og ansatte, der kan begrunde ganske korte varsler. Der vil dog altid være tale om en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. Du anbefales derfor at tage kontakt til din fagforening, hvis du er i tvivl, om din arbejdsgiver må tilsidesætte de normale varslingsregler.

Det er kun din restferie (eller ikke-afholdt hovedferie) for ferieåret 2019/2020, som arbejdsgiver kunne pålægge dig at holde inden 1. maj. Ferie optjent i 2019 (1. januar – 31. august) kan varsles til afholdelse efter 1. maj

## **Hvad hvis jeg er taget på ferie til et område, hvor myndighederne har frarådet at tage hen?**

Myndighederne anbefaler kraftigt, at du opholder dig hjemme i 14 dage, hvis du kommer hjem fra rejse til et land eller en region, hvortil Udenrigsministeriet grundet COVID-19 fraråder alle ikke-nødvendige rejser. Hvis du kommer hjem fra en nødvendig rejse, fx en erhvervsrejse, kan du bestille tid til en COVID-19-test. Testen bør foretages umiddelbart efter hjemkomst, men ved korte rejser dog tidligst 4 dage efter udrejsen fra Danmark. Såfremt testen er negativ, kan du afbryde de 14 dages selvisolation, som ellers er gældende ved hjemkomst fra udlandet.

Hvis du mod myndighedernes anvisning tager på ferie i et område, hvor der er smittefare (de orange og røde områder i Udenrigsministeriets rejsevejledning), så vil din arbejdsgiver kunne kræve, at du følger myndighedernes anbefalinger om at blive hjemme, og du vil i den situation ikke have ret til løn eller andre ydelser under dit fravær. Endvidere bringer du dig i risiko for, at det kan blive opfattet som misligholdelse af dit ansættelsesforhold, der kan begrunde en opsigelse eller bortvisning. Derfor er det vigtigt at følge myndighedernes anvisninger.

### Har man som ansat ret til at ændre allerede planlagt ferie med henvisning til force majeure, hvis man fx er tvunget til at aflyse en rejse, hvor man skulle have været rejst til et "rødt" land?

Ferieloven giver dig ikke som medarbejder ret til at annullere planlagt ferie pga. ændrede rejseplaner.

Du kan prøve at indgå en aftale med din arbejdsgiver, men denne er ikke forpligtet til at imødekomme din anmodning.

Det er kun hvis du har en feriehindring i form af sygdom eller andre forhold, der hindrer dig i at holde ferie, at du har ret til erstatningsferie.

### Kan min arbejdsgiver pålægge mig at holde ferie der ellers er aftalt udskudt til næste ferieår?

Der er ikke hjemmel i ferieloven til at pålægge en medarbejder at holde ferie, som allerede er aftalt udskudt til næste ferieår. Parterne kan dog godt aftale, at ferien afholdes, men det kræver en gensidig aftale.

---

## **5. Barns sygdom, karantæne og hjemmeophold:**

### Hvis mit barn er i en særlig risikogruppe, kan jeg så blive hjemme, hvis jeg føler mig utryk ved at møde på arbejde?

Svaret er formentligt det samme som ovenfor, hvis du selv var i en særlig risikogruppe, men det er uafklaret.

### Mit barn har coronavirus, hvad er mine rettigheder?

Hvis dit barn bliver smittet med coronavirus, så er du som forælder stillet på samme måde, som ved enhver anden barns sygdom. Men du vil med meget stor sandsynlighed selv blive pålagt hjemmekarantæne, hvilket formentligt løser eventuelle pasningsproblemer.



## Mit barn er hjemsendt fra sin skole/dagtilbud pga. smitte i klassen/skolen/dagtilbuddet. Hvad er mine rettigheder

Er dit barn hjemsendt i overensstemmelse med retningslinjer, som udsendes af Sundhedsstyrelsen, har du ret til at blive hjemme.

Om du har ret til løn, dagpenge, eller om det er selvbetalt, afhænger af omstændighederne.

Indtil 31. marts 2021 gælder der en særlig ret til barseldagpenge til den ene af forældrene med hjemsendte børn, der er til og med 13 år. Du kan læse mere om betingelserne for at gøre brug af ordningen her: <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2020/09/ny-trepartsaftale-skal-hjaelpe-corona-ramte-boernefamilier/>

Kan du ikke gøre brug af ordningen, anbefaler vi fra FH's side, at du sammen med din chef forsøger at finde løsninger, som I begge kan leve med.

Det er FH's vurdering, at du som udgangspunkt ikke vil kunne blive afskediget, fordi du bliver nødt til at være hjemme hos dit barn i denne situation. Men om du har krav på løn i denne situation, afhænger af, om det er muligt at finde en løsning med din chef. Her handler det om at være kreativ. Nedenstående liste kan være til inspiration:

- arbejdet udføres hjemmefra
  - arbejdet udføres på andre tidspunkter
  - du arbejder det, der er muligt
  - du kan holde fri med løn
  - du afspadserer
  - du holder ferie
  - du holder fri uden løn
- 

## 6. Transport til arbejde

### Hvis jeg tager mit barn med på arbejde fordi jeg ikke kan få pasning, hvordan er mit barn så forsikret, hvis det kommer til skade?

Dit barn vil ikke være dækket af den arbejdsskadeforsikring, din arbejdsgiver har tegnet.

Hvis der er tale om en skade påført af et motorkøretøj, vil barnet være dækket af ansvarsforsikringen på motorkøretøjet.

Sker skaden på barnet pga. arbejdsgivers eller en anden ansats uagtsomme adfærd, vil barnet kunne opnå erstatning fra disse efter de almindelige erstatningsretlige regler eventuelt deres ansvarsforsikring, hvis de har tegnet en sådan.

## Jeg kan ikke komme på arbejde, da bussen, jeg normalt tager, er blevet indstillet. Hvad er mine rettigheder?

Du er selv ansvarlig for din transport til og fra arbejde og skal derfor afsøge alle alternative muligheder.

Er det helt umuligt at komme frem, så skal du orientere din arbejdsgiver hurtigst muligt.

Du vil i så fald ikke kunne blive afskediget, men du vil heller ikke have krav på at modtage løn eller andre ydelser.

## Myndighederne anbefaler, at man forsøger at undgå at køre i offentlig transport i myldretiden. Kan jeg forlange at få ændret mine mødetider, så jeg kan køre uden for myldretiden?

Nej, du kan ikke forlange at få ændret dine arbejdstider. Men det er en god ide at tage anbefalingen seriøst og drøfte med din arbejdsgiver, om det kan lade sig gøre at ændre på arbejdstiden eller arbejde delvist hjemmefra, så du ikke behøver køre i offentlig transport i myldretiden.

---

# 7. Tjenesterejser

## Hvad er mine rettigheder, hvis jeg bliver sendt på tjenesterejse og bliver sat i karantæne/hjemmeophold?

Hvis du er sendt af sted på tjenesterejse af din arbejdsgiver og bliver sat i hjemmekarantæne på grund af smittefare, har du krav på at få løn i karantæneperioden. Her har arbejdsgiveren ansvaret, da det var vedkommende, der traf beslutningen om at sende dig af sted på tjenesterejse.

## Kan jeg nægte at tage af sted på en tjenesterejse?

Det følger af Udenrigsministeriets rejseråd, at alle ikke-nødvendige rejser til hele verden frarådes som følge af COVID-19-pandemien med undtagelse af rejser til Island, Norge og Tyskland.

Erhvervsrejser anses ofte for at være nødvendige rejser, hvorfor erhvervsrejsende som udgangspunkt godt kan rejse i den aktuelle situation.

Det er op til den enkelte virksomhed at vurdere, hvorvidt en rejse er en nødvendig rejse. Hvis virksomheden vurderer, at en konkret rejse er en nødvendig rejse, er det vigtigt, at der også foretages en konkret og individuel risikovurdering af rejsen i dialog med den enkelte medarbejder.

Du vil derfor som udgangspunkt ikke kunne nægte at tage på tjenesterejse. Hvis du er i en særlig risikogruppe og en læge har vurderet, at der er en konkret risiko omkring din sundhed ved at tage på tjenesterejse, skal du oplyse din arbejdsgiver om dette.

Hvis det lægefagligt vurderes, at det konkret vil være helbredsmæssigt uforsvarligt for dig at tage på tjenesterejse, så har du ret til ikke at tage af sted.

Men hvis din arbejdsgiver er uenig i denne vurdering, risikerer du, at din arbejdsgiver lader det få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis du nægter. Du bør kontakte din fagforening, hvis du og din arbejdsgiver er uenige om, hvorvidt det er helbredsmæssigt forsvarligt for dig at tage på tjenesterejse

---

## 8. Diverse

### Hvem skal anmelde arbejdsskaden?

Din arbejdsgiver har pligt til at anmelde arbejdsulykker og skal derfor anmelde en ulykke til sit forsikringsselskab.

Arbejdsgiveren skal anmelde sygdomstilfælde med COVID-19, når følgende tre kriterier er opfyldt:

- 1) en medarbejder er blevet syg med COVID-19,
- 2) der er mistanke om, at medarbejderen kan være blevet smittet i forbindelse med en konkret hændelse eller kortvarig udsættelse for smitte i forbindelse med arbejdet, samt
- 3) en af følgende kriterier:
  - a. medarbejderen kan have krav på ydelser efter arbejdsskadesikringsloven (fx behandlingsudgifter, godtgørelse for varigt mén m.v.) ELLER
  - b. medarbejderen har været sygemeldt (helt eller delvist) i mere end 5 uger.

Det er din læge der har pligt til at anmelde din sygdom, hvis der er mistanke om, at du har pådraget dig smitten på din arbejdsplads en i periode på over 5 dage, og der dermed kan være tale om en erhvervssygdom.

Du har dog altid selv mulighed for at anmelde skaden til arbejdsskademyndighederne.

### Hvis jeg tager mit barn med på arbejde fordi jeg ikke kan få pasning, hvordan er mit barn så forsikret, hvis det kommer til skade?

Dit barn vil ikke være dækket af den arbejdsskadeforsikring, din arbejdsgiver har tegnet.

Hvis der er tale om en skade påført af et motorkøretøj, vil barnet være dækket af ansvarsforsikringen på motorkøretøjet.

Sker skaden på barnet pga. arbejdsgivers eller en anden ansats uagtsomme adfærd, vil barnet kunne opnå erstatning fra disse efter de almindelige erstatningsretlige regler eventuelt deres ansvarsforsikring, hvis de har tegnet en sådan.

### Kan min arbejdsgiver pålægge mig at bruge min flekskonto?

I det omfang du har overskud på din flekskonto, kan timerne afvikles præcis som det er aftalt f.eks. i overenskomst, personalehåndbog eller din ansættelseskontrakt.

## **Jeg skal have besøg af en ven, der kommer fra et af de særlige risikoområder. Min arbejdsgiver siger, at jeg skal aflyse. Kan han/hun bestemme det?**

Nej din arbejdsgiver bestemmer ikke, hvem du ser privat, men hvis du bliver syg, fordi du ikke overholder myndighedernes anbefalinger, så risikerer du at miste retten til løn under sygdom og i værste fald at kunne blive afskediget eller bortvist. Myndighederne anbefaler, at man bliver hjemme i 14 dage, hvis man har været i et særligt risikoområde. Listen over risikoområder findes her: <https://www.sst.dk/corona>

Du bør medvirke til, at myndighedernes anbefalinger følges, og derfor bede din ven om ikke at komme på besøg og i stedet opfordre din ven til at følge myndighedernes anbefaling om at undgå fysisk kontakt med andre.

## **Jeg følte mig lidt sløj, men tog alligevel på arbejde. Jeg måtte imidlertid gå hjem i løbet af dagen. Det viste sig, at jeg havde coronavirus, og flere af mine kollegaer måtte derfor i hjemmekarantæne. Jeg er bange for, at min arbejdsgiver vil kræve sine tab erstattet af mig – kan han/hun det?**

Der skal rigtigt meget til for, at en arbejdsgiver kan rejse et erstatningskrav mod sine medarbejdere. Et erstatningsansvar vil som minimum kræve, at du havde positiv viden om coronavirus og undlod at fortælle dette til din arbejdsgiver eller til dine kollegaer og fortsatte med at komme på arbejde.

## **Jeg har fået coronavirus på arbejdet. Er det en arbejdsskade?**

Smitte med COVID-19 kan anerkendes som en arbejdsskade, hvis du har fået konstateret coronavirus og kan sandsynliggøre, at du har været udsat for smitte på dit arbejde. For nogle typer arbejde vil det uden videre ud fra arbejdets art kunne konstateres, at det er sandsynligt, at man har været udsat for smitterisiko. Dette kan eksempelvis være sundhedspersonale på coronaafdelinger. For andre typer af arbejde er der behov for en mere konkret beskrivelse af, hvilket arbejde man har udført, og hvordan arbejdsforholdene har været, før det kan konstateres som værende sandsynligt, at man har været udsat for smitterisiko.

Coronavirus kan anerkendes som en ulykke eller en erhvervssygdom. Hvis påvirkningen er sket en enkelt gang eller flere gange inden for en periode på 5 dage, er der tale om en ulykke. Hvis påvirkningen er sket i en periode på over 5 dage, vil der være tale om en erhvervssygdom.

[Se mere i vejledningen om vurdering af arbejdsskader ift. sygdom med COVID-19:](#)

## **Jeg synes ikke, at min arbejdsgiver tager myndighedernes anbefalinger alvorligt. Hvad kan jeg gøre?**

Arbejds miljøloven fastslår, at arbejdsgiveren skal sørge for, at du kan udføre dit arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Herunder skal arbejdsgiveren gøre dig bekendt med eventuelle sygdomsfarer. Hvis du har en begrundet mistanke om, at din arbejdsgiver ikke lever op til disse forpligtelser, så skal du tage fat på din arbejdsmiljørepræsentant.

## **Hvad skal jeg generelt holde øje med?**

Det er afgørende, at du nøje følger myndighedernes anvisninger. Hvis du ikke gør det, risikerer du i yderste instans at miste både løn og job.