

## Arbetsrättsliga frågor med anledning av Coronaviruset

### Arbetsmiljö

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och smittrisker (AFS 2018:4) ska arbetsgivaren bedöma riskerna för ohälsa i sin verksamhet. I detta ingår att bedöma riskerna för smitta vid exempelvis ett infektionsutbrott.

För arbetsgivaren gäller det att planera för hur företaget undviker att någon smittas på arbetsplatsen och/eller att hantera ett eventuellt utbrott av den smittsamma sjukdomen på arbetsplatsen. Utifrån riskbedömningen ska åtgärder vidtas för att motverka att någon ska bli smittad på arbetet – det kan gälla allt ifrån att köpa handsprit till toaletterna, att tillåta eller uppmana till hemarbete, att upprätta rese- eller besöksförbud m.m. Riskbedömningen ska göras utifrån den verksamhet som bedrivs och i samverkan med skyddsombud om sådant finns och/eller företagshälsovård. Vidare bör alla medarbetare informeras om vad som gäller.

### Vid utbrott av Coronavirus på arbetsplatsen – arbeta hemifrån

För att undvika smittorisken på arbetsplatsen kan den anställde vid symptom arbeta hemifrån. Detta brukar arbetsgivaren och den anställde normalt kunna komma överens om. För det fall att överenskommelse inte kan träffas har arbetsgivaren enligt arbetsledningsrätten möjlighet att beordra den anställde att arbeta hemifrån. Om arbetsgivaren beordrar den anställde att kortvarigt arbeta hemifrån och detta kommer hastigt inpå räcker det att kommunicera detta med den lokala arbetstagarorganisationen i förväg. Blir det fråga om mer generella, långvariga eller stora förändringar föreligger förhandlingskyldighet enligt medbestämmandelagen innan beslut fattas.

Innan den anställde börjar att arbeta hemifrån är det även bra att ha en dialog kring hur, när och hur ofta uppföljning och avstämning av arbetet m.m. ska ske mellan arbetsledning och medarbetare i och med att ordinarie arbetsrutiner och mötesstrukturer ändras.

Är den anställde i fråga sjuk ska denne givetvis sjukskriva sig och uppbär därmed sjuklön. Har smittspridning förekommit på arbetsplatsen bör man så långt som möjligt undvika fysiska möten.

### Ersättning m.m. vid frånvaro

Den som har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom har rätt till sjuklön enligt sjuklönelagen och gällande kollektivavtal. Eftersom det inte är önskvärt att medarbetare som är sjuka i Coronaviruset tar sig till vårdinrättningar kan det uppstå svårigheter för

medarbetarna att erhålla läkarintyg. Detta krav kan, efter en bedömning av det enskilda fallet, efterges av arbetsgivaren.

Den som utan att arbetsförmågan är nedsatt, det vill säga inte är sjuk, men ändå måste avhålla sig från förvärvsarbete på grund av att personen antas bära på en allmänfarlig sjukdom kan istället under vissa förutsättningar ha rätt till smittbärrpenning från Försäkringskassan. I detta fall ska arbetsgivaren inte utbetala lön. Det krävs läkarintyg för att smittbärrpenning ska utgå.

## **Arbetstidsfrågor**

För TEKO:s arbetsgivarmedlemmar har arbetstidslagen ersatts av Tekoavtalen. Tekoavtalens skrivelser, både vad gäller arbetstidens förläggning, viloregler och övertid, ger förutsättningar och möjlighet att klara de situationer företaget kan ställas inför vid ett infektionsutbrott. Lösningar kan genomföras efter lokala men även individuella överenskommelser. Skulle Coronaviruset dessutom leda till en pandemi utgör det en omständighet som medför att nödfallsövertid skulle kunna bli aktuell att beordra i vissa verksamheter.

## **Omdisponering av arbetsuppgifter**

Arbetsgivaren kan med stöd av sin arbetsledningsrätt göra omdisponeringar av tillfällig art, till exempel omfördelning av arbetsuppgifter eller tillfälligt omplacera medarbetare, för att täcka oförutsedda och tillfälliga personalbortfall på grund av sjukdom. I dessa fall då det är nödvändigt att fatta snabba beslut för att upprätthålla verksamheten behöver arbetsgivaren, så länge det rör sig om högst tillfälliga omdispositioner informera den lokala arbetstagarorganisationen. Blir det fråga om mer långvariga eller stora förändringar är arbetsgivaren givetvis förhandlingsskyldig enligt medbestämmandelagen innan beslut fattas.

## **Återkallande av semester**

Om arbetsgivaren ensidigt återkallar semester till följd av personalbrist som beviljats en arbetstagarare riskeras påföljd i form av skadestånd. I första hand kan det bli frågan om ekonomiskt skadestånd till exempel genom ersättning för kostnader arbetstagararen fått till följd av att semestern ställdes in. Saknar arbetsgivaren fog för beslutet att återkalla beviljad semester kan även allmänt skadestånd utgå. I en pandemi med ett stort antal arbetstagarare sjuka och en verksamhet som inte kan fortgå utan att medarbetares semester återkallas bedömer Teknikföretagen dock att det kan anses finnas fog för ett sådant beslut.

## **Resor till/från ett smittdrabbat område m.m**

UD avråder från och med den 17 februari 2020 från alla resor till Hubei-provinsen i Kina. Vidare avråder UD från icke nödvändiga resor till övriga delar av Kina, med undantag för Hongkong och Macao. Avrådan gäller tills vidare. Information finns på UD:s hemsida samt hos Folkhälsomyndigheten.

Vad avser personer som återvänder från ett smittdrabbat område bör arbetsgivaren kontakta medarbetaren innan denne kommer tillbaka till arbetsplatsen för att ta reda på

personens hälsotillstånd. Detta gäller oavsett om resan varit privat eller inom tjänsten. Arbetsgivaren och den anställde kan då diskutera huruvida den anställde bör arbeta eller inte, se ovan.

Om din arbetsplats ska ta emot besökare från Kina och det finns oro bland dina medarbetare - fundera över om det inte finns alternativa arbetssätt (digitala tjänster eller kanske en möjlighet att skjuta på mötet till senare tillfälle).

#### **Mer att läsa på:**

- [Arbetsmiljöverket](#)
- [Regeringskansliet](#) och [Utrikesdepartementet](#)
- [Krisinformation från Svenska myndigheter](#)
- [Folkhälsomyndigheten](#)

#### **Kontakta vår arbetsgivarjour**

Har du ytterligare funderingar eller stöter på problem – kontakta vår arbetsgivarjour på 08-782 08 80 eller skicka ett mejl till [info@teko.se](mailto:info@teko.se)