



ARCTIC LAW

Greenland

Spørgsmål og svar

I forbindelse med Corona-virussens indtog i Grønland, vil der uvægerligt komme forskellige spørgsmål af ansættelsesretlig karakter. Ofte vil svarene være en konkret fortolkning, men der kan i hvert fald tages udgangspunkt i nedenstående 13 tips:

1. Kan medarbejdere sendes hjem?

Arbejdsgiver kan pålægge medarbejderen ikke at møde på arbejde – dette kender vi også fra suspension.

Medarbejderen vil skulle modtage sædvanlig løn i hjemsendelsesperioden.

Hvis muligt kan medarbejderen pålægges at arbejde hjemmefra – det er dog arbejdsgiveren, der i givet fald skal stille hjemmearbejdsplads til rådighed.

En beslutning omkring hjemsendelse vil ikke være en beslutning i sagsbehandlingslovens forstand, og der skal derfor ikke partshøres. Hvis medarbejderen nægter at lade sig hjemsende, vil der være tale om ulydighed – hvilket vil være misligholdelse af ansættelsesforholdet, der kan medføre en advarsel, afskedigelse eller en bortvisning.

2. Kan medarbejderen pålægges at holde ferie under krisen?

Det er arbejdsgiverens prærogativ at beslutte, hvornår medarbejderen skal afholde ferie.

Ferie skal dog varsles efter de almindelige varsler i ferielovgivningen (1 måneds varsel for restferie og 3 måneders varsel for hovedferie), hvilket gør, at det ikke kan sættes i værk straks.



Såfremt væsentlige upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan varslerne tilsidesættes. Udbrud af Corona virus er ikke i sig selv nok til, at varslerne kan tilsidesættes, der skal så at sige mere til. Det er heller ikke nok, at der er en smule nedgang i arbejdsmængden for enkelte medarbejdere. I udgangspunktet vil ferielovens regler omkring varsling af ferie derfor også gælde i forbindelse med den nuværende Corona-krise.

3. Kan medarbejderen selv aflyse allerede fastlagt ferie

Nej, når ferien er fastlagt, kan medarbejderen ikke selv aflyse den pågældende ferie uden aftale med arbejdsgiveren.

4. Kan arbejdsgiver inddrage allerede planlagt ferie

Kun ved tvingende hensyn til virksomhedens drift kan arbejdsgiver inddrage allerede planlagt ferie. Således som situationen er lige nu, kan der ikke ske inddragelse af ferie alene med henvisning til Corona-udbrud.

5. Kan medarbejderen pålægges at gå ned i tid

Virksomhederne kan godt pålægge medarbejderen at gå ned i tid, men det vil skulle varsles med det individuelle opsigelsesvarsel.

6. Kan medarbejderen selv kræve at gå hjem grundet risiko for smitte

Det er i udgangspunktet arbejdsgiveren, der alene bestemmer, om der skal ske hjemsendelse grundet smittefare.

Hvis en medarbejder, der ikke konkret af sundhedsmyndighederne er blevet bedt om at gå i karantæne, ikke møder på arbejde, vil der være tale om ulovlig udeblivelse. Dette kan medføre udeblivelsesvirkning i form af bortvisning.

I det tilfælde, der er konkret smittede på arbejdspladsen, eller arbejdsgiveren ikke har truffet nødvendige foranstaltninger for at hindre smittespredning, kan medarbejderen med henvisning til, at medarbejderen ikke kan pålægges at udsætte sig selv eller sine nærmeste for livstruende forhold gå hjem. Sikrer arbejdspladsen således ikke, at der er ordentlige sundhedsforhold, eller at henstillingen vedrørende antallet af mennesker i samme rum ikke overholdes, vil arbejdsgiveren være i mislighold i et omfang, der kan



begrunde, at medarbejderen med rette kan forlade arbejdspladsen og samtidig modtage fuld løn.

7. Kan medarbejderen tage deres børn med på arbejdspladsen

I takt med at flere og flere vælger at tage deres børn ud af skole og daginstitution, kan der opstå et behov for medarbejderen i forhold til pasning, og medarbejderen vil måske gerne tage barnet med på arbejdspladsen. Dette forhold vil kun blive endnu mere åbenbart, skulle myndighederne vælge at lukke skoler og eller daginstitutioner.

Arbejdsgiver bør i den nuværende situation nægte medarbejderen at tage børn med på arbejdspladsen. Dels kan arbejdspladsen være uhensigtsmæssig til opbevaring af børn, og dels bør arbejdsgiveren imødekomme hensynet til at mindske mest mulig menneskelig kontakt på arbejdspladsen. Såfremt arbejdsgivere tillader børn på arbejdspladsen, bør medarbejderen kræve en hjemsendelse som følge af uforsvarlige sundhedsforhold på arbejdspladsen.

Arbejdsgiver kan bistå medarbejderen, der har pasningsudfordringer ved at tilbyde hjemmearbejdsplads eller ferieafvikling, men det er i sidste ende ikke arbejdsgiverens ansvar, om medarbejderen kan få passet sine børn.

8. Må arbejdsgiveren spørge ind til, om medarbejderen har fået konstateret Corona

Udgangspunktet er, at arbejdsgiveren ikke må spørge, om en medarbejder er blevet smittet med Corona (eller andre sygdomme), men arbejdstageren har omvendt pligt til at give arbejdsgiveren den pågældende oplysning, da det er en smitsom sygdom og det kan få fatale konsekvenser for andre.

Datatilsynet har videre meddelt, at uanset der er tale om følsomme oplysninger, kan der være saglig grund til at registrere COVID-19 tilfælde rent personalemæssigt, idet det kan være med til at sikre, at der træffes de fornødne forholdsregler på arbejdspladsen.

9. Hvad hvis medarbejderen er karantæneramt grundet nye indrejseregler

Da alle rejsende til Grønland er ramt af hjemmekarantæne, vil medarbejderens udeblivelse som følge af karantænen være lovlig udeblivelse, og medarbejderen kan derfor ikke blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser alene på grund af karantænen.



10. Hvis medarbejderen ikke kan komme hjem fra ferie

Når medarbejderen rejser på ferie, er det på eget ansvar, at medarbejderen kommer hjem tids nok til at møde på arbejde (jf. dog oven for vedr. karantæne).

Arbejdsgiver kan vælge at bortvise en medarbejder, der sidder fast i udlandet som følge af corona-udbrud. Er medarbejderen blevet syg under sin rejse til udlandet, og skyldes fraværet medarbejderens sygdom i udlandet (fx grundet indlæggelse), vil ferielovens almindelige regler om sygdom og ferie være gældende, og medarbejderens fravær vil være lovligt.

11. Kan arbejdsgiver kontrollere for eksempel medarbejderens kropstemperatur

Dette vil være en kontrolforanstaltning, der vil skulle have et sagligt formål. Da kropstemperatur ikke i sig selv er udslagsgivende for Corona-virus, er det i udgangspunktet ikke sagligt for arbejdsgiver at kontrollere alle medarbejderes temperatur.

12. Skal medarbejderen acceptere overarbejde

Den nuværende situation må betegnes som en situation, som arbejdsgiverne ikke havde mulighed for at planlægge sig ud af. Der er derfor ikke grundlag for at afvise pålagt overarbejde.

For så vidt angår hviletidsbestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen, er der mulighed for midlertidig suspension af reglerne i situationer som den nuværende.

13. Arbejdsmiljø

Generelt gælder, at der er arbejdsgiverens ansvar at sikre forsvarlige sundhedsforhold på arbejdspladsen, ligesom arbejdsgiver ifølge arbejdsmiljølovgivningen er forpligtet til at orientere medarbejderne om potentielle farer ved arbejdet – herunder naturligvis også omkring smitterisici.

Det må anses for at være en naturlig brug af sikkerhedsorganisationen på arbejdspladsen at lade håndteringen af den nuværende krise indgå i sikkerhedsudvalgets arbejde.

14. Flyveforbud

Hvis medarbejderen ikke kan komme på arbejde grundet det etablerede flyveforbud i Grønland, må det umiddelbart vurderes sammenligneligt med myndighedsbestemt ka-



rantæne. Fraværet vil derfor være lovligt, og medarbejderen vil modtage løn under fraværet. Medarbejderen skal stille sig til rådighed for eventuelt hjemmearbejde i det omfang det er muligt.

Helt generelt gælder, at mange af de spørgsmål, der kommer til at opstå vil være et spørgsmål om udstrækningen af ledelsesretten. Arctic Law Greenland står naturligvis til rådighed for sparing og rådgivning i det omfang, der måtte være behov derfor.