

# Coronaviruset

## Frågor och svar för dig som arbetsgivare

Spridningen av Coronaviruset (2019-nCoV) väcker många frågor, bl.a. kring hur du som arbetsgivare kan och bör agera i olika situationer. Nedan finner du svar på några av de frågor som kan uppstå.

För ytterligare information om viruset hänvisas till regeringens, UD:s samt Folkhälsomyndighetens hemsida. När det gäller rådgivning kring sjukdomen som sådan hänvisas till Vårdguiden.

1. Fråga: Vad ska jag som arbetsgivare göra om en arbetstagare som återkommer från vistelse i Kina (eller annat drabbat område) har någon form av sjukdomssymptom?

Svar: Har arbetstagaren symptom som kan vara tecken på virussmitta (såsom feber och hosta) ska denne sjukanmäla sig precis som vid vilken sjukdom som helst. Uppmana gärna arbetstagaren att ta omedelbar kontakt med vården för vidare rådgivning. För arbetstagare som insjuknar i Corona-viruset och därmed inte kan arbeta gäller vanliga regler kring sjukanmälan, sjuklön, karensavdrag osv. Reglerna om detta följer antingen av tillämpligt kollektivavtal eller av sjuklönelagen.

2. Fråga: Vad gör jag som arbetsgivare om en arbetstagare som varit i Kina (eller annat drabbat område) uppvisar sjukdomssymptom som tyder på smitta, men vägrar sjukskriva sig?

Svar: Enligt arbetsmiljölagstiftningen har du som arbetsgivare en skyldighet att försöka hindra att smitta sprider sig på arbetsplatsen. Du bör därför försöka tala med arbetstagaren och förklara att denne bör sjukskriva sig för att minska risken för smittspridning. Du kan dock inte tvinga en arbetstagare att sjukskriva sig.

Om arbetstagaren vägrar att sjukskriva sig kan en lösning vara att arbetstagaren arbetar hemifrån under viss tid (om arbetsuppgifterna tillåter). I första hand bör detta ske efter överenskommelse med arbetstagaren. I vissa fall kan du som arbetsgivare dock ensidigt besluta om att en arbetstagare ska utföra arbete på annan plats, t.ex. hemifrån. En förutsättning för ett sådant ensidigt beslut är emellertid att detta ryms inom arbetstagarens arbetsskyldighet. Är en sådan omplacering långvarig kan det medföra förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Vi rekommenderar att du kontaktar ditt arbetsgivarförbund i det fall du överväger att ensidigt besluta om att en arbetstagare ska arbeta hemifrån. Notera att du som arbetsgivare behåller ditt arbetsmiljöansvar för arbetstagarens arbetsmiljö om denne arbetar hemifrån. Du måste således undersöka och bedöma risker för ohälsa och olycksfall och detta ska ske i samverkan med skyddsombud.

Om arbetstagaren fortsatt vägrar att sjukskriva sig och arbete hemifrån inte är möjligt ber vi dig kontakta ditt arbetsgivarförbund för fortsatt rådgivning.

3. Fråga: Vad gör jag som arbetsgivare om en medarbetare kommer hem från en vistelse i Kina (eller annat drabbat område), men inte har några sjukdomssymptom?

Svar: Den som har vistats i något av de drabbade områdena bör i första hand kontakta sjukvården för rådgivning. I skrivande stund uppger Folkhälsomyndigheten att personer som vistats i drabbade områden, men som känner sig friska inte behöver vidta några särskilda

åtgärder. Eftersom viruset har en viss inkubationstid (för närvarande bedömd till 2–14 dagar, se [Folkhälsomyndigheten.se](https://www.folkhalsomyndigheten.se)), kan det – om arbetsuppgifterna tillåter – vara klokt att låta den aktuella arbetstagaren arbeta hemifrån under motsvarande tid (se mer om detta under fråga 2).

4. Fråga: Vad gäller om en arbetstagare är smittad av viruset, men inte själv är sjuk?

Svar: En person som bär på en smittsam sjukdom men som inte själv är sjuk anses inte ha förlorat sin arbetsförmåga. Denne ska därmed inte uppbära sjuklön. Coronaviruset klassas dock som en allmän- och samhällsfarlig sjukdom. Detta innebär bl.a. att om en person är smittad, eller kan antas vara smittad, av viruset och därmed inte kan arbeta (t.ex. på grund av isolering) så kan denne ha rätt till s.k. smittbärrpenning från Försäkringskassan. Arbetstagaren kan också få smittbärrpenning för förlorad arbetsinkomst om denne måste gå till läkaren för att utreda om han eller hon har en smittsam sjukdom. Mer information om smittbärrpenning finner du på [Försäkringskassans hemsida](https://www.forsakringskassan.se). Notera att enligt våra Tjänstemannaavtal är en tjänsteman som får smittbärrpenning från Försäkringskassan berättigad till sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. den 15:e kalenderdagen. Kontakta ditt arbetsgivarförbund för närmare rådgivning.

5. Vad bör du som arbetsgivare göra om du har arbetstagare som ska åka på en planerad tjänsteresa till Kina?

Svar: Du bör kontrollera och följa uppdaterad information och rekommendationer från relevanta myndigheter, se bl.a. UD:s och Folkhälsomyndighetens hemsida.