

ANDERSEN | PARTNERS

ADVOKATFIRMA



German Desk

Det nyeste inden for dansk-tyske retsforhold

COVID-19: De 12 vigtigste spørgsmål – del I

Coronavirus & arbejdsret i Tyskland

Også i Tyskland er alle livsområder og dermed også arbejdslivet berørt af coronakrisen. Nedenfor giver vi et overblik over de arbejdsretlige spørgsmål, som er forbundet med den særlige situation.

1. Har arbejdstageren krav på løn, hvis arbejdsgiveren fritager ham for arbejde på grund af coronavirus?

Ja. Hvis en arbejdsgiver fritager en arbejdstager fra arbejde, bevarer arbejdstageren altid sit krav på løn.

2. Har arbejdstageren krav på løn, hvis han bliver hjemme af frygt for at blive smittet med coronavirus?

I dette tilfælde mister arbejdstageren sit krav på

løn. Han bærer principielt den såkaldte "vejrisko". Hvis arbejdstageren f.eks. ikke kan nå frem til virksomheden om vinteren, mister han også kravet på betaling af løn.

Hvis arbejdstageren bliver hjemme, udebliver han desuden uden lovlig grund. Der foreligger heller ikke en generel ret til at modsætte sig arbejde i tilfælde af en pandemi. Udeblivelse kan medføre en advarsel eller en opsigelse.

3. Har arbejdstageren krav på at arbejde hjemmefra?

Arbejdstageren har ikke ensidigt ret til at bestemme, om han skal kunne arbejde hjemmefra. Også i dette tilfælde vil der – hvis arbejdstageren bliver

hjemme – foreligge en pligtforsømmelse, som kan medføre advarsel og opsigelse, og som desuden medfører bortfald af kravet på betaling af løn.

Parterne kan naturligvis i fællesskab aftale, at arbejdstageren foreløbigt arbejder hjemmefra. Dette forudsætter dog en aftale. Arbejdsgiveren har for øvrigt heller ikke ensidigt ret til at kræve hjemmearbejde.

4. Er arbejdsgiveren forpligtet til at betale løn, hvis coronavirus medfører ordre- eller råvare-mangel?

Arbejdsgiveren bærer principielt driftsrisikoen og den dermed forbundne økonomiske risiko. Hvis virksomheden som følge af ordre- eller råvare-mangel rent teknisk kan fortsættes, men der opstår bortfald af arbejde, skal arbejdsgiveren fortsat betale løn.

5. Gælder det sædvanlige krav på fortsat betaling af løn i tilfælde af sygdom på grund af coronavirus? Hvordan forholder det sig, hvis der kun er mistanke om smitte? Er der arbejdspligt under en karantæne?

Hvis arbejdstageren er syg af coronavirus, har han i henhold til § 3 i den tyske lov om fortsat løn-udbetaling ligesom alle andre arbejdstagere, som er syge af andre grunde, krav på fortsat betaling af løn ved sygdom i en periode på seks uger.

Hvis der over for arbejdstageren, som er syg af coronavirus, samtidig i henhold til den tyske lov om infektionsbeskyttelse er fastsat et arbejdsforbud, godtgøres han derimod af staten for sin tabte arbejdsfortjeneste i en periode på seks uger. Dette gælder også, hvis han ikke er syg, men kategoriseres som "smittemistænkt" og således ikke må arbejde, men skal sættes i karantæne.

I den forbindelse foretager arbejdsgiveren udbetaling forud og er dermed et "udbetalingssted" for staten.

6. Har arbejdstageren krav på godtgørelse, hvis en virksomhed lukkes af myndighederne?

Hvis virksomheden – f.eks. på grundlag af reglerne i den tyske lov om infektionsbeskyttelse – lukkes fra myndighedernes side, fordi der er en infekti-

onsrisiko i hele virksomheden eller i grupper af arbejdstagere, kan man anvende principperne fra teorien om den såkaldte driftsrisiko.

Tilfælde af driftsrisici kendes som afbrydelse af energiforsyning, påvirkning af naturhændelser, mangel på råvarer eller forekomst af maskinskader og deraf følgende indstilling eller indskrænkning af virksomheden. Arbejdsgiveren er ikke skyld i dette.

I henhold til retspraksis bærer arbejdsgiveren driftsrisikoen som følge af myndighedernes foranstaltninger (dvs. lukning af virksomheden), hvis risikoen ved myndighedernes foranstaltning var opstået i virksomheden på grund af virksomhedens særlige art. Det afhænger dermed af virksomhedens særpræg.

Generelle risici såsom krig, uro og terrorangreb går ikke ind under driftsrisikoen. Hertil hører epidemier til dels også i den juridiske litteratur. Dette er dog omstridt.

I forhold til coronakrisen vil det være et spørgsmål, om der i virksomheden nødvendigvis er en bred personkontakt, som f.eks. i varehuse og butikslokaler, sygehuse, lægepraksisser etc. Ved disse foreligger der uden videre det særlige særpræg om, at der muligvis er kontakt til mennesker med smittsomme sygdomme. Disse virksomheders særpræg er ligeledes, at deres egne medarbejdere kommer i kontakt med mennesker, bliver smittet, eller at der er mistanke om smitte, og som følge deraf kan de blive lukket ned. Derfor kan man argumentere for, at disse virksomheders særpræg skal betragtes som arbejdsgiverens driftsrisiko, så arbejdsgiveren fortsat skal bære arbejdstagerens krav på betaling af løn.

Her kan arbejdsgiveren dog igen gøre krav på compensation gældende i henhold til den tyske lov om infektionsbeskyttelse.

Hvis I har spørgsmål til ovenstående, står Andersen Partners naturligvis til rådighed. Svar på de resterende seks spørgsmål følger i nyhedsbrevets del II, der udgives på mandag den 6. april 2020.



Patrick Mader

+49 (0)40 5719907 11

+49 (0)177 3082782

pma@andersen-partners.dk



Lars Kjellsson

+49 (0)40 5719907 18

+49 (0)178 7788223

lkj@andersen-partners.dk

www.andersen-partners.dk

Dette nyhedsbrev er kun til generel oplysning og kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Andersen Partners påtager sig intet ansvar for tab som følge af fejlagtig information i nyhedsbrevet eller andre forhold i forbindelse hermed.