

## Genåbning af teatrene i Danmark – Q & A vedrørende ansættelsesretlige spørgsmål ved gradvis tilbagevenden til arbejdspladsen

Opdateret den 18. juni 2020

Genåbningen af teatrene som fysisk arbejdsplads rejser en række spørgsmål af ansættelsesretlig og HR-mæssig karakter.

Dansk Teater opfordrer generelt til, at teatrene så vidt muligt er i dialog med medarbejderne (SU/AMU) om de udfordringer, som medarbejderne eventuelt måtte opleve i forhold til sin tilbagevenden til den fysiske arbejdsplads, og at teatrene i øvrigt løbende holder sig opdateret om sundhedsmyndighedernes konkrete vejledninger og anbefalinger om forebyggelse af smittespredning mv.

Vi vil løbende opdatere denne Q & A, men da myndighedernes retningslinjer og anbefalinger ændres hyppigt, er det vigtigt, at teatrene også holder sig orienteret om evt. ændringer.

**Nedenfor følger en række af de typiske spørgsmål, som vi i Dansk Teater modtager, i forbindelse med genåbningen af teatrene.**

### Indhold

- Rejser i sommerferien:
  - o [Q: Kan teatrene forbyde private rejser til udlandet fx i sommerferien?](#)
  - o [Q: Skal teatrene udforme retningslinjer for private rejser til udlandet fx i sommerferien?](#)
- Test for COVID-19:
  - o [Q: Kan teatret pålægge skuespillere og andet personale med tæt fysisk kontakt at blive testet for COVID-19?](#)
- Medarbejderens egne helbredsforhold:
  - o [Q: Medarbejderen er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19 \(ikke gravide\)](#)
  - o [Q: Gravide medarbejdere](#)
  - o [Q: Medarbejderen er testet positiv for COVID-19](#)
  - o [Q: Medarbejderen er testet positiv for COVID-19, men har ikke symptomer](#)
  - o [Q: Medarbejderen har symptomer på COVID-19 uden at være testet positiv](#)
  - o [Q: Medarbejderen har tidligere haft symptomer på COVID-19](#)
  - o [Q: Medarbejderen har haft COVID-19, men er nu raskmeldt](#)
  - o [Q: Medarbejderen angiver ikke at kunne møde på arbejde, fordi medarbejderen ikke vil tage et offentligt transportmiddel af frygt for smitterisiko](#)
- Ansatte med andre jobs i udlandet:
  - o [Q: Kan teatret nægte skuespillere og andet kreativt personale at tage anden ansættelse i udlandet, hvis der er tale om lande, hvortil Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser til?](#)
- Børn og pårørende:
  - o [Q: Pasning af syge børn](#)
  - o [Q: Andre i medarbejderens husstand er smittet med COVID-19](#)
  - o [Q: Medarbejderen angiver ikke at ville møde på arbejde, fordi medarbejderen er pårørende til en person, der er i øget risiko ved smitte med COVID-19 smitterisiko](#)

## Rejser i sommerferien

### Q: Kan teatrene forbyde private rejser til udlandet fx i sommerferien?

A: En arbejdsgiver (et teater) kan ikke forbyde de ansatte at rejse til bestemte lande, uanset myndighedernes anbefalinger, men man kan til gengæld gøre det tydeligt, at man fraråder at rejse til såkaldte risikolande, samt hvilke forholdsregler der vil blive taget fra teatrets side, hvis medarbejderen alligevel vælger at rejse. Ligeledes bør teatrenes retningslinjer/anbefaling til de ansatte under den nuværende COVID-19-situation og for at undgå smittespredning være, at medarbejderne altid orienterer teatret om eventuelle udlandsrejser, så teatret kan tage sine forholdsregler fx i forhold til testning, selvbetalt hjemmekarantæne efter hjemkomst, hjemmearbejde m.v.

De fleste faglige organisationer anbefaler heldigvis også deres medlemmer altid at oplyse overfor en arbejdsgiver, hvis man har været på udlandsrejse.

Teatrene har som arbejdsgivere en forpligtelse til at sikre et sikkert og trygt arbejdsmiljø, herunder at forholde sig til, hvordan smittefare bedst muligt håndteres på arbejdspladsen/teatret for at der ikke opstår en forøget risiko for COVID-19-smitte blandt medarbejderne. Vi anbefaler teatrene løbende at holde sig orienterede om både sundhedsmyndighedernes anbefalinger og Udenrigsministeriets rejsevejledninger.

### Q: Skal vi udforme retningslinjer for private rejser til udlandet fx i sommerferien?

A: Dansk Teater anbefaler teatrene at have interne retningslinjer, der klart beskriver, hvordan arbejdspladsen forholder sig til og håndterer medarbejdernes eventuelle rejser til udlandet – fx rejser til destinationer, hvortil Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser. Alle medarbejdere bør være orienteret om disse retningslinjer og om konsekvenserne ved manglende overholdelse. I øjeblikket fraråder udenrigsministeriet rejser til hele verden – bortset fra Norge, Island og Tyskland.

Det handler grundlæggende om, at teatrene som ansvarlige arbejdsgivere skal forsøge at sikre alle medarbejdere mod unødigt eller forhøjet COVID-19 smitterisiko og tage hånd om det samlede arbejdsmiljø. Det kan være fint at have dialog med medarbejderne – enten enkeltvist eller i regi af SU/AMU – om de retningslinjer, som teatret beslutter.

Nedenfor er et eksempel på, hvordan disse retningslinjer kunne se ud:

*"Kære medarbejder.*

*Sommerferien nærmer sig.*

*Teatret skal i den anledning indskærpe de generelle retningslinjer fra myndighederne i forbindelse med Corona/Covid-19 og understrege, at teatret selvfølgelig følger de anbefalinger, der kommer fra myndighederne, herunder Udenrigsministeriets rejsevejledninger, og forventer at vores ansatte også gør det.*

*Det betyder, at alle medarbejdere skal orientere teatrets ledelse, hvis man på trods af myndighedernes anbefalinger rejser til et land, der er på listen over lande hvortil alle ikke-nødvendige rejser frarådes. Desuden vil det betyde, at du efter hjemkomst fra rejsen skal i op til 14 dages selvbetalt isolation/karantæne. Denne karantæneperiode skal så vidt muligt foregå i ferieperioden. Hvis din eventuelle rejse til et land, hvortil Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser, er planlagt således, at du først kommer tilbage umiddelbart før feriens afslutning og arbejdets genoptagelse, så skal den selvvalgte isolation afholdes for egen regning i de efterfølgende 14 dage. Det vil sige,*

*at der ikke – medmindre det er konkret aftalt med teatrets ledelse - vil blive udbetalt løn i den periode efter hjemkomst, hvor du skal være isoleret.*

*Hvis en medarbejder har været på ferie i et land, hvortil Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser, og efterfølgende undlader den anbefalede selvisolation – uden konkret aftale med teatrets ledelse - og dermed potentielt kan være skyld i smittespredning på teatret, kan det få ansættelsesretlige konsekvenser.*

*Vi arbejder i øjeblikket på en intern politik for vores generelle adfærd på teatret, herunder teststrategi, i forbindelse med de forskellige anbefalede forholdsregler for at hindre eventuel smittespredning på teatret.*

*Allerede nu opfordrer vi alle til at iagttage de generelle anbefalinger om afstand, god håndhygiejne, hostetikette, opmærksomhed på symptomer m.v. Vi har som arbejdsgivere og kolleger et ansvar for at hindre den smitte, der fortsat eksisterer og som stadig er en reel trussel.*

*Vi forventer i øvrigt, at alle medarbejdere er sig deres ansvar bevidst og ikke bryder de regler, der er sat op for os alle ved de generelle retningslinjer fra myndighederne. Herunder også ansvarlighed ved ferierejssemål.*

*Vi følger op på retningslinjerne løbende.”*

## Test for COVID-19

**Q: Kan teatret pålægge skuespillere og andet personale med tæt fysisk kontakt at blive testet for COVID-19?**

**A:** Det er pt. uafklaret, om teaterledelsen i medfør af ledelsesretten kan kræve, at ansatte får udført en test for COVID-19. Men der er naturligvis intet til hinder for, at ledelsen på teatret og ansatte aftaler, at ansatte får udført en eller flere tests for COVID-19.

Dansk Teater og Dansk Skuespillerforbund har drøftet, hvordan teatrene kan sikre, at både prøve- og spilleperioder afvikles under så trygge arbejdsvilkår som muligt. Vi vil komme med nogle fælles generelle retningslinjer for teatrene op til prøvestart i august 2020, når vi kender mere til udviklingen af COVID-19 og behovet for testning.

Der er lavet en foreløbig vejledning, som kan findes [her](#).

Af vejledningen fremgår det, at Dansk Teater og Dansk Skuespillerforbund, anbefaler at alle skuespillere og kreativt personale med tæt kontakt i prøverummet lader sig teste for COVID-19 lige op til prøvestart, når der afholdes prøver forud for sommerferien.

Det er vores forhåbning, at det vil give en tryghed i prøvelokalet og hos skuespillernes pårørende. Hvis prøvernes/forestillingerernes karakter gør, at man ikke fuldstændig kan overholde de generelle retningslinjer, som anbefales af sundhedsmyndighederne, kan det overvejes at gennemføre flere tests i prøve- og spilleforløbet, fx hver 14. dag.

## Medarbejderens egne helbredsforhold

Q: Medarbejderen er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19 (ikke gravide)

A: Ifølge Sundhedsstyrelsen er det for nogle sygdomme og tilstande veldokumenteret, at der er en betydeligt øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb, altså et forløb med indlæggelse og eventuel intensivbehandling og dødelig udgang, hvis man bliver syg med COVID-19. For andre sygdomme og tilstande er der mindre dokumentation for øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved COVID-19, men der er det veldokumenteret, at der er en øget risiko ved andre typer infektioner. Derfor antages det, at disse sygdomme og tilstande også kan medføre en øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb med COVID-19.

Sundhedsstyrelsens anbefalinger om hvilke personer, der kan betragtes som værende i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb med COVID-19, kan findes [her](#).

Det fremgår også af Sundhedsstyrelsens anbefalinger, hvordan personer i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19 skal forholde sig i forbindelse med sociale sammenhænge, herunder arbejdspladser og -fællesskaber, foreningsliv og private sammenkomster.

Det er Sundhedsstyrelsens vurdering, at langt de fleste personer i øget risiko kan deltage i sociale sammenhænge, herunder også i arbejdssituationer, hvis der tages hensyn til de særlige forholdsregler, herunder skærpet hygiejne og afstand, samt at personer i øget risiko som udgangspunkt ikke behøver at blive omplaceret i deres arbejde eller at arbejde hjemmefra, selvom de dagligt har kontakt med mange mennesker.

Det betyder, at medarbejdere, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, som udgangspunkt har pligt til at møde på arbejde på sædvanlig vis. Hvis en medarbejder i øget risiko ved smitte med COVID-19 ikke møder på arbejde, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, og teatret vil derfor som udgangspunkt kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Vi anbefaler, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

Hvis teatret fritager en medarbejder, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, fra at udføre arbejde, fordi arbejdet ikke kan udføres i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger for personer, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, vil medarbejderen have en midlertidig ret til sygedagpenge fra første fraværsdag i medfør af den seneste ændring af sygedagpengeloven. Udbetaler teatret løn under fraværet, vil teatret som følge af lovændringen kunne få refusion fra første fraværsdag (suspension af arbejdsgiverperioden).

Q: Gravide medarbejdere

A: Der er ifølge Sundhedsstyrelsen ikke dokumentation for en øget risiko ved COVID-19 for gravide. Hensynet til det ufødte barn gør dog, at det ud fra et forsigtighedsprincip antages, at der kan være en øget risiko.

Sundhedsstyrelsen anbefaler derfor, at gravide følger de samme forholdsregler som personer i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb med COVID-19.

Sundhedsstyrelsens anbefalinger om, hvordan personer i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, herunder gravide, skal forholde sig i forbindelse med sociale sammenhænge, herunder arbejdspladser og -fællesskaber, foreningsliv og private sammenkomster kan findes [her](#).

Det er Sundhedsstyrelsens vurdering, at langt de fleste personer i øget risiko, inklusive gravide, kan deltage i sociale sammenhænge, herunder også i arbejdssituationer, hvis der tages hensyn til de særlige forholdsregler, herunder skærpet hygiejne og afstand, samt at personer i øget risiko som udgangspunkt ikke behøver at blive omplaceret i deres arbejde eller at arbejde hjemmefra, selvom de daglig har kontakt med mange mennesker.

Det betyder, at en gravid medarbejder som udgangspunkt har pligt til at møde på arbejde sædvanlig vis. Hvis den gravide medarbejder ikke møder på arbejde, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, og teatret vil derfor som udgangspunkt kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Vi anbefaler, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

Hvis teatret fritager en gravid medarbejder fra at udføre arbejde, fordi arbejdet ikke kan udføres i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger for personer, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, vil den gravide medarbejder også kunne få en midlertidig ret til sygedagpenge i medfør af den seneste ændring af sygedagpengeloven. Udbetaler teatret løn under fraværet, vil teatret som en afledet ret kunne få refusion fra første fraværsdag (suspension af arbejdsgiverperioden).

#### Q: Medarbejderen er testet positiv for COVID-19

A: Hvis en person bliver testet positiv for COVID-19, anbefaler Sundhedsstyrelsen blandt andet, at personen isolerer sig selv fra kontakt med personer uden for hjemmet og bliver hjemme, indtil vedkommende er rask.

En person, der er testet positiv for COVID-19, skal ifølge Sundhedsstyrelsen overholde de generelle anbefalinger om selvisolation mv. indtil 48 timer efter, at personen ikke længere har symptomer på COVID-19, hvor vedkommende kan anses for smittefri.

Symptomerne på COVID-19 ligner almindelige symptomer på influenza og anden øvre luftvejsinfektion med ondt i halsen, sygdomsfølelse, muskelsmerter, tør hoste og feber. Nogle kan også opleve at få hovedpine, tab af smag- og lugtesans, kvalme, diarré og muligvis andre symptomer.

Sundhedsstyrelsen har udarbejdet en pjece til personer, der er testet positive for COVID-19. Pjecen kan findes [her](#).

En medarbejder, der er testet positiv for COVID-19, har lovligt forfald på grund af sygdom. Medarbejderen vil som udgangspunkt have ret til løn under sygdom, hvis vedkommende er funktionær eller hvis det fremgår af overenskomst og/eller ansættelseskontrakt. Hvis medarbejderen er i stand til – helt eller delvist – at arbejde hjemmefra, har medarbejderen pligt til det.

Når medarbejderen kan anses for smittefri, jf. ovenfor, har medarbejderen pligt til at raskmelde sig over for teatret og møde på arbejde, evt. efter nærmere aftale med ledelsen.

Hvis medarbejderen er i tvivl om, hvorvidt medarbejderen regnes for smittefri, og om det er forsvarligt at vende tilbage til arbejde, bør teatret opfordre medarbejderen til at kontakte sin egen læge.

Da medarbejderen er uarbejdsdygtig på grund af COVID-19, vil teatret i henhold til lov om suspension af den normale arbejdsgiverperiode på 30 dage kunne få refusion af sygedagpenge fra medarbejderens første fraværsdag (suspension af arbejdsgiverperioden).

#### Q: Medarbejderen er testet positiv for COVID-19, men har ikke symptomer

A: Hvis en person ikke har symptomer på COVID-19, men alligevel testes positiv for COVID-19, anbefaler Sundhedsstyrelsen, at personen isolerer sig i syv dage og holder ekstra godt øje med, om der udvikles symptomer på COVID-19.

En medarbejder, der er testet positiv for COVID-19 uden at have symptomer på COVID-19, må anses for at være syg, således at medarbejderen har lovligt forfald på grund af sygdom. Medarbejderen vil derfor have ret til løn under sygdom, hvis vedkommende er enten funktionær eller hvis det fremgår af overenskomst og/eller ansættelseskontrakt. Også her gælder det, at hvis medarbejderen er i stand til – helt eller delvist – at arbejde hjemmefra, så har medarbejderen pligt til det.

Hvis medarbejderen ikke har udviklet symptomer på COVID-19 i løbet af de syv dages selvisolation, må Sundhedsstyrelsens anbefaling forstås sådan, at medarbejderen kan anses for smittefri. Medarbejderen har derfor pligt til at raskmelde sig over for teatret og møde på arbejde, evt. efter nærmere aftale med ledelsen.

Hvis medarbejderen er i tvivl om, hvorvidt medarbejderen regnes for smittefri, og om det er forsvarligt, at medarbejderen vender tilbage til arbejde, bør teatret opfordre medarbejderen til at kontakte sin egen læge.

Da medarbejderen er uarbejdsdygtig på grund af COVID-19, vil teatret i henhold til lov om suspension af den normale arbejdsgiverperiode på 30 dage kunne få refusion af sygedagpenge fra medarbejderens første fraværsdag (suspension af arbejdsgiverperioden).

#### Q: Medarbejderen har symptomer på COVID-19 uden at være testet positiv

A: Sundhedsstyrelsen anbefaler, at personer, der har symptomer på COVID-19, men er i tvivl om, hvorvidt de er "rigtig" syge, betragter sig selv som syge og følger de generelle anbefalinger om selvisolation mv.

En person, der har symptomer på COVID-19 uden at være testet positiv, skal således overholde de generelle anbefalinger om selvisolation mv. indtil 48 timer efter, at personen ikke længere har symptomer på COVID-19, hvor vedkommende kan anses for smittefri.

En medarbejder, der har symptomer på COVID-19 uden at være testet positiv, har lovligt forfald på grund af sygdom. Medarbejderen vil derfor have ret til løn under sygdom, hvis vedkommende er enten funktionær eller hvis det fremgår af overenskomst og/eller ansættelseskontrakt. Også her gælder det, at hvis medarbejderen er i stand til – helt eller delvist – at arbejde hjemmefra, så har medarbejderen pligt til det. Vi anbefaler desuden, at teatret opfordrer medarbejderen til at blive testet for COVID-19.

Når medarbejderen kan anses for smittefri, har medarbejderen pligt til at raskmelde sig over for teatret og møde på arbejde, evt. efter nærmere aftale med ledelsen.

Hvis en smittefri medarbejder ikke møder på arbejde, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, hvorfor teatret vil kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Det anbefales, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

Hvis medarbejderen er i tvivl om, hvorvidt medarbejderen regnes for smittefri, og om det er forsvarligt, at medarbejderen vender tilbage til arbejde, bør teatret opfordre medarbejderen til at kontakte sin egen læge og i øvrigt blive testet for COVID-19.

Da medarbejderen må anses for at være uarbejdsdygtig på grund af COVID-19, vil teatret i henhold til lov om suspension af den normale arbejdsgiverperiode på 30 dage kunne få refusion af sygedagpenge fra medarbejderens første fraværsdag (suspension af arbejdsgiverperioden).

#### Q: Medarbejderen har tidligere haft symptomer på COVID-19

A: En person, der har symptomer på COVID-19 uden at være testet positiv, skal overholde de generelle anbefalinger om selvisolation mv. indtil 48 timer efter, at personen ikke længere har symptomer på COVID-19, hvor vedkommende kan anses for smittefri.

Hvis en medarbejder, der tidligere har haft symptomer på COVID-19, kan anses for smittefri, har medarbejderen pligt til at raskmelde sig over for teatret og møde på arbejde, evt. efter nærmere aftale med ledelsen.

Hvis smittefri medarbejder ikke møder på arbejde, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, og teatret vil derfor som udgangspunkt kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Vi anbefaler, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

Hvis medarbejderen er i tvivl om, hvorvidt medarbejderen regnes for smittefri, og om det er forsvarligt, at medarbejderen vender tilbage til arbejde, bør teatret opfordre medarbejderen til at kontakte sin egen læge.

#### Q: Medarbejderen har haft COVID-19, men er nu raskmeldt

A: En person, der er testet positiv for COVID-19, skal ifølge Sundhedsstyrelsen overholde de generelle anbefalinger om selvisolation mv. indtil 48 timer efter, at personen ikke længere har symptomer på COVID-19, hvor vedkommende kan anses for smittefri.

Sundhedsstyrelsen har udarbejdet en pjece til personer, der er testet positive for COVID-19. Pjecen kan findes [her](#).

Hvis en medarbejder, der tidligere har haft COVID-19, kan anses for smittefri, har medarbejderen pligt til at raskmelde sig over for teatret og møde på arbejde, evt. efter nærmere aftale med ledelsen.

Hvis en raskmeldt medarbejder ikke møder på arbejde, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, og teatret vil derfor som udgangspunkt kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Vi anbefaler, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

Hvis medarbejderen er i tvivl om, hvorvidt medarbejderen regnes for smittefri, og om det er forsvarligt, at medarbejderen vender tilbage til arbejde, bør medarbejderen opfordres til at kontakte sin egen læge.

Baseret på den aktuelle viden om COVID-19, samt hvordan epidemien udvikler sig, tyder det ifølge Sundhedsstyrelsen ikke på, at det er et større problem, at personer, der haft har COVID-19, smittes igen.

Q: Medarbejderen angiver ikke at kunne møde på arbejde, fordi medarbejderen ikke vil tage et offentligt transportmiddel af frygt for smitterisiko

A: Som følge af regeringens anbefaling om at begrænse brugen af offentlig transport og undgå myldretiden, er det Dansk Teaters anbefaling, at teatrene om muligt tilrettelægger arbejdstiden således, at medarbejderne undgår at rejse i myldretiden. Det bør desuden overvejes, om der kan tilbydes hjemmearbejde, hvorved medarbejderen undgår at skulle benytte offentlig transport.

Transportudfordringer er som udgangspunkt medarbejderens risiko og ikke arbejdsgiverens. Hvis en medarbejder ikke møder på arbejde, fordi medarbejderen ikke ønsker at benytte et offentligt transportmiddel af frygt for smitterisikoen, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, og teatret vil derfor som udgangspunkt kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Vi anbefaler, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

Teatret har som arbejdsgiver ansvaret for, arbejdsmiljøet er sikkert og sundt fysisk og psykisk. Sundhedsstyrelsen henstiller blandt andet til, at arbejdspladser følger de generelle retningslinjer for god hygiejne og iværksætter følgende tiltag for at forebygge smitte. Der kan læses mere om disse tiltag i Sundhedsstyrelsens vejledning om forebyggelse af smittespredning, der kan findes [her](#).

#### Ansatte med andre jobs i udlandet

Q: Kan teatret nægte skuespillere og andet kreativt personale at tage anden ansættelse i udlandet, hvis der er tale om lande, hvortil Udenrigsministeriet fraråder ikke-nødvendige rejser til?

A: Som udgangspunkt anbefaler Dansk Teater vores medlemmer at følge sundhedsmyndighedernes konkrete vejledninger og anbefalinger om forebyggelse af smittespredning m.v. og Udenrigsministeriets rejsevejledninger nøje.

Dansk Teater og Dansk Skuespillerforbund har aftalt en foreløbig anbefaling i forhold til, hvordan arbejde/jobs i udlandet kan gribes an, når skuespillere samtidig eller efterfølgende er ansat på teatrene.

#### **Uddrag fra Udenrigsministeriets hjemmeside:**

Vedr. erhvervsrejser står der:

*Vi fraråder alle ikke-nødvendige rejser til hele verden som følge af COVID-19-pandemien.*

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

*Det er derfor 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.*

*Den enkelte virksomhed bør anlægge et forsigtighedsprincip for at minimere risikoen for, at virksomhedens medarbejdere bliver smittet med ny coronavirus/COVID-19 i udlandet. Virksomheden og den enkelte medarbejder bør derfor følge nedenstående rejseråd. Det er virksomhedens ansvar at sikre, at den enkelte medarbejder informeres om rejserådene forud for en konkret rejse.*

Vedr. danskere, der pendler til Sverige for at arbejde, står der:

*Den kraftige opfordring til at blive hjemme 14 dage efter udlandsrejse gælder borgere, der kommer hjem fra privat rejse til Sverige. Dermed er arbejdstagere der krydser grænsen fortsat undtaget.*

Vedr. COVID-19-test står der:

*Ved hjemkomst til Danmark er der et tilbud til virksomhedens medarbejdere om at få foretaget en COVID-19-test. Testen bør foretages umiddelbart efter hjemkomst til Danmark, men ved korte rejser dog tidligst 4 dage efter udrejsen.*

*Hvis testen er negativ, gælder der ikke en opfordring til at blive hjemme i 14 dage efter hjemkomst.*

*Testen foretages af Testcenter Danmark, som har oprettet testcentre over hele landet. Erhvervsrejsende har to muligheder i forhold til at booke en tid til test efter hjemkomst. Den erhvervsrejsende kan booke en tid på coronaprover.dk eller kontakte den myndighedsfælles hotline. Den myndighedsfælles hotline kan kontaktes på telefonnummer 7020 0233.*

*Den forventede svartid på tests er på nuværende tidspunkt mellem 24-48 timer.*

På et freelanceområde som teater/film/TV, hvor skuespillere ofte sammensætter deres indtjening af mange midlertidige ansættelser hos forskellige arbejdsgivere opstår der i lyset af Corona-krisen særlige dilemmaer, fx. i forhold til job i udlandet for andre arbejdsgivere end teatrene.

Da det er arbejdsgivers ansvar at sørge for et sikkert (og så vidt muligt Coronavirus-frit) arbejdsmiljø, har Dansk Teater og Skuespillerforbundet aftalt at anbefale følgende:

- Inden en skuespiller siger ja til andet arbejdet/ansættelse i den periode, som hun/han også er ansat på et teater, skal dette drøftes med teatret i overensstemmelse med overenskomsternes bestemmelser (eller en periode lige op til ansættelsen på teatret).

Hvis skuespillerens arbejde skal finde sted i et område i udlandet, hvor der er et højt smitetryk, kan teateret ud fra en konkret vurdering anbefale skuespilleren at takke nej til det andet job/engagement. Alternativt kan teatret i dialogen med skuespilleren opfordre denne til at gå i selvbetalt karantæne indtil der foreligger et negativt testresultat efter hjemkomsten.

Hvis der aftales karantæne for en skuespiller i en prøveperiode (med eller uden løn) kan teatret i karantæneperioden ansætte en "stand-in" for skuespilleren til de fysiske prøver. Stand-in aflønnes i denne særlige situation med 1/30 månedsløn (plus pension og feriepenge i henhold til overenskomsterne) pr. dags ansættelse.

- I forhold til allerede aftalte (dobbelte) engagementer, skal den ansatte oplyse overfor teatret, hvis der er tale om arbejde i udlandet. Teatret og skuespilleren aftaler i den forbindelse, hvordan man bedst forebygger smitte, herunder at skuespilleren lader sig teste efter hjemkomsten.
- Ovenstående gælder foreløbigt indtil 31. august 2020. Parterne går i dialog om en eventuel forlængelse medio august.

Børn og pårørende

#### Q: Pasning af syge børn

A: Hvis et barn er smittet med COVID-19, skal man som udgangspunkt følge de samme råd som for voksne, herunder at holde barnet hjemme.

De medarbejdere, der efter enten overenskomst og/eller ansættelseskontrakten har ret til fravær med løn ved hjemmeboende børns sygdom, gælder der det samme i forbindelse med smitte af COVID-19.

Som følge af strategien om smitteopsporing anbefaler Sundhedsstyrelsen, at en medarbejder, der har et barn, som er smittet med COVID-19, overholder de generelle anbefalinger om selvisolation mv., indtil det ved to tests er afklaret, om medarbejderen selv er blevet smittet med COVID-19.

Hvis teatret pålægger medarbejderen at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger, vil medarbejderen have ret til fuld løn under selvisolationen. Hvis medarbejderen har mulighed for – helt eller delvist – at arbejde hjemmefra, har medarbejderen pligt til det.

Hvis den første test er negativ, har medarbejderen som udgangspunkt pligt til at møde på arbejde på sædvanlig vis, medmindre medarbejderen oplever symptomer på COVID-19. Hvis medarbejderen ikke møder på arbejde, uden at der er ret til fravær, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, og teatret vil derfor som udgangspunkt kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Vi anbefaler, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

#### Q: Andre i medarbejderens husstand er smittet med COVID-19

A: Som følge af strategien om smitteopsporing anbefaler Sundhedsstyrelsen, at en medarbejder, der deler husstand med en person, som er smittet med COVID-19, overholder de generelle anbefalinger om selvisolation mv., indtil det ved to tests er afklaret, om medarbejderen selv er blevet smittet med COVID-19. Hvis teatret pålægger medarbejderen at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger, vil medarbejderen have ret til fuld løn under selvisolationen. Hvis medarbejderen har mulighed for – helt eller delvist – at arbejde hjemmefra, har medarbejderen pligt til det.

Hvis den første test er negativ, har medarbejderen som udgangspunkt pligt til at møde på arbejde på sædvanlig vis, medmindre medarbejderen oplever symptomer på COVID-19. Hvis medarbejderen ikke møder på arbejde, uden at der er ret til fravær, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, og teatret vil derfor som udgangspunkt kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Vi anbefaler, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

#### Q: Medarbejderen angiver ikke at ville møde på arbejde, fordi medarbejderen er pårørende til en person, der er i øget risiko ved smitte med COVID-19 smitterisiko

A: Hvis en medarbejder ikke møder på arbejde, fordi medarbejderen er pårørende til en person, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, er der i princippet tale om ulovlig udeblivelse, hvorfor teatret vil kunne trække medarbejderen i løn. Efter en konkret vurdering af omstændighederne vil et manglende fremmøde eventuelt også kunne sanktioneres ansættelsesretligt. Vi anbefaler, at man kontakter Dansk Teater, hvis en sådan situation opstår.

Hvis teatret fritager en medarbejder, der er pårørende til en person i øget risiko ved smitte med COVID-19, fra at udføre arbejde, fordi arbejdet ikke kan udføres i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens retningslinjer for pårørende til personer, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, vil medarbejderen kunne få en midlertidig ret til sygedagpenge i

medfør af den ændring af sygedagpengeloven (L 190), som Folketinget vedtog den 20. maj 2020. Udbetaler teatret løn under fraværet, vil teatret som en afledet ret kunne få refusion fra første fraværsdag (suspension af arbejdsgiverperioden).