

# Jura, arbejdsmiljø og praktik Coronavirus

Du kan klikke på de enkelte emner i indholdsfortegnelsen herunder og komme direkte til emnet.

Opdateres løbende

Senest opdateret 4. marts 2020.

## Indhold

<b>Det bør virksomheden gøre .....</b>	<b>2</b>
Følg myndighedernes råd.....	2
Forbered virksomhedens beredskab.....	2
Orientér tillidsrepræsentanten .....	2
Hvad siger myndighederne? .....	2
<b>Det siger juraen om sygdom.....</b>	<b>3</b>
Ret til fravær på grund af egen sygdom.....	3
Ferie og sygdom .....	3
Medarbejderen er ikke syg, men forhindret i at møde på arbejde. ....	4
<b>Arbejdsmiljø – forebyggelse af smittespredning i virksomheden .....</b>	<b>5</b>
Indledning.....	5
Arbejdstilsynet og sundhedsmyndighederne .....	5
Undgå at smitte kommer ind på arbejdspladsen – stop smitten ved døren!.....	6
Undgå, at smitte spredes på arbejdspladsen.....	7
Informationsmaterialer fra sundhedsmyndighederne .....	8
<b>Q&amp;A .....</b>	<b>9</b>

## Det bør virksomheden gøre

Følg myndighedernes råd

Virksomhederne anbefales at følge situationen tæt og løbende gennem myndigheder, der overvåger udviklingen i og udenfor Danmark tæt. Myndighederne opdaterer anbefalingerne i overensstemmelse med det Europæiske Agentur for Sygdomsforebyggelse og Kontrol ([ECDC](#)).

Forbered virksomhedens beredskab

Det er væsentligt, at virksomheden overvejer, hvilke initiativer og hvilket beredskab, der skal sættes i gang, hvis en eller flere af virksomhedens medarbejdere bliver ramt af coronavirus.

FA anbefaler, at virksomheden forholder sig til følgende:

- Medarbejderne skal være klar over, hvor de kan finde viden om coronavirus i virksomheden
- Virksomheden bør stille en række forholdsregler op for, hvordan medarbejderne kan forebygge smitte og sikre deres helbred
- Virksomheden bør oplyse om hvilke symptomer, som coronavirus kan medføre efter anvisninger fra sundhedsmyndighederne
- Virksomheden bør angive ét sted, som medarbejdere kan kontakte, hvis de har mistanke om smitte
- Virksomheden bør oplyse medarbejderne om, hvilke tiltag virksomheden har taget for at tage hånd om situationen, hvis den opstår
- Virksomheden og medarbejderne bør undgå panik og overreaktioner

Hvis en medarbejder bliver smittet, bør virksomheden have en beredskabsplan for håndteringen heraf.

Orientér tillidsrepræsentanten

FA anbefaler, at virksomheden orienterer tillidsrepræsentanten om de tiltag, virksomheden agter at gøre.

Hvad siger myndighederne?

Dansk	Engelsk
<a href="#">Sundhedsstyrelsens FAQ om coronavirus</a>	<a href="#">Danish Health Authority (Sundhedsstyrelsen) about Coronavirus (COVID-19) (English)</a>
<a href="#">Sundhedsstyrelsens information om coronavirus</a>	<a href="#">Information and guidance from WHO</a>
<a href="#">Statens Serum institut om coronavirus</a>	<a href="#">European Centre for Disease Prevention and Control</a>
<a href="#">Styrelsen for Patientsikkerhed</a>	
<a href="#">WHO's situationsrapporter og anbefalinger</a>	

## Det siger juraen om sygdom

Ret til fravær på grund af egen sygdom

Er en medarbejder uarbejdsdygtig på grund af sygdom, betragtes fraværet fra arbejdet som lovligt forfald.

Det er en forudsætning,

- at medarbejderen underretter arbejdsgiveren rettidigt og korrekt om sygefraværet, og
- at medarbejderen efter anmodning dokumenterer sin sygdom med en „tro og love-erklæring” eller en lægeerklæring.
- at fraværet ikke skyldes en sygdom, der svigagtigt er fortiet ved ansættelsen, eller en selvforskyldt sygdom.

At fravær på grund af sygdom er lovligt forfald betyder, at fraværet som udgangspunkt ikke kan medføre sanktioner fra virksomheden. Ansatte, der er omfattet af funktionærloven, har under denne type fravær ret til fuld løn.

Ferie og sygdom

Bliver medarbejderen syg **før** ferien begynder, kan medarbejderen forlange ferien udsat.

Virksomheden kan forlange dokumentation for uarbejdsdygtighed fra medarbejderens læge, men skal gøre opmærksom på dette ved sygemeldingen, hvis det ikke fremgår af fx personalehåndbogen.

Bliver medarbejderen syg **efter** ferien er begyndt, har medarbejderen mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret, hvis medarbejderen har optjent 25 dages ferie. Har medarbejderen optjent mindre end 25 dages ferie, har medarbejderen ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Medarbejderen opnår ret til erstatningsferie fra den dag, sygdommen anmeldes til arbejdsgiver, medmindre særlige omstændigheder gør sig gældende. Medarbejderen afholder udgiften til den lægelige dokumentation.

Vær opmærksom på ferie i miniferieåret fra 1. maj 2020 til 31. august 2020, hvor beregningen skal sættes i forhold til de 16,7 feriedage.

Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved normal arbejdstids ophør den sidste feriedag. Er medarbejderen syg, når ferien begynder, kan medarbejderen vælge, om han vil påberåbe sig sygdommen som feriehindring eller holde ferien trods sygdom. Vil medarbejderen have sin ferie udskudt, skal han hurtigst muligt anmelde sin sygdom til arbejdsgiveren.

Frihed ved barns sygdom

En medarbejder har ret til om nødvendigt at få fri med løn til at passe et sygt, mindreårigt, hjemmeværende barn efter overenskomstens regler.

Medarbejderen er ikke syg, men forhindret i at møde på arbejde.

Helt overordnet vil fravær, der skyldes omstændigheder, som lønmodtageren ikke er skyld i, ikke i sig selv kunne give anledning til ansættelsesretlige sanktioner fra virksomheden, fx afskedigelse, advarsel mv.

Udvikler fraværet sig at være langvarigt og meget byrdefuldt for arbejdsgiver, kan ansættelsesretlige sanktioner komme på tale. Det er vigtigt at virksomheden nøje overvejer sine tiltag eller sanktioner for at få medarbejderen tilbage på arbejde. FA anbefaler, at virksomheden kontakter FA i disse situationer.

## Arbejds miljø – forebyggelse af smittespredning i virksomheden

### Indledning

Spredningen af den nye coronavirus og den heraf afledte sygdom COVID-19 til 23 lande i Europa har foreløbigt ført til 4 bekræftede tilfælde af smittede i Danmark (opgjort pr. 2. marts 2020). De hidtil kendte smitte modtagere har ifølge sundhedsmyndighederne importeret smitten fra smittebærere med ophold i udlandet, eller er sat i karantæne på grund af tæt kontakt med en person, der er smittet i udlandet. Situationen med et stigende antal europæiske lande og områder med smittede borgere gør det dog nødvendigt for virksomheder at overveje, om der er behov for interne forholdsregler med det formål at forhindre og inddæmme mulig smitte.

Arbejds miljøloven pålægger virksomheder en generel forebyggelsespligt, idet arbejdet til enhver tid skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Forebyggelsespligten påhviler ikke alene arbejdsgiveren. Det er et fælles ansvar for virksomheden, dens ledere og medarbejdere at medvirke til foranstaltninger, som skal forebygge smittespredning. Samarbejdet herom kan fx ske i virksomhedens arbejds miljøorganisation. Målet er at undgå, at smitte bliver bragt ind på arbejdspladsen, og at undgå, at eventuel smitte spredes på arbejdspladsen.

### Arbejdstilsynet og sundhedsmyndighederne

FA har været i dialog med Arbejdstilsynet, som har peget på virksomhedernes pligt til at foretage en risikovurdering (en biologisk arbejdspladsvurdering, APV, som supplerer virksomhedens almindelige APV), jf. bekendtgørelsen om biologiske agenser og arbejds miljø. Bekendtgørelsen omfatter bl.a. de situationer, hvor en medarbejder under arbejdets udførelse kan blive udsat for "biologiske agenser" – ikke blot når virksomheden arbejder med biologiske agenser, men også når biologiske agenser udgør en forurening af arbejds miljøet. Ved "biologiske agenser" forstås her mikroorganismer, fx bakterier og virus, som er i stand til at fremkalde en infektionssygdom, allergi eller toksisk effekt.

Ifølge bekendtgørelsens § 5 skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, således, at påvirkning fra biologiske agenser så vidt muligt undgås. Hvis det ikke er muligt at undgå påvirkning fra biologiske agenser, skal der iværksættes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen for ulykker eller sundhedsskader.

Virksomhedens arbejds miljøorganisation (AMO) skal informeres om ulykker eller uheld, der kan have medført udslip af biologiske agenser, som kan forårsage sygdom hos mennesker.

FA vurderer, at det i første omgang er tilstrækkeligt, at virksomheder og medarbejdere i den finansielle sektor følger de anvisninger og vejledninger, som udsendes af sundhedsmyndighederne, dvs.

Sundhedsstyrelsen [www.sst.dk](http://www.sst.dk)

Statens Serum Institut <https://www.ssi.dk/samt>

Styrelsen for Patientsikkerhed [www.stps.dk](http://www.stps.dk)

Hertil kommer [Udenrigsministeriets rejsevejledning](#), som løbende opdateres, og som sundhedsmyndighederne henviser til.

Sundhedsstyrelsen har til alle virksomheder den 27. februar 2020 udsendt brev med "Information til virksomheder og arbejdspladser om forholdsregler ved ny coronavirus (COVID-19). Se brevet [her](#).

Undgå at smitte kommer ind på arbejdspladsen – stop smitten ved døren!

Tiltag til forebyggelse af smittespredning ind på arbejdspladsen kan rette sig mod virksomhedens medarbejdere eller eksterne, fx kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere. Der findes p.t. ingen mulighed for at forebygge eller afbøde smitte af coronavirus ved vaccination eller medicinsk behandling. Forebyggelse af smittespredning kræver derfor andre virkemidler.

I forhold til medarbejdere:

Sundhedsstyrelsen skriver:

"Som udgangspunkt skal man ikke mistænke, at en medarbejder med feber, hoste eller vejr-trækningsproblemer har smitte med ny coronavirus. COVID-19 skal alene mistænkes hos en syg medarbejder, hvis denne

- har feber **og**
- hoste eller vejrtrækningsproblemer **og**
- rejseaktivitet til områder med udbredt smittespredning eller personer med de nævnte symptomer som har haft tæt kontakt til en person med påvist eller mistænkt COVID-19.

Virksomheden bliver informeret, hvis en medarbejder bliver testet positiv for coronavirus.

Hvis en medarbejder er syg, og bliver diagnosticeret med COVID-19, iværksættes smitte- og kontaktopsporing af Styrelsen for Patientsikkerhed. Her vil virksomheden blive orienteret af myndigheden, ligesom den vil blive kontaktet, hvis medarbejderen fx isoleres på et hospital, en kaserne eller sættes i hjemmekarantæne.

Se hvordan smitteopsporingen foregår, [her](#).

Udover at følge Sundhedsstyrelsen anvisninger har virksomheden mulighed for selv at tage forbyggende initiativer, førend smitte hos medarbejderen er konstateret.

Virksomheden kan fx bede medarbejdere, som fx har haft fravær på grund af ferie, om at oplyse:

- Om de har rejst eller opholdt i lande eller områder med udbredt smitte.
- Om de har været i tæt kontakt med personer, som har rejst og opholdt sig i disse områder
- Om de føler sig raske

I givet fald bør virksomheden opfordre medarbejderen til telefonisk at kontakte læge med henblik på at få fastslået, om en test for coronavirus vil være relevant for medarbejderen. Det er vigtigt, at medarbejderen ringer til egen læge eller lægevagten, hvis man inden for de sidste 14 dage har været i områder med

udbredt transmission af COVID-19, og har fået symptomer som feber, hoste eller åndenød eller har været i tæt kontakt med en person, der er mistænkt eller fået påvist sygdommen og har de samme symptomer. Vær opmærksom på, at virksomheden i henhold til helbredsoplysningsloven ikke er berettiget til at kræve oplysninger om eventuelle symptomer og diagnose hos medarbejderen.

Virksomheden kan efter omstændighederne aftale hjemmearbejde i en periode på fx 2 uger med medarbejdere, som har været udsat for smitterisiko. Det svarer til inkubationstiden for coronavirus.

#### Udenrigsministeriets rejsevejledninger

Virksomheden kan endvidere opfordre medarbejdere, som står foran ferie eller andet fravær fra virksomheden til at være særligt opmærksom på at efterleve [Udenrigsministeriets rejsevejledninger](#). Rejsevejledningerne opdateres jævnligt på baggrund af bl.a. nye oplysninger om udbrud af smitte og lokale foranstaltninger. Rejsevejledningerne kan tilgås på en app og indeholder fx oplysning om

- Lande og områder, hvortil Udenrigsministeriet generelt fraråder rejser
- Lande og områder, hvortil Udenrigsministeriet fraråder alle ikke-nødvendige rejser
- Lande og områder, hvortil Udenrigsministeriet tilråder rejsende ekstra forsigtighed

#### I forhold til eksterne:

Der er ikke her samme mulighed for at give instruktion til eksterne, men virksomheden kan vælge at informere eksterne med skiltning, plakater, flyers eller digitalt – om dens initiativer for at forebygge smittespredning.

Undgå, at smitte spredes på arbejdspladsen

Sundhedsstyrelsen oplyser, at sygdomsbillede er, at COVID-19 giver infektioner i luftvejene. Symptomer kan spænde fra helt milde symptomer til alvorlig lungebetændelse. COVID-19 smitter fra person til person gennem dråber, fx via hoste eller nys. Derfor opfordrer Sundhedsstyrelsen til, at alle ledere og medarbejdere følger de generelle hygiejneråd, som lyder således:

- *Vask hænder ofte og hyppigt med sæbe og vand, brug evt. håndsprit*
- *Nys og host i ærme eller albuebøjning*
- *Ved arbejde med direkte kontakt med sekreter opfordres til brug af engangshandsker*

Sundhedsstyrelsen foreslår desuden at virksomheder kan opsætte dispensere med håndsprit i fællesområder som kantine, åbne kontorlandskaber (fx callcentre), toiletter, motionsrum mv.

Virksomheden kan, hvor det er fysisk muligt, fx

- øge afstanden mellem de enkelte arbejdspladser
- ændre placering ved arbejdspladser, så medarbejdere ikke har tæt ansigtstakt
- ændre ventilation i arbejdsrum, så spredning af mikroorganismer (fx virus) undgås
- undgå store forsamlinger, fx kurser og konferencer, hvor mange medarbejdere er tæt samlet – i stedet kan vælges digitale løsninger som fx videokonferencer, Skype m.v.

Virksomheden kan vælge at indføre ændrede interne adfærdsregler i en periode, fx

- henstille til at man hilser uden håndtryk
- henstille til, at man undgår øvrig fysisk kontakt på arbejdspladsen.

Virksomheden kan endelig øge medarbejdernes opmærksomhed på hygiejniske foranstaltninger som fx

- korrekt håndvask
- desinfektion af hænder med sprit
- korrekt adfærd ved nysen og hosten

Sundhedsstyrelsen opfordrer ikke til, at raske borgere benytter mundbind eller andre værnemidler til at forebygge smitte, da der ikke er dokumenteret effekt af sådanne tiltag.

Informationsmaterialer fra sundhedsmyndighederne

Se eksempler på plakater fra sundhedsmyndighederne, som kan anvendes til kommunikation til virksomhedens ledere og medarbejdere:

- [Statens Serum Institut \(forebyggelse af smitsomme sygdomme\)](#)
- Sundhedsstyrelsen:
  - [Forebyg smitte, lodret format](#)
  - [Forebyg smitte, landskabsformat](#)
  - [Prevent infection](#)
- Komiteen for Sundhedsoplysning:
  - [Instruks om korrekt håndvask \(video\)](#)
- Fødevarestyrelsen:
  - Plakat: Sådan vasker du hænder [https://www.foedevarestyrelsen.dk/SiteCollectionDocuments/26\\_Kampagne/planche\\_s%C3%A5dan%20vasker%20du%20h%C3%A6nder.pdf](https://www.foedevarestyrelsen.dk/SiteCollectionDocuments/26_Kampagne/planche_s%C3%A5dan%20vasker%20du%20h%C3%A6nder.pdf)



## Q&A

Situation	Forholdsregel/hvem "betaler"?
<p>En medarbejder bliver syg med coronavirus eller har symptomer på coronavirus.</p>	<p>Medarbejderen sygemelder sig og reglerne ved sygdom er gældende.</p> <p>Virksomheden overvejer evt. i samarbejde med myndighederne, hvilke tiltag virksomheden skal gøre.</p>
<p>Virksomheden får mistanke om, at en medarbejder er smittet med coronavirus.</p> <p>Må virksomheden spørge, om medarbejderen har coronavirus?</p>	<p>Udgangspunktet er, at virksomheden ikke må spørge om årsagen til medarbejderens sygefravær.</p> <p>Medarbejdere har dog pligt til at oplyse virksomheden, hvis de er syge med coronavirus, eller hvis de har mistanke om det, fordi det er en smitsom sygdom, der i værste fald kan få alvorlige konsekvenser.</p>
<p>En medarbejder bliver testet positiv for coronavirus.</p> <p>Kolleger, der har været i kontakt med vedkommende, beordres i karantæne af myndighederne i en periode.</p>	<p>Grundet de konkrete omstændigheder vurderer FA, at karantæneperioden er lovligt forfald, og de karantæneramte medarbejdere har formodentlig ret til sygeløn, selvom medarbejderen ikke er syg.</p> <p><b>Kan medarbejderen arbejde hjemmefra?</b> Hvis medarbejderen kan arbejde hjemmefra, aftaler virksomhed og medarbejderen dette.</p> <p>Hvis medarbejderen ikke har opgaver, der ved hjemmearbejde kan udfylde en hel arbejdsdag, udfører medarbejderen det arbejde, der er. Resten af arbejdsdagen er frihed med løn.</p> <p>Hvis det slet ikke er muligt at arbejde hjemme, er det frihed med løn, fx fordi medarbejderens funktion ikke er foreneligt med hjemmearbejde.</p>
<p>En medarbejder har været på rejse i et område, som myndighederne har udpeget som særlige risikoområder og fraråder alle rejser og alle ikke-nødvendige rejser til.</p>	<p>Overordnet anbefaler FA, at virksomhederne følger myndighedernes (fx <a href="#">Sundhedsstyrelsens</a>) rådgivning og løbende holder sig opdateret.</p> <p>FA anbefaler, at medarbejderen skal blive hjemme i en periode (inkubationstiden) efter hjemkomst som en sikkerhedsforanstaltning.</p> <p><b>Kan medarbejderen arbejde hjemmefra?</b> Se række ovenfor.</p>

Situation	Forholdsregel/hvem "betaler"?
	<p>(Her bliver medarbejderen først bekendt med "faren" efter hjemkomst, og det er virksomheden, der beder medarbejderen blive hjemme, så derfor skal medarbejderen ikke selv betale for sit fravær)</p>
<p>En medarbejder oplyser sin arbejdsgiver om, at han/hun agter at tage på privat ferie i et land eller område, som efter myndighedernes vurdering er en risiko zone, og som Udenrigsministeriet derfor fraråder alle rejser (RØD) eller alle ikke-nødvendige rejser (ORANGE) til pga. af risiko for smitte med coronavirusset.</p> <p>Hvordan skal situationen håndteres – og hvilke konsekvenser kan medarbejderens ageren få?</p>	<p>Virksomheden kan <i>ikke</i> forbyde medarbejderen at tage af sted.</p> <p>FA anbefaler, at virksomheden går i dialog med medarbejderen om, hvordan situationen håndteres, herunder tilbagevenden til arbejdspladsen efter hjemkomst.</p> <p>Virksomheden bør i sin vurdering tage udgangspunkt i <a href="#">Udenrigsministeriets rejseanbefalinger</a>.</p> <p>I lyset af <a href="#">Sundhedsstyrelsen anbefaling</a> om, at personer, der kommer hjem fra de særlige risikoområder, skal blive hjemme i 14 dage, anbefaler FA, at virksomheden i videst muligt omfang aftaler hjemmearbejde med medarbejderen i de 14 dage.</p> <p>Hvis medarbejderen trods Udenrigsministeriets anbefaling, vil det efter omstændighederne kunne betragtes som selvforskyldt sygdom, idet medarbejderen ved grov uagtsomhed selv har bragt sig i situationen. Dette gælder uanset, om medarbejderen er i karantæne eller er blevet syg med coronavirus under eller efter rejsen.</p> <p>Efter funktionærloven § 5, stk. 1, har medarbejderen ikke ret til løn under sygdom, som denne har pådraget sig forsætligt eller ved grov uagtsomhed.</p> <p>Arbejdsgiveren kan derfor i situationen undlade at udbetale løn til medarbejderen, ligesom det kan få betydning for medarbejderens ret til sygedagpenge. Dette gælder selvsagt ikke, hvis medarbejderen har mulighed for - og er indstillet på - at udføre arbejdsopgaverne hjemmefra, helt eller delvis.</p> <p>FA anbefaler, at virksomheden kontakter FA om disse situationer.</p>

Situation	Forholdsregel/hvem "betaler"?
<p>En medarbejder bliver tilbageholdt på et hotel under privat ferie og kan derfor ikke komme på arbejde.</p>	<p>Her følges de almindelige regler om force majeure.</p> <p>Udgangspunktet er derfor, at medarbejderen selv betaler for den nødvendige frihed. Andet kan konkret aftales – f.eks. hvis "hjemmearbejde" er helt eller delvist muligt.</p> <p>Når medarbejderen er retur, følges virksomhedens retningslinjer for tilbagekomst.</p>
<p>En medarbejder er på forretningsrejse i udlandet, og de lokale myndigheder hindrer hjemrejse på grund af coronavirus?</p>	<p>Virksomheden har ansvaret for medarbejderen, når medarbejderen er på forretningsrejse.</p> <p>Bliver medarbejderen tilbageholdt grundet coronavirus på forretningsrejsen, skal virksomheden betale løn til medarbejderen. Virksomheden skal også betale medarbejderens rimelige opholdsudgifter.</p> <p>Er medarbejderen blevet syg under forretningsrejsen, og er derfor forhindret i at rejse hjem, svarer det til en almindelig sygemelding.</p>
<p>En medarbejder nægter at tage på forretningsrejse, fordi medarbejderen frygter at bliver smittet med coronavirus.</p> <p>Kan medarbejderen det?</p>	<p>Virksomheden bør følge <a href="#">Udenrigsministeriets rejsevejledning</a>, når medarbejdernes forretningsrejser planlægges.</p> <p>FA anbefaler, at virksomheden ikke pålægger medarbejderne at rejse til lande/områder, som Udenrigsministeriet fraråder rejser til.</p> <p>Medarbejderne kan i disse situationer have ret til vægre sig fra at udføre arbejdet (forretningsrejsen), hvis deres liv eller helbred er truet.</p>
<p>En medarbejder er bekymret for at blive smittet ved at gå på arbejde, og vil derfor gerne blive hjemme i en periode.</p> <p>Medarbejderen har IKKE opholdt sig i risikoområde og medarbejderen har IKKE været sammen med personer, som man ved er smittet.</p>	<p>Udgangspunktet er, at frihed skal aftales, og at der vil være tale om selvbetalt frihed.</p> <p>Hvis arbejdsopgaverne fuldt ud kan løses ved hjemmearbejde, kan dette aftales.</p>

Situation	Forholdsregel/hvem "betaler"?
<p data-bbox="201 344 807 448">En medarbejder har et barn, der er meget bekymret for Corona, og medarbejderen vil gerne blive hjemme sammen med barnet.</p> <p data-bbox="201 488 432 521">Barnet er ikke sygt.</p>	<p data-bbox="839 344 1449 412">Udgangspunktet er, at frihed skal aftales, og at der vil være tale om selvbetalt frihed.</p> <p data-bbox="839 452 1449 589">Der kan dog opstå konkrete situationer, hvor barnets psykiske tilstand udvikler sig til egentlig sygdom. Her vil medarbejderen have ret til betalt fravær efter overenskomstens regler.</p>