



# Coronavirus COVID-19 i Danmark – svar på de mange ansættelsesretlige spørgsmål



Nina Wedsted  
Partner, Head of Employment,  
Denmark



Michael Klejs Pedersen  
Advokat, Director



Daniel Egeberg Markussen  
Advokat, Director

Coronaviruset COVID-19 har spredt sig med hast hen over verden de seneste par måneder og uger. På nuværende tidspunkt er der i Danmark tale om mere end 615\* smittede og mere end 1.366\* personer i karantæne – og tallene forventes at stige. Det betyder også, at frygten for smittespredning er kommet meget tæt på, og det giver anledning til, at virksomhederne er velforberejdede og tager nogle forholdsregler i forbindelse med denne nye situation – særligt også hvis virksomheden har medarbejdere, hvis arbejde indebærer forretningsrejser til udlandet.

Som arbejdsgiver er man i henhold til arbejdsmiljøloven forpligtet til at sikre, at medarbejdere kan udføre deres arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Det betyder, at arbejdsgiveren i lyset af den nuværende situation og risiko for smittespredning løbende bør holde sig opdateret om myndighedernes vejledninger samt udarbejde retningslinjer for virksomhedens medarbejdere, der tager stilling til de mest oplagte problemstillinger og spørgsmål, der kan opstå i den forbindelse.

Det anbefales også, at arbejdsgiveren sikrer, at alle medarbejdere er informeret om de løbende informationer fra myndighederne og holder sig opdateret på situationen.

Nedenfor har vi givet nogle bud på, hvilke emner der kunne være relevante at tage højde for i disse retningslinjer, samt kommunikationen til medarbejderne.

### **Har medarbejdere ret til løn, hvis de bliver sygemeldt med coronavirus?**

De medarbejdere, der sædvanligvis har ret til løn under sygdom, har også ret til løn under sygdom, hvis de smittes og er sygemeldt med coronavirus.

### **Har medarbejderen ret til løn, hvis han/hun er anmodet om at gå i forebyggende karantæne?**

Hvis medarbejderen ikke er smittet, men sat i forebyggende karantæne, vil dette formentlig rent ansættelsesretligt ikke kunne betragtes som lovligt fravær, der berettiger til løn.

Såfremt medarbejderen i et sådant tilfælde gør det klart for arbejdsgiveren, at medarbejderen er indstillet på at stille sin arbejdskraft til rådighed, vil der formentlig opstå en situation, hvor arbejdsgiveren, af hensyn til sin forpligtelse over for det øvrige personales sundhed og sikkerhed, må acceptere, at medarbejderen skal have løn i karantæneperioden. Der er på nuværende tidspunkt tale om en 14-dages forebyggende karantæne. Det kan anbefales, at arbejdsgiveren vurderer muligheden for, at medarbejderen kan arbejde hjemmefra eller på anden vis finder en pragmatisk løsning, der vil kunne fungere for begge parter. I den forbindelse bør myndighedernes anvisning tillige følges.

### **Kan en medarbejder nægte at tage på forretningsrejse?**

En medarbejder kan som udgangspunkt ikke nægte at tage på forretningsrejse, hvis dette er en del af medarbejderens job. Såfremt destinationen er et land, som Udenrigsministeriet fraråder alle unødvendige rejser til, eller der er konkret risiko for, at medarbejderens liv og helbred er i fare, kan medarbejderen nægte at tage af sted, uden at dette vil kunne få ansættelsesretlige konsekvenser for vedkommende.

### **Er en arbejdsgiver forpligtet til at betale løn til en medarbejder, som er forhindret i at rejse hjem fra forretningsrejse på grund af coronavirus?**

Hvis en medarbejder i forbindelse med forretningsrejsen bliver forhindret i at rejse hjem på grund af coronavirus, er arbejdsgiveren forpligtet til at betale medarbejderen løn og rimelige udgifter under det forlængede ophold.

### **Har en arbejdsgiver ret til at spørge til, om en medarbejder har rejst til udlandet – eller har planer om at rejse til udlandet?**

Ja, arbejdsgiveren må gerne spørge ind til medarbejderens rejseplaner.

### **Kan en arbejdsgiver nægte en medarbejder at rejse privat til et risikoområde?**

En arbejdsgiver kan ikke forhindre en medarbejder i at rejse til et risikoområde. Hvis en medarbejder alligevel rejser til et område, hvortil Udenrigsministeriet fraråder alle unødvendige rejser, og medarbejderen bliver syg med coronavirus, vil der som udgangspunkt være tale om selvforskyldt sygdom, der ikke berettiger til løn under sygdom. Det vil også kunne medføre, at arbejdsgiveren er berettiget til at bortvise medarbejderen på grund af

ulovlig udeblivelse. Dette vil dog bero på en konkret vurdering af omstændighederne. Arbejdsgiveren vil dog også kunne indgå en aftale med medarbejderen om at bruge feriedage eller afspadsring mv.

### **Er en arbejdsgiver forpligtet til at betale løn til en medarbejder, som er forhindret i at rejse hjem fra ferie på grund af coronavirus?**

En medarbejder rejser på egen risiko, når medarbejderen rejser på ferie. Medarbejderen skal derfor ikke have løn under sit forlængede fravær, hvis de lokale myndigheder i udlandet hindrer hjemrejse på grund af coronavirus. Hvis medarbejderen er blevet syg i udlandet, anses det som almindeligt sygefravær, og de almindelige regler for sygefravær gælder.

### **Kan en medarbejder kræve at arbejde hjemmefra?**

Nej, en medarbejder kan ikke kræve at udføre sit arbejde hjemmefra, medmindre dette er aftalt med arbejdsgiveren.

### **Kan en arbejdsgiver kræve, at en medarbejder, der udviser symptomer eller potentielt har været i kontakt med coronasmittede personer, går i "frivillig karantæne" i hjemmet?**

Arbejdsgiveren vil altid kunne vælge midlertidigt at sende medarbejderen hjem. Medarbejderen vil dog være berettiget til almindelig løn i denne periode.

### **Må arbejdsgiveren oplyse andre medarbejdere om, at en kollega er smittet med coronavirus?**

Arbejdsgiveren er som udgangspunkt ikke berettiget til at angive en nærmere årsag til hjemmekarantæne eller sygdom, da det vil udgøre registrering og videregivelse af helbredsoplysninger.

Ifølge Datatilsynet vil det efter omstændighederne alligevel kunne være berettiget at registrere og videregive, at en medarbejder er smittet med coronavirus, da det legitime hensyn kan være, at ledelsen og kollegaer kan træffe de nødvendige forholdsregler. Det anbefales, at arbejdsgiveren under alle omstændigheder indhenter medarbejderens udtrykkelige samtykke.

### **Kan en medarbejder nægte at møde på arbejde pga. frygt for smitte?**

En medarbejder skal som udgangspunkt møde på arbejde, og det vil anses som arbejdsvægring, såfremt medarbejderen ikke gør det – med den konsekvens, at medarbejderen vil kunne bortvises. Medarbejderen vil dog i kvalificerede tilfælde kunne påberåbe sig princippet om at standse arbejdet på grund af grundsætningen om "liv, ære og velfærd". Virksomheden bør i disse tilfælde søge forholdene nærmere afklaret, eventuelt med bistand fra myndigheder, så de ansættelsesretlige konsekvenser kan vurderes.

I den forbindelse erindres også om arbejdsgiverens pligt til at stille relevante værnemidler til rådighed, afhængigt af jobbet og smittefaren.

### **Hvad hvis medarbejderen ikke kan få passet sine børn, såfremt skole eller daginstitution lukkes på grund af coronavirus?**

En medarbejder er forpligtet til at møde på arbejde, selvom medarbejderen mangler pasning til sit barn. Det er op til medarbejderen at finde alternative pasningsmuligheder, så medarbejderen kan møde på arbejde.

Arbejdsgiver og medarbejder vil dog kunne lave aftale om hjemmearbejde, brug af afspadding eller ferie mv., men det er ikke noget, medarbejderen har krav på.

### **Mere information**

Overordnet anbefales det, at alle arbejdsgivere og medarbejdere holder sig orienteret om Sundhedsstyrelsens og Udenrigsministeriets anbefalinger. Sundhedsstyrelsens anbefalinger kan læses [her](#).

DLA Pipers team af specialister i ansættelsesret står klar til at yde rådgivning om udformningen af interne retningslinjer og til at besvare de mange konkrete spørgsmål, der løbende opstår om dette emne.

Du kan også læse mere om coronavirusset COVID-19 på vores globale hjemmeside, hvor der løbende opdateres med rådgivning til virksomheder i forbindelse med retslige, lovgivningsmæssige og kommercielle konsekvenser.

Du finder siden [her](#).

\*Tal baseret på [artikel fra DR](#) udgivet 12.03.20