



# Genåbning af arbejdspladsen – FAQ om ansættelsesret og persondata



Jon Lauritzen  
Partner



Daniel Egeberg Markussen  
Advokat, Director

I forbindelse med den forventede nært forestående udmelding fra regeringen, er mange virksomheder ved at forberede en forsigtig genåbning af arbejdspladser i Danmark. Det betyder, at der for mange venter en stor og hastende opgave med at sikre, at den gradvise genåbning sker på en forsvarlig, sund og sikker måde.

Vi har i denne FAQ svaret på nogle af de spørgsmål, som genåbningen rejser, og som arbejdsgivere skal være opmærksomme på. Dette gælder særligt foranstaltninger, som en arbejdsgiver kan eller skal iværksætte for at beskytte sine medarbejdere mod COVID-19. Vi har forholdt os til både ansættelsesretlige og persondataretlige forhold ved genåbning. Vi gør for god ordens skyld opmærksom på, at FAQ'en ikke kan anvendes i stedet for konkret rådgivning.

**Hvilke ansættelsesvilkår gælder, når hjemsendte medarbejdere kaldes tilbage på arbejde?**

Når en medarbejder kaldes tilbage til arbejde, vil medarbejderen indtræde i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen. Det gælder, uanset om medarbejderen er hjemsendt med eller uden løn.

Hvis en arbejdsgiver ønsker at ændre i medarbejdernes ansættelsesvilkår, eksempelvis det antal timer, som medarbejderne vender tilbage til på arbejdspladsen, skal dette ske i henhold til gældende lov, kollektive aftaler, lokale aftaler og personalepolitikker. Det vil dog i mange tilfælde være muligt at indgå frivillige aftaler med medarbejderne om eksempelvis nedsat arbejdstid i en midlertidig periode.

### **Med hvilket varsel kan medarbejdere kaldes tilbage til arbejdspladsen?**

En arbejdsgiver kan normalt indkalde hjemsendte medarbejdere med én dags varsel, medmindre andet er aftalt. Dette gælder uanset om medarbejderne er hjemsendt på lønkompensationsordning, hjemsendt uden løn eller er omfattet af en arbejdsfordeling.

Arbejdsgiveren skal sikre, at meddelelsen om tilbagekaldelse gives skriftligt. Hvis arbejdsgiveren tilbagekalder medarbejdere omfattet af en arbejdsfordeling, skal arbejdsgiveren også meddele dette til jobcenteret.

Mange medarbejdere har arbejdet hjemmefra i hjemsendelsesperioden. Her kan tilbagekaldelsen i visse tilfælde give nogle praktiske udfordringer eksempelvis med børnepasning, transport af IT-udstyr mv. Det anbefales derfor generelt, at medarbejderne gives nogle dage til at indordne sig på en hverdag, hvor fysisk fremmøde er påkrævet.

### **Er en arbejdsgiver forpligtet til at konsultere med medarbejdere eller repræsentanter om arbejdsprocessen ved tilbagevenden til arbejdspladsen?**

Nej. Normalt er en arbejdsgiver ikke forpligtet til at konsultere med medarbejdere eller repræsentanter om arbejdsprocessen ved tilbagevenden til arbejdspladsen. Beslutninger herom må antages at være inden for den almindelig ledelsesret. Det anbefales dog, at arbejdsgiveren løbende holder medarbejderne eller deres repræsentanter informeret om de påtænkte tiltag for at sikre en gnidningsfri overgang til den "nye" hverdag.

### **Har man som arbejdsgiver en pligt til at tilrettelægge arbejdet eller indrette arbejdspladsen således, at smitten af COVID-19 begrænses?**

En arbejdsgiver har efter arbejdsmiljøloven ansvar for at sikre et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for medarbejderne. En arbejdsgiver har således pligt til at iværksætte foranstaltninger, der forebygger og begrænser smitterisikoen med COVID-19 på arbejdspladsen.

Styrelsen for Patientsikkerhed har i samarbejde med Arbejdstilsynet udarbejdet retningslinjer vedrørende de foranstaltninger, som en arbejdsgiver kan iværksætte for at forebygge risikoen for smitte af COVID-19 på arbejdspladsen, herunder:

1. Bliv hjemme ved sygdom
2. Planlæg arbejdet, så medarbejderne kan holde afstand
3. Stil håndsprit eller håndvask til rådighed

4. Minimer kontakt med andre
5. Opprioriter regelmæssig rengøring

Retningslinjerne kan findes [her](#).

### **Må man som arbejdsgiver tjekke temperaturen på sine medarbejdere?**

Som udgangspunkt, nej.

Scanning af en medarbejders kropstemperatur er underlagt reglerne i helbredsoplysningsloven. Ifølge loven, kan en arbejdsgiver i særlige tilfælde *tilbyde* en medarbejder at blive testet for sygdomme, hvis særlige hensyn taler for det. Dette kræver dog, at en række betingelser iagttages, hvilket kan gøre det vanskeligt at gennemføre temperaturscanningen i praksis.

Scanningen kan også være omfattet af de persondataretlige regler. I den forbindelse skal man være opmærksom på, at helbredsoplysningsloven – modsat persondataforordningen – gælder, uanset om oplysningerne registreres elektronisk (digitalt) eller ej.

Desuden frarådes det generelt at kontrollere medarbejdernes kropstemperatur, når de møder ind på arbejde. For det første kan det være grænseoverskridende at få målt temperaturen ved fremmøde på arbejdspladsen, og for det andet er grænserne for at benytte denne type kontrolforanstaltninger ganske snævre. Hvis virksomheden er dækket af en overenskomst, skal fagforeningen inddrages, inden en sådan kontrolforanstaltning kan iværksættes.

I stedet anbefaler vi, at arbejdsgivere tilskynder medarbejderne til at kontakte virksomheden telefonisk, hvis de har feber eller føler sig syge. Arbejdsgiveren må derefter beslutte, om medarbejderen bør blive hjemme. Det anbefales endvidere, at medarbejderen opfordres til at kontakte egen læge, hvis medarbejderen udviser symptomer på at være smittet.

### **Må man tjekke temperaturen på virksomhedens gæster, kunder, leverandører mv.?**

Modsat medarbejdere gælder helbredsoplysningsloven ikke for "eksterne personer" som gæster, kunder, leverandører og andre. Det betyder, at temperaturscanning af sådanne personer normalt kan finde sted, hvis resultatet af testen ikke registreres noget sted. Undlader man at registrere resultatet af testen på en sådan måde, at det kan henføres til en bestemt person, falder behandlingen uden for persondatarettens anvendelsesområde og er derved ikke begrænset af de persondataretlige regler.

Hvis resultatet af testen derimod registreres således, at det kan henføres til en bestemt person, må registreringen kun ske, hvis personen giver udtrykkeligt samtykke.

Man skal desuden være opmærksom på, at det i enkelte tilfælde kan være i strid med virksomhedens kontraktuelle forpligtelser at nægte folk adgang til virksomhedens lokaler. Der kan eksempelvis være tale om et kontraktbrud, hvis man nægter en kunde adgang til en vare eller en tjenesteydelse, som vedkommende har krav på, under henvisning til at vedkommende nægter at få scannet sin temperatur.

Endelig skal man huske på, at fordi noget er juridisk muligt, betyder det ikke, at det nødvendigvis er en god idé at gøre det. Man bør derfor – også fra et kommercielt og kulturelt perspektiv – overveje, om det i øvrigt er passende og i overensstemmelse med folks forventninger at iværksætte de pågældende foranstaltninger. Mange mennesker i Danmark vil nok finde det grænseoverskridende at blive udsat for en uopfordret temperaturscanning.

### **Hvad kan man som arbejdsgiver bede medarbejderen oplyse?**

Helbredsoplysningsloven tillader generelt, at arbejdsgivere beder om oplysninger om angivne sygdomme eller symptomer, der vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed. Loven tillader også, at medarbejderen undersøges for bestemte sygdomme eller symptomer, hvis forholdene ved arbejdet særligt taler derfor. Der skal opfyldes særlige formkrav, når helbredsoplysningslovens anvendes.

Desuden kan det være nødvendigt for en arbejdsgiver at få oplyst, om en medarbejder er eller har været syg med COVID-19, for at opnå den rette sygedagpengerefusion (se spørgsmål nedenfor om registrering af oplysninger).

En arbejdsgiver kan dog normalt ikke anmode en medarbejder om at oplyse en diagnose eller symptomer. Det anbefales derfor i stedet, at arbejdsgiveren, med henvisning til ledelsesretten, implementerer interne retningslinjer, der pålægger medarbejderen at blive hjemme og søge egen læge, hvis medarbejderen udviser symptomer på COVID-19-smitte.

Helbredsoplysningsloven er dog ikke til hinder for, at medarbejderen frivilligt og af egen drift oplyser arbejdsgiveren om sygdom eller symptomer. Dog skal arbejdsgiveren være opmærksom på, at registrering af sådanne oplysninger er underlagt reglerne i persondatalovgivningen (GDPR) og derfor normalt ikke må finde sted.

Dog kan en arbejdsgiver normalt bede en medarbejder oplyse:

- Om vedkommende har været i nærheden af personer, der har været smittet af COVID-19
- Om vedkommende er eller har været "syg" (uden at angive diagnosen)
- Om vedkommende er eller har været i hjemmekarantæne (uden at angive diagnosen)
- Om vedkommende har opholdt sig i et "risikoområde"

### **Hvad skal medarbejderen af egen drift at oplyse?**

Der gælder ingen særlige regler for, hvad en medarbejder af egen drift skal oplyse.

Efter helbredsoplysningsloven skal en medarbejder inden ansættelsen (i visse tilfælde) af sig selv oplyse om sygdom eller symptomer herpå. Dette gælder dog kun *inden ansættelsen*. Det udgør derfor ikke i sig selv et brud på helbredsoplysningsloven, hvis en medarbejder ikke oplyser at have symptomer på COVID-19. Det anbefales i stedet, at arbejdsgiveren med henvisning til ledelsesretten og de forpligtelser, som arbejdsgivere er underlagt i henhold til arbejdsmiljøloven, udarbejder interne retningslinjer eller politikker (se nærmere herom nedenfor), der forpligter medarbejderen til at blive hjemme og søge egen læge i tilfælde af symptomer.

## **Må en arbejdsgiver registrere og gemme oplysninger om, hvilke medarbejdere der er eller har været smittet med COVID-19?**

Som udgangspunkt må en arbejdsgiver ikke registrere, hvilke specifikke sygdomme en medarbejder har eller har haft. Der er dog visse undtagelser til dette udgangspunkt. Eksempelvis kan det være nødvendigt – og lovligt – for en arbejdsgiver at registrere, at en medarbejder er eller har været syg med COVID-19, hvis registreringen sker med henblik på at benytte sig af den udvidede ret til refusion af sygedagpenge som følge af COVID-19, eller hvis COVID-19 skal anmeldes som en arbejds-skade.

Derudover har Datatilsynet den 5. marts 2020 udtalt, at det efter omstændighederne vil være berettiget, at en arbejdsgiver registrerer og videregiver oplysninger, der må anses for helbredsoplysninger (fx at en medarbejder er smittet med COVID-19), eksempelvis af hensyn til at ledelsen og kollegaer kan træffe de nødvendige forholdsregler.

Datatilsynet har ikke i den forbindelse peget på, hvad det juridiske grundlag er for den pågældende registrering eller videregivelse. På baggrund af udtalelsen er det vores forventning, at Datatilsynet vil have en pragmatisk og lempelig tilgang til sager, hvor en arbejdsgiver registrerer og videregiver oplysninger om COVID-19-tilfælde, hvor behandlingen tjener tungtvejende saglige grunde (fx en konkret afværge af smittespredning), og i øvrigt er begrænset til hvad der er højst nødvendigt. Lignende udmeldinger er også kommet fra andre europæiske datatilsyn.

## **Må man som arbejdsgiver dele COVID-19-relaterede oplysninger med offentlige myndigheder?**

Som arbejdsgiver skal deling af personoplysninger om medarbejdere overholde de persondataretlige regler (navnlig persondataforordningen og databeskyttelsesloven). Det betyder, at delingen skal have et lovligt grundlag, som kan findes i de persondataretlige regler eller i særlovgivningen.

Man skal i den forbindelse være opmærksom på, at der – henset til den særlige situation med COVID-19 – i øjeblikket vedtages særlige regler, der enten tillader eller forpligter arbejdsgivere til at dele COVID-19-relaterede oplysninger med offentlige myndigheder. I skrivende stund kan blandt andet henvises til [bekendtgørelse om behandling af personoplysninger i forbindelse med tilbudt test for Coronavirussygdom 2019 \(COVID-19\) som følge af ansættelsesforhold](#) og [bekendtgørelse om oplysningsforpligtelser samt behandling af personoplysninger med henblik på at hindre udbredelse og smitte i forbindelse med håndtering af Coronavirussygdom 2019 \(COVID-19\)](#).

Det skal imidlertid understreges, at reglerne for deling af COVID-19-relaterede oplysninger med offentlige myndigheder i øjeblikket ændrer sig med en hidtil uset hyppighed. Det anbefales derfor på det kraftigste at søge rådgivning eller selv undersøge den seneste udvikling på området, før man deler de pågældende oplysninger.

Derudover skal man som arbejdsgiver være opmærksom på, at medarbejderne normalt skal oplyses om delingen, før den finder sted, i overensstemmelse med de persondataretlige regler herom.

## **Hvad kan man bede gæster, kunder, leverandører med flere oplyse i forhold til COVID-19-smitte?**

Hvis svarene ikke registreres noget sted (eksempelvis fordi der spørges og svares mundtligt på uformel vis), er der ingen særlige grænser for, hvad man må spørge de pågældende personer om.

Hvis svarene derimod registreres (eksempelvis fordi svarene noteres i et spørgeskema eller lignende), skal registreringen overholde de persondataretlige regler. Det betyder, at der er grænser for, hvad man kan bede folk oplyse uden deres samtykke. Hvor grænsen går, beror på en konkret vurdering, men omfatter i hvert fald folks helbredsoplysninger og andre følsomme personoplysninger.

### **Hvad kan en arbejdsgiver gøre, hvis en medarbejder mistænkes for at være smittet med COVID-19?**

En arbejdsgiver er ansvarlig for at sikre et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for medarbejderne på arbejdspladsen. Hvis en arbejdsgiver mistænker en medarbejder for at være smittet med COVID-19, kan arbejdsgiveren bede den pågældende person arbejde hjemmefra eller sende vedkommende hjem med løn samt opfordre medarbejderen til at søge læge.

### **Kan en arbejdsgiver pålægge en medarbejder at blive testet for COVID-19?**

Nej. En arbejdsgiver kan normalt ikke pålægge en medarbejder at blive testet for COVID-19. En arbejdsgiver må dog gerne opfordre medarbejdere, der er syge, til at søge egen læge med henblik på at blive testet for COVID-19.

Helbredsoplysningsloven indeholder en særregel, der kan give arbejdsgivere lov til at indhente oplysninger om, hvorvidt medarbejdere lider af en sygdom, har symptomer på en sygdom eller frembyder smittefare. Reglen gælder kun, når det er nødvendigt for at tilgodese væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Arbejdsgivere bør være tilbageholdende med at gøre brug af denne regel, der endvidere forudsætter godkendelse fra arbejdsgiverens organisation henholdsvis medarbejderens faglige organisation.

### **Må man kontrollere, at virksomhedens retningslinjer (social distancering, håndvask mv.) for begrænsning af COVID-19-smitte overholdes?**

I kraft af ledelsesretten har virksomheder mulighed for at indføre kontrolforanstaltninger til at kontrollere medarbejdere, hvis det er nødvendigt af hensyn til driften.

Kontrolforanstaltninger kan dog alene iværksættes, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Kontrolforanstaltninger skal forfølge et driftsmæssigt formål
2. kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende for medarbejderne

For virksomheder, der er dækket af kontrolaftalen mellem DA og LO (nu FH), er rammerne for implementeringen af kontrolforanstaltninger generelt mere snævre. Aftalen medfører blandt andet, at man skal underrette medarbejderne og fagforeningen om nye kontrolforanstaltninger, senest seks uger inden de iværksættes.

Ofte skal de persondataretlige regler også overholdes. Dette medfører blandt andet, at kontrollen skal være sagligt begrundet, være proportionel i forhold til det formål, som virksomheden ønsker at opnå, og

medarbejderen skal på forhånd informeres i overensstemmelse med reglerne om oplysningspligt. Desuden bør man undersøge, om det er et krav (eller er hensigtsmæssigt) at udarbejde en konsekvensanalyse.

Der gælder desuden særlige regler for specifikke typer af overvågning. Eksempelvis gælder der særlige regler og begrænsninger for aflytning, GPS-sporing (og anden lokationssporing) og TV-overvågning.

Ovenstående gælder også for data, der allerede er indsamlet. Hvis man – før COVID-19 – loggede brugen af elektroniske dørkort af sikkerhedsmæssige årsager, må disse data kun anvendes til at kontrollere overholdelse af andre foranstaltninger, hvis persondatareglerne i øvrigt overholdes. Dette bør undersøges, *inden* data anvendes til nye formål.

### **Må man sanktionere medarbejdere, der ikke overholder virksomhedens retningslinjer for begrænsning af COVID-19?**

En overtrædelse af virksomhedens retningslinjer for begrænsning af COVID-19 kan sidestilles med en overtrædelse af virksomhedens interne politikker og en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det forudsættes i den forbindelse, at virksomhedens retningslinjer er kommunikeret klart over for medarbejderne. Derudover skal medarbejderne være gjort opmærksomme på, at retningslinjerne udgør en integreret del af ansættelsesvilkårene. I særligt grove tilfælde, hvor der udvises en grov hensynsløshed eller lignende, vil en overtrædelse af virksomhedens retningslinjer kunne foranledige ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderen. Mindre overtrædelser bør dog alene medføre en advarsel eller påtale.