



Arbejdspladsen i forandring set i lyset af COVID-19



Nina Wedsted
Partner, Head of Employment,
Denmark



Michael Klejs Pedersen
Attorney, Director



Karina Lynggaard Staal
Attorney



Mai Tran
Attorney

Coronakrisen har ændret arbejdslivet for både arbejdsgivere og lønmodtagere, og i den sammenhæng har tests for COVID-19, hjemmearbejdspladser, "remote working" og øget fleksibilitet været en væsentlig forudsætning for arbejdslivet.

Nu er samfundet så småt begyndt at åbne igen, og medarbejderne vender tilbage til deres fysiske arbejdsplads. Måden, som vi hidtil har arbejdet på, bliver udfordret set i lyset af COVID-19, men også af medarbejdernes øgede efterspørgsel på fleksibilitet i hverdagen, og hvordan er du egentlig stillet som arbejdsgiver i den sammenhæng?

I DLA Piper Danmark giver vi dig her et overblik over en række oplagte spørgsmål, som du skal være særligt opmærksom på som arbejdsgiver i forbindelse med den gradvise tilbagevenden til arbejdspladsen.

Kan en arbejdsgiver kræve, at en medarbejder bliver testet for COVID-19?

En arbejdsgiver kan pålægge en medarbejder at blive testet for COVID-19 hurtigst muligt, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med COVID-19, herunder arbejdsmiljøhensyn eller væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til den pågældende virksomhed. Testen skal så vidt muligt gennemføres i medarbejderens sædvanlige arbejdstid.

Hvis medarbejderne er hjemsendt permanent, vil et pålæg om test ikke nødvendigvis være sagligt begrundet, hvorimod et pålæg om test vil kunne anses som proportionelt og af væsentlig betydning for genåbningen af en virksomhed i en situation, hvor virksomheden er midlertidigt lukket på grund af et større smitteudbrud.

En medarbejder, der ikke efterkommer en arbejdsgivers pålæg om test, vil kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, forudsat at medarbejderen er blevet skriftligt oplyst om, at sådanne sanktioner tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes.

Indtil videre har en arbejdsgiver frem til den 1. juli 2021 kunne pålægge sine medarbejdere at blive testet for COVID-19. Den 24. juni 2021 blev der vedtaget et lovforslag om, at lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. forlænges frem til den 1. november 2021.

Kan en arbejdsgiver kræve at få testresultatet på en medarbejders COVID-19 test?

En arbejdsgiver, der pålægger en medarbejder at blive testet for COVID-19, skal skriftligt informere om, at medarbejderen vil blive pålagt test og den konkrete begrundelse herfor.

Medarbejderen bør samtidig pålægges hurtigst muligt at oplyse om resultatet af testen til arbejdsgiveren, herunder tidspunktet for testning, hvis medarbejderen er blevet testet positiv for COVID-19.

Gælder der andre testkrav ved tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark?

Hvis en arbejdsgiver beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra andre lande, har arbejdsgiveren frem til den 1. juli 2021 pligt til at sørge for, at medarbejderne testes for COVID-19 efter indrejse i Danmark. Testkravet gælder også for selvstændige erhvervsdrivende uden medarbejdere.

Testen for COVID-19 skal foretages efter testmetoden PCR og skal foretages tidligst 48 og senest 120 timer efter, at den pågældende er testet negativ for COVID-19 forud for indrejse i Danmark. Hvis en medarbejder er dansk statsborger, men bosat i udlandet, skal medarbejderen testes senest 3 dage efter, at arbejdet er påbegyndt i Danmark.

En arbejdsgiver skal udarbejde en skriftlig plan for COVID-19 test for tilrejsende arbejdskraft, ligesom arbejdsgiveren løbende skal kunne dokumentere skriftligt, at der er foretaget tests eller at den pågældende er undtaget for kravet om test. Der er nemlig en lang række tilfælde, hvor kravet om test for COVID-19 ikke gælder, for eksempel hvis medarbejderen har fast bopæl i Danmark, medarbejderen indrejser i Danmark med henblik på off-shore-arbejde eller medarbejderen indrejser i Danmark med henblik på godstransport m.v.*

Arbejdsgivers pligt til at sikre COVID-19 test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark er ligeledes forlænget frem til den 1. november 2021 som vedtaget den 24. juni 2021.

**Bekendtgørelse 2021-05-12 nr. 904 om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark.*

Kan en arbejdsgiver kræve, at en medarbejder bliver vaccineret mod COVID-19?

I DLA Piper vurderer vi, at en arbejdsgiver ikke kan kræve, at en medarbejder bliver vaccineret mod COVID-19, da et sådant krav går ud over, hvad en arbejdsgiver kan kræve i medfør af ledelsesretten. Kravet kan heller ikke anses for at have hjemmel i øvrig lovgivning såsom arbejdsmiljølovgivningen, ligesom lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for COVID-19 m.v. ikke kan udstrækkes til at gælde COVID-19 vacciner.

Et krav om vaccination mod COVID-19 fra arbejdsgivers side må således anses for at være et vidtrækkende indgreb i en medarbejders integritet og privatliv og vil derfor kræve eksplicit lovhjemmel.

Det kan dog ikke udelukkes, at det konkret kan have ansættelsesretlige konsekvenser for en medarbejder, hvis medarbejderen afviser at tage en COVID-19 vaccine og som følge heraf vil være forhindret i at udføre sit arbejde.

Er en medarbejder forpligtet til at videregive generelle helbredsoplysninger til en arbejdsgiver?

En arbejdsgiver har ikke en generel adgang til medarbejderens generelle helbredsoplysninger, men en arbejdsgiver kan anmode om oplysninger om angivne sygdomme eller symptomer, der har væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed.

I det omfang oplysningerne er nødvendige for, at en arbejdsgiver kan varetage sine interesser i relation til den udvidede ret til sygedagpenge, vil en arbejdsgiver kunne spørge til, om en medarbejder er smittet med COVID-19. Anmodningen skal være konkret, må ikke vedrøre generelle helbredsoplysninger og anmodningen om oplysninger skal være nødvendig for at tilgodese virksomhedens drift.

Kan en arbejdsgiver kræve, at medarbejderen tager på forretningsrejse i udlandet?

Udenrigsministeriet anser erhvervsrejser for at være nødvendige rejser, og disse kan derfor gennemføres til lande, hvor Udenrigsministeriet ellers fraråder alle ikke-nødvendige rejser*. En medarbejder kan derfor som udgangspunkt ikke nægte at tage på forretningsrejse, hvis det er en del af medarbejderens job.

Arbejdsgiveren bør dog anlægge et forsigtighedsprincip og minimere risikoen for, at medarbejderne bliver smittet med COVID-19 og kun sende medarbejderne på forretningsrejse i udlandet, hvis det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens drift.

Hvis der er konkret risiko for, at medarbejderens liv og helbred er i fare, kan medarbejderen lovligt nægte at tage af sted, uden at dette vil kunne få ansættelsesretlige konsekvenser for vedkommende.

**[Rejseråd til erhvervsrejser \(um.dk\)](#).*

Kan en arbejdsgiver forbyde en medarbejder at rejse til udlandet i deres sommerferie?

Du kan som arbejdsgiver ikke forbyde en medarbejder at rejse til udlandet.

I de tilfælde, hvor en medarbejder ikke følger Udenrigsministeriets anbefalinger og rejser til et område, hvortil Udenrigsministeriet fraråder alle unødvendige rejser, vil det efter omstændighederne kunne betragtes som selvforskyldt sygdom, hvis medarbejderen bliver syg med COVID-19. Det vil kunne medføre, at medarbejderen ikke vil være berettiget til løn under sygdom i sygdoms-/karantæneperioden.

I værste fald kan det, efter en konkret vurdering, ligeledes betragtes som ulovlig udeblivelse, hvor en arbejdsgiver vil kunne skride til en berettiget bortvisning.

Kan en medarbejder nægte at møde fysisk på arbejde af frygt for smitte?

En medarbejder kan som udgangspunkt ikke nægte at møde fysisk på arbejde, fordi medarbejderen generelt er bekymret for at blive smittet eller føler sig særligt udsat.

En arbejdsgiver skal dog iværksætte foranstaltninger, der forebygger smitterisikoen så effektivt som muligt. En arbejdsgiver bør bl.a. gennemgå arbejdspladsens arbejds gange og indretning med henblik på at sikre den bedst mulige afstand mellem medarbejderne/kunderne, f.eks. ved at bruge afskærmning og tilrettelægge arbejdet, så færrest mulige mennesker arbejder på samme tid, etc.

Kan en arbejdsgiver bestemme, at en medarbejder skal udføre arbejdet hjemmefra?

I en hjemsendelsesperiode kan en arbejdsgiver pålægge en medarbejder at udføre arbejdet hjemmefra i medfør af ledelsesretten, hvis der er driftsmæssige grunde hertil eller der er risiko for smitte af COVID-19. Hjemsendelsen bør ikke vare længere end nødvendigt.

En arbejdsgiver anbefales generelt at følge de til enhver tid gældende retningslinjer om bl.a. hjemmearbejde udstedt af sundhedsmyndighederne.

Har en medarbejder krav på hæve/sænkeborde ved hjemmearbejde?

En arbejdsgiver har som udgangspunkt pligt til at sikre og sørge for, at hjemmearbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Der stilles dog først krav til indretning af arbejdsstedet, hvis en medarbejder arbejder hjemme i hele arbejdstiden eller arbejdet foregår regelmæssigt og arbejdstiden i den ansattes hjem svarer til mindst en dag indenfor en normal arbejdsuge.

I disse tilfælde skal en arbejdsgiver finde passende inventar og udstyr, så medarbejderen kan udføre arbejdet forsvarligt. En medarbejder har dog ikke krav på et hæve-/sænkebord.

Er det lovligt fravær, hvis en medarbejder ikke kan udføre sit arbejde, fordi børnene ikke kan blive passet?

Nej, det vil ikke kunne betragtes som lovligt fravær, hvis en medarbejder ikke kan udføre sit arbejde, fordi børnene ikke kan blive passet. Det er medarbejderens eget ansvar at finde en pasningsløsning, hvis børnenes institutioner/skoler er lukkede.

Henset til den ekstraordinære situation med COVID-19, anbefales du som arbejdsgiver at indgå i en dialog med de enkelte medarbejdere og finde en ordning med fleksible arbejdsvilkår, for eksempel forskudt arbejdstid, hvis det er muligt af hensyn til virksomhedens drift.

Hvilke ansættelsesvilkår gælder, når en medarbejder vender tilbage på arbejdet?

En medarbejder vil indtræde i de ansættelsesvilkår, der hidtil har været gældende forud for hjemsendelsestidspunktet, herunder i relation til ugentlig arbejdstid, lønvilkår, arbejdssted m.v.

Hvis en arbejdsgiver ønsker at ændre i en medarbejders ansættelsesvilkår, skal dette ske i henhold til gældende lov, kollektive aftaler, lokale aftaler og personalepolitikker.

Kan en arbejdsgiver foretage væsentlige ændringer i en medarbejders ansættelsesvilkår

Hvis en arbejdsgiver ønsker at ændre i en medarbejders væsentlige ansættelsesvilkår, f.eks. ugentlig arbejdstid, løn m.v., skal dette ske i henhold til gældende lov, kollektive aftaler, lokale aftaler og personalepolitikker.

Hvis en arbejdsgiver eller en medarbejder har et ønske om permanent hjemmearbejde et par dage om ugen, kan der indgås aftale herom. Hvis der er tale om et ensidigt ønske fra arbejdsgivers side, skal ændringen varsles overfor jeres medarbejdere som en ændring af ansættelsesforholdet med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Ændringen kan herefter først træde i kraft ved udløbet af medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet er aftalt.

Kontakt os

Du er velkommen til at kontakte DLA Pipers afdeling for arbejds- og ansættelsesret, såfremt du måtte have spørgsmål til håndteringen af COVID-19.

Services

Employment
