

# COVID-19

## Fra arbejdsgivers perspektiv

COVID-19 udbruddet i Danmark udvikler sig med alvorlige skridt hver dag. Udbruddet og risiko for spredning giver anledning til en række ansættelsesretlige problemstillinger, som man som arbejdsgiver bliver mødt med.

Som følge af COVID-19 udbruddet er der vedtaget nogle støttetiltag. Regeringen og arbejdsmarkedets parter har indgået treparts-aftale om en lønkompensationsordning for at forhindre masseafskedigelse i den næste tid, og der er i forlængelse af aftalen netop fremsat et lovforslag. Det er også vedtaget et lovforslag, hvorefter der nu kan ske refusion af sygedagpenge fra 1. sygedag.

I denne artikel vil vi forsøge at belyse de mest almindelige problemstillinger, arbejdsgiver møder samt de nævnte støttetiltag.

### Ændring af arbejdssted

For at imødekomme risiko for spredning af COVID-19 er arbejdsgivere opfordret til, hvis muligt, at sende medarbejdere hjem og bede medarbejderne arbejde hjemmefra. Dette har arbejdsgiver mulighed for som følge af ledelsesretten. Arbejdsgiver kan derfor som udgangspunkt bede sine medarbejdere om at arbejde hjemme.

Hvis virksomheden har flere adresser, kan arbejdsgiver også pålægge medarbejdere at arbejde fra en anden af virksomhedens adresser end deres normale arbejdssted. Dette forudsætter, at det ikke indebærer ulemper for medarbejderne i en sådan grad, at der bliver tale om en væsentlig ændring af deres ansættelsesvilkår. Det kan være i et forsøg på at sprede medarbejderstaben og mindske risiko for spredning af COVID-19.

---

21. marts 2020



**Kontakt Kielberg Advokater**

Mail: [covid19@kielberg.com](mailto:covid19@kielberg.com)

Tlf.: 63 13 44 44

Det kan også være som følge af sygemeldinger, hvor der opstår behov for medarbejdere på en af virksomhedens adresser. Arbejdsgiver må foretage en konkret vurdering af konsekvenserne for den enkelte medarbejder, bl.a. i relation til forøget transporttid og omkostninger for at afgøre, om der er tale om en væsentlig vilkårsændring.

Arbejdsgiver kan også hemsende medarbejdere, uden at de skal arbejde hjemmefra. Arbejdsgiver skal dog som udgangspunkt fortsat betale løn til de hjemsendte medarbejdere. For at kompensere herfor og forhindre at medarbejdere afskediges, har arbejdsmarkedets parter indgået trepartsaftale om lønkomensation. Lønkompen-sationsordningen er beskrevet nærmere i selvstændigt afsnit nedenfor.

Det må fremhæves, at medarbejderne ikke har ret til at arbejde hjemme eller blive hjemme. Kun hvis medarbejderen er sat i karantæne af læge eller myndighed, vil medarbejderen kunne arbejde hjemme eller udeblive fra arbejde uden arbejdsgivers forudgående accept.

## **Kan medarbejdere pålægges restferie og afspadsering uden varsel?**

For at imødekomme nedgang i virksomhedens drift i denne periode kan arbejdsgiver varsle ferieafholdelse. Det følger af ferieloven, at medarbejderes restferie som udgangspunkt skal varsles til afholdelse med 1 måneds varsel.

Varslet kan dog fraviges ved særlige omstændigheder i form af væsentlige og upåregnelige driftsmæssige forhold for virksomheden. Det er ikke givet, at COVID-19 er en særlig omstændighed, som kan begrunde pålæggelse af ferie uden varsel. Derfor vil det i høj grad afhænge af den konkrete virksomhed, og i hvilken grad virksomhedens drift påvirkes af COVID-19 udbruddet.

Hvis udbruddet konkret har medført, at der ikke er arbejdsopgaver til medarbejdere, så kan medarbejdere muligvis pålægges ferie

---

## COVID-19

### Fra arbejdsgivers perspektiv

---

Side 2 af 8

uden varsel. Fravigelsesmuligheden kan ikke med sikkerhed finde anvendelse i forhold til f.eks. sundhedsmyndighedernes anbefalinger om helt eller delvist at sende medarbejdere hjem fra arbejde på grund af smittefare.

Vi anbefaler, at arbejdsgiver søger konkret rådgivning, inden medarbejdere pålægges at afholde ferie uden varsel.

Som alternativ eller supplement til ferieafholdelse kan arbejdsgiver varsle afspadsning af optjent overarbejde, når det er muligt efter overenskomst eller individuel aftale. Som følge af COVID-19 udbruddet er det vores vurdering, at arbejdsgiver umiddelbart kan pålægge medarbejdere at afspadsere uden varsel.

## Oplysning om medarbejders smitte med COVID-19

Arbejdsgiver må som udgangspunkt ikke spørge medarbejdere om årsag til sygdom, og må derfor ikke spørge om en sygemelding i denne periode skyldes COVID-19. Medarbejdere er heller ikke forpligtet til at oplyse, at de er smittet med COVID-19.

Hvis arbejdsgiver alligevel kommer i besiddelse af oplysning om, at en medarbejder er ramt af COVID-19, opstår tvivlen om databeskyttelsesreglerne. Det gælder særligt tvivl om, hvorvidt oplysningen må registreres og muligvis videregives til eksempelvis andre medarbejdere.

Det følger af databeskyttelsesreglerne, at en arbejdsgiver ikke må behandle flere oplysninger om medarbejderne, end hvad der er nødvendigt for ansættelsesforholdet. I den nuværende situation, kan der dog være berettiget grunde til, at arbejdsgiver registrerer oplysninger om medarbejderne i relation til COVID-19 i et omfang, som kan udgøre en helbredsoplysning og dermed en følsom oplysning.

Datatilsynet har dog vurderet, at så længe oplysningerne kan registreres og videregives inden for de øvrige regler, kan oplysningerne

---

## COVID-19

### Fra arbejdsgivers perspektiv

---

Side 3 af 8

registreres og videregives, når det er nødvendigt. Man skal dog fortsat huske på, at det kun er nødvendige oplysninger, der kan behandles om medarbejderne. Så hvis oplysninger kan videregives uden, at det udgør helbredsoplysninger, skal det være på den måde. F.eks. kan der i forbindelse med en sygemelding blot oplyses om, at det er en sygemelding, men ikke den egentlige årsag (COVID-19). I disse tider, hvor der er tale om en smittefare, vurderes det dog, at arbejdsgiver også kan være berettiget til at videregive oplysninger, som har karakter af helbredsoplysninger, så øvrige personer kan træffe de nødvendige foranstaltninger.

Hvis en medarbejder bliver smittet med COVID-19, kan det dermed være berettiget, at arbejdsgiver videregiver oplysning herom, hvis hensynet er, at ledelsen og kollegaer kan træffe de nødvendige foranstaltninger. Arbejdsgiver må altid overveje, om videregivelsen er nødvendig, eller om formålet kan opnås ved at videregive færre oplysninger, f.eks. blot at en medarbejder er sygemeldt.

## Refusion af sygedagpenge

Normalvis kan arbejdsgiver først modtage sygedagpengerefusion efter medarbejderens første 30 sygedage. Den 17. marts 2020 vedtog folketinget et lovforslag med nye regler om sygepengerefusion fra første fraværsdag til medarbejdere berørt af COVID-19.

Arbejdsgivere kan med de nye regler få sygedagpengerefusion fra første fraværsdag, når en medarbejder er syg og uarbejdsdygtig som følge af COVID-19. Arbejdsgivere har yderligere ret til at få sygedagpengerefusion for udbetalt løn i den periode, hvor en medarbejder ikke kan varetage sit arbejde på grund af anbefaling fra sundhedsmyndighederne om hjemmeophold. Det gælder også selvom, at medarbejderen ikke er uarbejdsdygtig.

Arbejdsgivere har dermed med de nye regler mulighed for at få sygedagpengerefusion til medarbejdere, der er konstateret smittet med COVID-19, sendt i karantæne på grund af frygt for smitte eller i øvrigt vejledt af myndighederne til at blive hjemme. For at kunne

---

## COVID-19

### Fra arbejdsgivers perspektiv

---

Side 4 af 8

få sygedagpengerefusion fra første fraværsdag kræves, at medarbejderens første fraværsdag indtraf den 27. februar 2020 eller senere.

## Lønkompressionsordning

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har indgået en trepartsaf-tale om midlertidig lønkompressions for fyringstruede lønmod-tagere gældende for perioden 9. marts 2020 – 9. juni 2020.

Ved at anvende lønkompressionsordningen betaler virksomheder fuld løn til ansatte i hjemsendelsesperioden, hvorefter virksomheden kan søge om lønkompression for det antal lønmodtagere, der hjemsendes som følge af COVID-19. Kompensationen, som virksomhederne kan modtage for hjemsendte lønmodtagere, er 75 % af den pågældende lønmodtagers løn, dog maksimalt kr. 23.000,00 pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat funktionær. For ikke-funktionærer er kompressionen 90 % af lønmodtageres løn, dog maksimalt kr. 26.000,00 pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat.

Lønkompressionsordningen gælder for lønmodtagere i alle private virksomheder, herunder ikke-overenskomstdækkede virksomheder, der er ekstraordinært hårdt ramt af COVID-19 og står over for:

- afskedigelse af minimum 30 % af den samlede medarbejderstab, eller
- afskedigelse af mere end 50 lønmodtagere.

Herudover er der en række betingelser, som skal være opfyldt, for at lønkompressionsordningen kan anvendes:

- Virksomheden skal fravælge eksisterende muligheder for hjemsendelse af lønmodtagere uden løn
- Hjemsendte lønmodtagere skal have fuld løn, men må ikke

---

## COVID-19

### Fra arbejdsgivers perspektiv

---

Side 5 af 8

arbejde i hjemsendelsesperioden

- Virksomheden må i den lønkomponserede periode ikke afskedige lønmodtagere i virksomheden som følge af økonomiske årsager
- Virksomheden må ikke få dækket samme omkostninger fra flere forskellige støtteordninger indført som følge af COVID-19
- Den enkelte lønmodtager skal anvende ferie eller afspadsering for i alt 5 arbejdsdage i tilknytning til lønkompen-sationsperioden. Hvis lønmodtageren ikke har ferie eller afspadsering svarende til 5 dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes feriedage fra den nye ferieår
- Medarbejderne skal være ansat før den 9. marts 2020.

## Hvordan foregår ansøgningsprocessen?

Lønkompen-sationsordningen administreres af Erhvervsstyrelsen, og ansøgninger skal sendes via [www.virk.dk](http://www.virk.dk). Lønkompen-sation vil blive udbetalt på baggrund af virksomhedens oplysninger om det antal medarbejdere, som ellers ville have været afskediget som følge af COVID-19-udbruddet.

Virksomheden skal i ansøgningen erklære ved en tro- og loveerklæring fra ledelsen, at virksomheden opfylder betingelserne for brug af ordningen, og medarbejderne skal registreres via CPR-nummer. Virksomheden skal ligeledes angive og begrunde for hvilken periode, man forventer arbejdsmangel, dog maksimalt en periode på 3 måneder påbegyndt tidligst den 9. marts 2020 og afsluttet senest den 9. juni 2020. Lønkompen-sationsperioden starter ved hjemsendelse af den første berørte medarbejder.

Virksomheder kan som udgangspunkt kun søge om lønkompen-sation én gang i perioden 9. marts – 9. juni 2020. Ved behov for flere hjemsendelser end først antaget, er det dog muligt at søge igen.

## COVID-19

### Fra arbejdsgivers perspektiv

Side 6 af 8

## Dokumentationskrav

Virksomheden skal efterfølgende med revisorbistand dokumentere, at virksomheden har hjemsendt de berørte medarbejdere i den angivne periode. I dokumentationen skal indgå attestation på, at de pågældende medarbejdere har været hjemsendt fra den eventuelle faglige repræsentant på virksomheden. Hvis der ikke er en sådan, kan de relevante faglige organisationer gøre indsigelse.

For virksomheder, som ønsker at gøre brug af lønkompensationsordningen, er det vigtigt at huske at gøre medarbejderne opmærksom på, hvorledes de skal forholde sig, samt sørge for at have dokumentation i forhold til hjemsendte medarbejdere og faste omkostninger, idet revisoren skal bruge dette ved revision af den endelige opgørelse.

## Ny frist for varsling af hjemsendelse

I forlængelse af lønkompensationsordningen blev der den 19. marts 2020 fremsat et lovforslag om arbejdsgivers og lønmodtagers retsstilling. Ifølge lovforslaget kan en arbejdsgiver, der modtager lønkompensation, uanset bestemmelser i en overenskomst, anden lovgivning eller hvad der i øvrigt er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, hjemsende en lønmodtager under betingelserne beskrevet ovenfor med én dags varsel.

Lovforslaget præciserer, at en hjemsendt lønmodtager ikke har ret til løn i en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden. Lønmodtageren kan vælge, om de 5 dage skal afholdes som opsparet ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed.

Uanset hvad der måtte følge af en overenskomst, anden lovgivning eller hvad der i øvrigt er aftalt, kan lønmodtageren vælge at holde op til 5 feriedage, som er opsparet i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, når lønmodtageren ikke har opsparet ferie, afspadsering eller anden frihed. De 5 dage uden løn skal placeres jævnt over hjemsendelsesperioden.

## COVID-19

### Fra arbejdsgivers perspektiv

Side 7 af 8

Opsparet ferie, afspadsering, anden opspareret frihed og tjenestefri uden løn, der er afviklet i perioden den 9. marts – den 9. juni 2020, indgår i opgørelsen af de 5 arbejdsdage.

Afbrydes hjemsendelsen i hjemsendelsesperioden, fordi lønmodtageren genoptager arbejdet eller ophører i ansættelsesforholdet, genindtræder lønmodtageren i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen.

Lovforslaget forventes vedtaget den 24. marts 2020.

---

## COVID-19

### Fra arbejdsgivers perspektiv

---

Side 8 af 8

---

## Brug for hjælp?

Har du brug for rådgivning i forbindelse med medarbejderforhold, eller har du spørgsmål til, hvordan den nuværende COVID-19 situation kan påvirke din virksomhed, så er du velkommen til at kontakte os for en uforpligtende samtale.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til e-mail: [covid19@kielberg.com](mailto:covid19@kielberg.com) eller kontakt os på tlf.: [63 13 44 44](tel:63134444).