



Delphi

**Webinarie om
covid-19
”coronaviruset”**

Viktiga juridiska frågeställningar



Delphi

Coronaviruset och arbetsrätten

Fredrik Nordlöf

Magnus Berterud

Coronaviruset och smittskyddslagen

- Smittsamma sjukdomar regleras i smittskyddslagen (2004:168).
- Folkhälsomyndigheten ansvarar för samordningen av smittskyddet och ska (tillsammans med varje region) vidta de åtgärder som behövs för ett effektivt smittskydd.
- Coronaviruset klassas som en både allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom enligt smittskyddslagen (på samma sätt som ebola, sars och smittkoppor).
- I varje region ska det finnas en smittskyddsläkare – samlat ansvar för smittskyddsarbetet inom sin region
- Anmälningssplikt och smittspårningssplikt råder för läkare och annan sjukvårdspersonal
- Möjlighet att besluta om extraordinära smittskyddsåtgärder och tvångsåtgärder (hälsokontroll på platsen för inresan, karantän, isolering och tvångsundersökning) .

Coronaviruset – samtliga medborgares skyldigheter

- Enligt smittskyddslagen har *alla* en skyldighet att:
 - ”genom uppmärksamhet och rimliga försiktighetsåtgärder” förhindra spridning av coronaviruset,
 - vid vetskap eller misstanke om att man själv är smittad ”vidta de åtgärder som krävs för att skydda andra mot smittrisk” samt ”utan dröjsmål söka läkare” och genomgå undersökning för att konstatera om smittsamhet föreligger,
 - vid konstaterad eller misstänkt smitta, lämna de upplysningar man förmår till hjälp för smittspårning,
 - vid vetskap om smitta, lämna information om smittan till andra människor som man kommer i sådan kontakt med att beaktansvärd risk för smittoöverföring kan uppkomma.
- Den som bryter mot sina skyldigheter enligt smittskyddslagen kan begå brott.

Coronaviruset och arbetsmiljön – arbetsgivarens skyldigheter

- ”Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.”
– 3 kap 2 § AML
- Innebär bl.a. att arbetsgivaren ska bedriva ett *eget och aktivt arbete* för att göra arbetsmiljön så säker som möjligt.
- Systematiska arbetsmiljöarbetet:
 - Undersök arbetsförhållandena och bedöm riskerna för att någon anställd i arbetet ska drabbas av smitta och/eller oro för smitta,
 - Vidta de åtgärder som behövs för att förebygga riskerna, och
 - Kontrollera och utvärdera löpande vidtagna åtgärder.
- Involvera skyddsombud i arbetsmiljöarbetet.
- Informera arbetstagarna!



Coronaviruset och arbetsmiljön – exempel på åtgärder

- Allmänna hygienåtgärder
- Social distansering – begränsa fysiska möten eller ersätt dem med telefon- eller videomöten
- Reserestriktioner
- Hemmakontor/”karantän”
- Policys och riktlinjer



Coronaviruset och arbetsmiljön – arbetstagarens skyldigheter

- Alla arbetstagare har ett generellt ansvar att medverka till en god arbetsmiljö och att följa de instruktioner arbetsgivaren sätter upp på arbetsplatsen för att motverka smitta och/eller oro för smitta.



Kan arbetsgivaren beordra arbetstagare att jobba hemifrån?

- Försöka komma överens med arbetstagaren om att arbeta hemifrån.
- Kan dock beslutas inom ramen för *arbetsledningsrätten* att beordra arbetstagare att arbeta på distans eller stanna hemma.
- Exempel: många arbetsgivare har infört att arbetstagare som varit i riskområde ska arbeta hemifrån under 14 dagar.
 - Har rätt till bibehållen lön.
 - Kan dock finnas undantag om en person på eget bevåg åker till ett riskområde, se 2 kap. 1 § Smittskyddslagen.



Måste arbetsgivaren förhandla beslut om att arbeta hemifrån med facket?

- Nej, ett sådant beslut behöver inte förhandlas enligt MBL då det handlar om en kortvarig förändring.
- Det kan dock rekommenderas att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna för dialog i samband med sådant beslut.



Vad gäller om en läkare bedömer att en person riskerar att smitta andra ?

- I takt med att coronaviruset sprider sig kan personer bli uppmanade av läkare att stanna hemma pga smittorisk.
- Den som på uppmaning av läkare stannar hemma och går miste om arbetsinkomst, har möjlighet att få ersättning i form av smittbärrpenning från försäkringskassan.
- Smittbärrpenning ges till den som har eller antas ha en smittsam sjukdom utan att ha förlorat arbetsförmågan.



Vad händer om en läkare bedömer att en person riskerar att smitta andra?

- Ersättningen uppgår till knappt 80 procent av arbetstagarens lön, dock max 804 kr/dag.
- Är en arbetstagare insjuknad i coronaviruset är det istället reglerna för sjuklön som tillämpas.
 - Sjuklön från arbetsgivaren dag 1-14 och därefter sjukpenning från Försäkringskassan.
- Vissa kollektivavtal innehåller särskilda bestämmelser om löneutfyllnad i samband med smittbärappenning.



Måste man närvara på arbetsplatsen om man är orolig för att bli smittad?

- Finns inget lagstöd för att stanna hemma från arbetet pga oro att bli smittad.
- Kan ses som *arbetsvägran* om arbetstagare stannar hemma utan godkännande från arbetsgivaren.
- Som ett led i arbetsmiljöarbetet ska arbetsgivaren däremot vara lyhörd för oro över att gå till arbetet och hantera det.



Kan arbetsgivaren tvinga en arbetstagare att åka på tjänsteresa?

- Ja. En arbetstagare kan inte vägra att åka på tjänsteresa pga oro att bli smittad.
- En vägran skulle kunna bedömas som arbets- eller ordervägran och därmed ett brott mot anställningsavtalet, vilket kan leda till konsekvenser för den anställde.
- Arbetsgivaren har dock ett arbetsmiljöansvar: att inte utsätta anställda för faktiskt fara att bli smittade.



Kan arbetsgivaren förbjuda anställda att göra privata resor till vissa platser?

- Arbetsgivaren kan inte förbjuda en anställd att resa till en viss plats under sin semester.
- Inom ramen för sin *arbetsledningsrätt*, kan dock arbetsgivaren ändra semesterföreläggningen så att arbetstagaren ändå inte kan resa.
 - Arbetsgivaren riskerar då att behöva betala skadestånd till den anställde för missad resa.





Delphi

Coronaviruset och dataskydd

Peter Nordbeck

Agenda

- Grundläggande principer för personuppgiftsbehandling
- Rättslig grund för personuppgiftsbehandling
- Behandling av uppgifter om hälsa
- Information
- Några sammanfattande synpunkter



Grundläggande principer för personuppgiftsbehandling

- Artikel 5 GDPR
- **Laglighet, korrekthet och öppenhet**
- **Ändamålsbegränsning**
 - Uppgifter får bara samlas in för särskilda, uttryckligt angivna och berättigade ändamål
 - Får inte senare behandlas på ett sätt som är oförenligt med dessa ändamål
- **Uppgiftsminimering**
 - Uppgifter ska vara adekvata, relevanta och inte för omfattande i förhållande till ändamålen - proportionalitet
- **Korrekthet**
 - Uppgifter ska vara korrekta och om nödvändigt uppdaterade, annars raderas eller rättas



Grundläggande principer för personuppgiftsbehandling, forts

- **Lagringsminimering**
 - Uppgifter får inte sparas längre tid än nödvändigt för ändamålen
- **Integritet och konfidentialitet**
 - Krav på säkerhet, inbegripet skydd mot obehörig/otillåten behandling och mot förlust
 - Se upp med hälsodata i e-post
 - Krav på kryptering
- **Ansvarsskyldighet**
 - Den personuppgiftsansvarige ska kunna visa att de grundläggande principerna efterlevs



Rättslig grund för personuppgiftsbehandling

- Artikel 6 GDPR
- Nödvändigt för att ett **avtal** med den registrerade ska kunna fullgöras
 - Rättslig grund som är tillämplig - hantera lön
- Nödvändigt för att **fullgöra rättslig förpliktelse**
 - Rättslig grund som är tillämplig - fullgöra arbetsrättsliga förpliktelser
- **Intresseavvägning**
 - Rättslig grund som är tillämplig - fullgöra arbetsgivarens arbetsledningsrätt
- **Samtycke**
 - Svårt med samtycke i anställningsförhållanden



Behandling av känsliga personuppgifter

- Uppgift om hälsa är en känslig personuppgift
 - ”personuppgifter som rör en fysisk persons fysiska eller psykiska hälsa, inbegripet tillhandahållande av hälso- och sjukvårdstjänster, vilka ger information om dennes hälsostatus” (Artikel 4 GDPR)
- Innehåller följande typ av information känsliga personuppgifter?
 - HR-avdelningen ställer in sin resa till Helsingfors på grund av coronaviruset
 - Anställda x, y och z är i preventiv karantän efter att ha åkt skidor i norra Italien på sportlovet
 - Kalle på IT har insjuknat i coronaviruset
 - En av våra medarbetare är smittad



Behandling av känsliga personuppgifter, forts.

- Nödvändigt för att fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och inom områdena social trygghet och socialt skydd (Artikel 9.2 b) GDPR och 3 kap 2 § dataskyddslagen)
- Nödvändigt för att fastställa, göra gällande eller försvara rättsliga anspråk (Artikel 9.2 f) GDPR)



Information

- Artikel 13 och 14 GDPR
- Information till anställda om att deras personuppgifter behandlas kan lämnas i e-post till den anställde
- Undantag från informationsplikten verkar inte troligt
 - Jfr Artikel 14.5 GDPR och 5 kap 1 § dataskyddslagen



Några sammanfattande synpunkter

- Arbetsgivaren har långtgående möjligheter att informera om coronaviruset på arbetsplatsen och i övrigt behandla personuppgifter i anledning av viruset med stöd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt och skyldighet att fullgöra arbetsrättsliga förpliktelser
 - GDPR samspelar med arbetsrätten
- Tänk på proportionalitet och uppgiftsminimering
 - Räcker det med allmänna vägledning på intranätet?
 - Behöver individer pekats ut?
- Inga uppgifter om hälsa i e-post





Delphi

Utgör coronaviruset force majeure?

Elin Brodén

Kan det vara force majeure om leveransproblem och förseningar uppstår till följd av coronaviruset?



Force majeure i svensk rätt

❖ Ingen legaldefinition i svensk rätt

- *force majeure definieras generellt sett som oförutsebara, extraordinära händelser som inträffar på grund av en oundviklig yttre kraft*
- *tolkas restriktivt och snävt*
- Liknande virussjukdomar i Kina vid tre tidigare tillfällen sedan 2002 SARS och H1N1 kan göra att köpare som motargument säger att försening/leveransproblem därför kan ligga inom säljarens kontrollansvar

Force majeure i svensk rätt

- ❖ Kan liknas vid det köprättsliga kontrollansvaret (jfr. 27 och 40 §§ Köplagen) och befrielsegrunden i CISG art 79.1
- *Säljaren är inte skadeståndsansvarig för fel eller försening av en vara, om det har berott på ett hinder bortom säljarens kontroll som han skäligen inte kunnat förvänta sig vid köpet och vars följder han skäligen inte kunnat undvika eller övervinna.*

Vad innebär force majeure

- ❖ Force majeurebestämmelser tolkas restriktivt
- ❖ Om tillämplig kan åberopande part bli befriad från ansvar för avtalsbrott;
 - *Leveranser får skjutas upp,*
 - *Leverantören kan bli helt befriad från sitt åtagande eller del av åtagande,*
 - *Avtal kan också komma att sägas upp på grund av att force majeure föreligger under en lång och oöverblickbar tid.*

Kan coronaviruset innebära force majeure?

Huruvida coronaviruset kvalificeras som force majeure beror på det exakta orsakssambandet mellan coronaviruset och leveransproblemet/förseningen och får bedömas från fall till fall

Exempel 1

Om en tjänst inte kan tillhandahållas eller varor inte kan levereras i tid på grund av legala hinder som myndigheter beordrar (ex. stängning av lager eller butiker), bör användningen av force majeure i princip vara giltig

Kan coronaviruset innebära force majeure?

- ❖ *Föreligger ett oöverkomligt hinder? Ni måste försöka göra allt ni kan för att hitta alternativa sätt*

Exempel 2

Om det istället beror på att nyckelanställd blivit sjuk eller att en underleverantör slutat leverera

- inte längre lika säkert att force majeure är giltig grund (krävs mer av leverantören- kunde hittat ny underleverantör etc.)

Force majeure i gränsöverskridande förhållanden med motparter från Kina

- ❖ Kinas råd för främjande av internationell handel har utfärdat ett stort antal "*Force Majeure-certifikat*" till kinesiska företag, som ger officiellt stöd till att åberopa force majeure
- västerländska domstolar kan vara mer tveksamma att bevilja ursäkter av prestationer på grund av utbrottet av coronaviruset.

Checklista

- ✓ Föreligger ett hinder?
- ✓ Konstatera exakt underliggande orsak till leveransproblemet/förseningen (sambandet mellan orsak och verkan) - granska faktaomständigheterna
- ✓ Utröna om det finns något annat ni kan göra för att uppfylla avtalsförpliktelsen– *workarounds*
- ✓ Granska det aktuella avtalets force majeureklausul
- ✓ Kontrollera om just er jurisdiktion innehåller annan lagreglering beträffande force majeure
- ✓ Kontrollera att de formella kraven som ställs i avtalet uppfylls (ex. skriftligt meddelande)
- ✓ Kontrollera er försäkring
- ✓ Minska de negativa konsekvenserna, samlar bevis
- ❖ ***Var försiktig- "sista utväg" - kan få rättsliga följder***

Frågor – kontakta oss!

- ❖ Agne.lindberg@delphi.se 0709 25 25 25
- ❖ Fredrik.nordlof@delphi.se 0709 25 25 15
- ❖ Magnus.berterud@delphi.se 0709 25 25 87
- ❖ Peter.nordbeck@delphi.se 0709 25 25 01
- ❖ Elin.broden@delphi.se 0709 25 25 46