

Moalem Weitemeyer Bendtsen

Advokatpartnerselskab



FAQ

COVID-19

15. marts 2020

1. SELSKABSFORHOLD

I løbet af foråret er det højsæson for afholdelse af generalforsamlinger, og dette stiller en lang række spørgsmål i forbindelse med udbruddet og spredningen af coronavirus. Nedenfor ses svar på de typiske problemstillinger, som opleves i forbindelse med generalforsamlinger.

Kan selskabet aflyse en allerede indkaldt generalforsamling pga. COVID-19-situationen?

Ja, selskaber kan aflyse en generalforsamling, selvom den allerede er indkaldt. Aflysningen kan ske helt frem til dagen for generalforsamlingens afholdelse.

I tilfælde af at den ordinære generalforsamling aflyses, skal en ny ordinær generalforsamling indkaldes til afholdelse inden udgangen af april måned for at sikre rettidig indsendelse af årsrapporten, dvs. senest torsdag den 30. april 2020. Det er i den forbindelse vigtigt at bemærke, at selskabets vedtægter kan indeholde en anden frist.

Kan selskabet være forpligtet til at aflyse generalforsamlingen pga. COVID-19-situationen?

Bestyrelsen vil formentlig være forpligtet til at aflyse generalforsamlingen, hvis den ikke lovligt kan afvikles på grund af offentlige påbud (eksempelvis forsamlingsforbud). Ligeledes vil bestyrelse formentlig også være forpligtet til at aflyse, hvis det er åbenbart, at generalforsamlingens afholdelse påfører deltagerne en konkret fare, eller hvis langt hovedparten af deltagerne vil være forhindret i at deltage.

Kan selskabet udskyde en allerede indkaldt generalforsamling pga. COVID-19-udbruddet?

Nej selskabet kan ikke udskyde en allerede indkaldt generalforsamling, da det kræver alle mødeberettigedes accept at udskyde. Det vil dog på selve generalforsamlingen være muligt at træffe beslutning om at udskyde, hvilket for eksempel kan være relevant ved begrænset fremmøde på generalforsamlingen. I en sådan situation vil det dog medføre, at der skal indkaldes på ny, da det ikke opfylder kravene efter Selskabsloven, at deltagerne på den oprindeligt indkaldte generalforsamling orienteres om, hvornår den næste finder sted.

Selskabet kan dog forud for generalforsamlingen aflyse og indkalde til en ny generalforsamling, hvis det kan nås inden for de selskabsretlige og vedtægtsmæssige frister.

Kan selskabet afholde fuldstændig elektronisk generalforsamling i stedet for en fysisk generalforsamling pga. COVID-19-situationen?

Dette afhænger af selskabets vedtægter. Selskaber kan kun afholde en fuldstændig elektronisk generalforsamling, hvis vedtægterne udtrykkeligt hjemler det.

Kan selskabet afholde delvis elektronisk generalforsamling pga. COVID-19-situationen?

I visse tilfælde vil det være muligt for selskabet at afholde en delvis elektronisk generalforsamling, hvorved forstås, at deltagerne kan deltage elektronisk, herunder stemme elektronisk, selvom de ikke deltager fysisk i selve generalforsamlingen. Dette kræver, at

bestyrelsen beslutter dette og kræver ikke særskilt hjemmel i vedtægterne. Det forudsætter desuden, at indkaldelsen til generalforsamlingen angiver, hvordan deltagerne kan tilmelde sig den elektroniske deltagelse og fremgangsmåden for den elektroniske deltagelse.

Er indkaldelsen ikke allerede udsendt, kan bestyrelsen beslutte, at der skal afholdes delvis elektronisk generalforsamling, og oplysninger herom kan uden videre inkluderes i indkaldelsen. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at udbyderne af systemerne til afholdelse af delvis elektronisk generalforsamling kræver et vist varsel, og at det derfor af den grund rent praktisk kan være udfordrende at etablere en sådan med kort varsel.

Hvilke tiltag kan selskabet gøre for at fremme generalforsamlingen på trods af COVID-19-situationen?

Selskabet kan anvende videooptagelser og webcasts på hele generalforsamlingen.

Selskabet kan gøre de stemmeberettigede opmærksomme på muligheden for at afgive fuldmagt, eventuelt kombineret med at fristen for afgivelse af fuldmagt forlænges til den senest mulige dato.

Selskabet kan vælge at forlænge fristen for at afgive brevstemmer, således at brevstemmer kan afgives helt frem til generalforsamlingens start.

Kan COVID-19-situationen begrunde en overskridelse af fristen for afholdelse af ordinær generalforsamling og indsendelse af årsrapporten til Erhvervsstyrelsen?

Nej. Dette er som udgangspunkt ikke begrundet, da lovgivningen ikke indeholder en sådan hjemmel. Situationen ændrer sig dog løbende, og det må antages, at overskridelse af frister mv. ikke vil være ulovlige, hvor generalforsamlingen er umuliggjort på grund af offentlige påbud (forsamlingsforbud eller lign.).

Kan selskabet afskære en deltager adgang til generalforsamlingen, hvis deltageren udviser tegn på COVID-19?

Selskabet kan ikke afskære aktionærer fra at deltage i generalforsamlingen medmindre det er åbenlyst, at en deltager udviser tegn på smittefare. Selskaberne kan dog opfordre deltagerne til ikke at medtage ledsagere og/eller rådgivere.

2. ANSÆTTELSERET

Hvad betyder regeringens trepartsaftale for arbejdsgivere og ansatte?

Regeringen har den 15. marts 2020 meddelt, at der er indgået en trepartsaftale mellem arbejdsmarkedets parter om en midlertidig ordning om lønkomensation for fyringstruede ansatte i private virksomheder som følge af COVID-19. Formålet med aftalen er at sikre, at de private virksomheder, der ikke kan beskæftige sine ansatte som følge af færre kunder og ordrenedgang, i tre måneder kan få delvis komensation/refusion for afholdte lønudgifter.

Aftalen gælder for alle virksomheder, som skal afskedige mindst 30 % af sine ansatte eller mere end 50 ansatte.

Såfremt en virksomhed er omfattet af aftalen, kan virksomheden få kompensation på 75 % af de pågældende fuldtidsansattes løn (dog maksimalt kr. 23.000 pr. måned). De sidste 25 % (eller beløbet udover kr. 23.000 pr. måned) skal virksomheden selv betale. For timelønnede udgør kompensationen 90 % (dog maksimalt kr. 26.000 pr. måned)

Det er en betingelse i aftalen for lønkompensationsordningen, at virksomheden forpligter sig til ikke at afskedige de pågældende ansatte (som virksomheden modtager kompensation/refusion for) af økonomiske årsager i den periode, hvor virksomheden modtager kompensationen/refusion. De fyringstruede ansatte må ikke arbejde og skal hjemsendes i kompensationsperioden.

Ordningen gælder med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts 2020 og frem til den 9. juni 2020.

Den enkelte ansatte, som virksomheden søger kompensation til, skal afholde ferie og/eller afspadsering på i alt fem dage i forbindelse med den periode, hvor virksomheden modtager lønkompensation. Såfremt den pågældende ansatte ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til fem dage, skal vedkommende holde fri i fem dage uden løn. Det kan aftales, at den ansatte anvender feriedage fra det nye ferieår. Virksomheden modtager ikke lønkompensation for disse dage.

Kompensationen ansøges af virksomheder på virk.dk. I ansøgningen skal virksomheden oplyse det antal ansatte, som ville skulle have været fyret som følge af COVID-19 situationen. Virksomheden skal ligeledes i ansøgningen redegøre for og begrunde, hvilken periode virksomheden forventer arbejdsmangel. Redegørelsen skal blot omfatte perioden fra den 9. marts 2020 til den 9. juni 2020. Efterfølgende skal virksomheden med revisorbistand dokumentere, at de pågældende ansatte har været hjemsendt i perioden.

Planen er, at Erhvervsstyrelsen modtager de første ansøgninger medio uge 13 og udbetaler herefter første lønkompensationer i uge 14.

Skal arbejdsgiveren indføre særlige retningslinjer i forbindelse med COVID-19?

Arbejdsgivere er forpligtede til at sikre opretholdelse af et sundt og sikkert fysisk arbejdsmiljø for de ansatte i overensstemmelse med Arbejds miljøloven. Arbejdsgiveren bør derfor udarbejde relevante retningslinjer, procedurer og forholdsregler med henblik på at undgå, at de ansatte potentielt udsættes for smittefare, herunder ved overvejelse af indførelse af hjemmearbejde.

Kan arbejdstagere hjemsendes eller pålægges at arbejde hjemmefra?

Ja, det følger af arbejdsgiverens ledelsesret, at arbejdsgiveren kan bestemme, at ansatte ikke skal møde på arbejdspladsen, men i stedet skal arbejde hjemmefra, såfremt det er muligt. Særlige regler gælder dog, såfremt virksomheden er omfattet af regeringens trepartsaftale, se ovenfor.

Skal arbejdsgiver betale løn til ansatte i karantæne?

Hvis en ansat er smittet og dermed er blevet sat i karantæne, er den ansatte sygemeldt, og arbejdsgiveren skal uændret betale løn til den ansatte.

Regeringen har den 17. marts 2020 vedtaget et hastelovforslag om udvidet sygedagpenge for selvstændige og sygedagpengerefusion til arbejdsgiverne på grund af COVID-19. Ved indførelsen af loven vil arbejdsgivere kunne få refusion for udbetalt løn og syge-

dagpenge i de første 30 dage (arbejdsgiverperioden), dvs. fra dag ét. For selvstændigt erhvervsdrivende kan disse få sygedagpenge fra første fraværsdag i stedet for efter den almindelige egenperiode på to uger. Ordningen vil være midlertidigt og gælde med tilbagevirkende kraft fra den 27. februar 2020 til den 1. januar 2021. Bemærk, at ordningen kun gælder sygdommelding pga. COVID-19.

Hvis den ansatte er i karantæne uden at være smittet, betragtes dette som udgangspunkt som ulovlig udeblivelse fra arbejdet. Det afhænger af omstændighederne, hvorvidt den ansatte har ret til løn under karantænen. Hvis den ansatte har mulighed for at udføre sit arbejde fra karantænestedet, kan udførelsen heraf være en forudsætning for arbejdsgiverens forpligtelse til betaling af løn.

Hvis den ansattes pådragelse af smitte karakteriseres som selvforskyldt, eksempelvis ved i strid med Udenrigsministeriets anbefalinger og arbejdsgiverens opfordringer at rejse til identificerede risikozoner (private rejser), kan den ansatte efter en konkret vurdering miste retten til løn.

Kan arbejdsgiveren pålægge ansatte at afholde ferie i en karantæneperiode?

Nej, medmindre arbejdsgiveren rettidigt har givet varsel om ferie. Med andre ord kan en arbejdsgiver kun pålægge sine ansatte at afholde ferie, såfremt arbejdsgiveren varsler i god tid. Hovedferien (perioden fra 1. maj til 30. september) skal varsles med mindst tre måneder, før ferien begynder, og restferien skal varsles mindst en måned, før ferien begynder. Imidlertid bør situationen vurderes samlet, og såfremt arbejdsgiver og ansatte er enige, kan alt aftales.

Bør arbejdsgiveren sende medarbejdere hjem?

Regeringen anbefaler, at den private sektor sender sine ansatte hjem i 14 dage med det formål at begrænse spredningen af COVID-19-virusen. Det skal dog pointeres, at dette som udgangspunkt er rettet mod ansatte, som kan arbejde hjemmefra. Det er ikke regeringens formål, at den danske private sektor skal lukkes ned. Som arbejdsgiver skal man derfor ikke blindt sende ansatte hjem, medmindre det er nødvendigt. Såfremt arbejdsgiverens forretning kræver, at ansatte er fysisk tilstede, må arbejdsgiveren indføre andre foranstaltninger for at beskytte sine ansatte mod COVID-19.

Kan arbejdsgiveren udbede sig oplysninger om den ansattes private rejseaktivitet?

Ja, arbejdsgiveren er berettiget til at udbede sig oplysninger om den ansattes private rejseaktivitet. Dette er nødvendigt, for at arbejdsgiveren kan varetage sin pligt til at tage de nødvendige forholdsregler. Alle forholdsregler, som arbejdsgiveren iværksætter, bør indskærpes over for de ansatte på skrift, således at arbejdsgiveren har mulighed for at sanktionere ansatte, der ikke overholder forholdsreglerne.

Kan arbejdsgiveren pålægge ansatte at tage på forretningsrejse i risikoområder?

Arbejdsgiveren kan pålægge en ansat at gennemføre en forretningsrejse til et land med konstateret smittespredning, under forudsætning af at Udenrigsministeriet ikke har frarådet rejse til landet. Medmindre den ansatte kan godtgøre, at gennemførelse af rejsen vil medføre trussel mod den ansattes liv eller helbred, kan den ansatte som udgangspunkt ikke nægte at tage på forretningsrejse, uden at dette udgør misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Arbejdsgiveren bør forholde sig til, om det er nødvendigt at gennemføre en forretningsrejse til lande med smittespredning.

Kan ansatte nægte at møde på arbejdspladsen?

Hvis den ansatte kan påvise, at dennes liv eller helbred er i fare, kan denne nægte at møde på arbejde uden ansættelsesretlige konsekvenser. Den ansatte kan ikke på grund af frygt for potentielt at blive udsat for smitte gå i selvvalgt karantæne, uden at dette kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

3. FORCE MAJEURE I KONTRAKTFORHOLD

Hvad er force majeure?

Force majeure er en uforudsigelig og uundgåelig udefrakommende begivenhed uden for parternes kontrol, der ikke kan afværges, og som umuliggør en parts opfyldelse af sine kontraktuelle forpligtelser enten midlertidigt eller permanent. Kontraktparten kan ved force majeure fritages for erstatningsansvar, så længe force majeure begivenheden består.

Ansvarsfritagelse betyder, at den part, der påberåber sig force majeure er fritaget for erstatningsansvar, og at den part, der ikke er omfattet af force majeure, ikke kan ophæve kontrakten som følge af force majeure-begivenheden.

Nogle almindelige eksempler på force majeure-begivenheder er krig, naturkatastrofer, strejker og samhandelsforbud.

Force majeure kan enten være aftalt i kontrakten eller følge af lovvalget.

Hvad hvis kontrakten ikke indeholder en force majeure-klausul?

Hvis ikke der er aftalt en force majeure-klausul i kontrakten, gælder der i visse jurisdiktioner alligevel et generelt princip om force majeure. I disse jurisdiktioner vil force majeure kunne gøres gældende som grundlag for ansvarsfrihed, uanset at dette ikke udtrykkeligt fremgår af kontrakten, medmindre dette princip konkret er undtaget i kontrakten. Det er derfor afgørende at se på kontraktens lovvalgsbestemmelser.

Hvis kontraktforholdet er underlagt dansk ret, gælder et generelt princip om force majeure.

Kan COVID-19 klassificeres som force majeure?

Såfremt en kontrakt indeholder en force majeure-klausul, skal der foretages en vurdering af den konkrete udformning heraf. Såfremt det i klausulen er fastslået, at begivenheder som f.eks. epidemier, pandemier og internationale sundhedskriser er omfattet, finder bestemmelsen anvendelse. Såfremt klausulen derimod ikke indeholder disse begivenheder, er det mere tvivlsomt, om bestemmelsen finder anvendelse. Her må det i stedet vurderes ud fra gældende ret, hvorvidt force majeure kan gøres gældende, og i sidste ende vil det være op til domstolene at afgøre, hvorvidt dette er en force majeure-begivenhed.

Det afgørende for vurderingen af, hvorvidt force majeure kan gøres gældende i forbindelse med COVID-19, er, om begivenheden konkret anses for ekstraordinær, og at opfyldelsen af en forpligtelse under kontrakten konkret vurderes at være midlertidigt eller permanent umulig som følge af begivenheden.

Det er ikke tilstrækkeligt for påberåbelse af force majeure, at det kan påvises, at opfyldelsen af forpligtelserne er blevet mere omkostningstunge, tidskrævende eller lignende overkommelige hindringer som følge af begivenheden.

Det er vigtigt at understrege, at en force majeure begivenhed skal vurderes for hvert led i en forsyningskæde for sig, hvilket betyder, at selv hvis en producent retmæssigt kunne påberåbe sig force majeure, ville det ikke nødvendigvis betyde, at modtageren af produktet også ville kunne påberåbe sig force majeure over for det næste led i forsyningskæden.

Eksempelvis er det vores vurdering, at en produktionsvirksomhed, der er pålagt nedlukning af offentlige myndigheder, således som tilfældet er i den kinesiske Wuhanprovins, og som på baggrund heraf ikke kan producere de under kontraktforholdet aftalte produkter, vil være berettiget til at påberåbe sig force majeure i kontraktforholdet. En virksomhed i Danmark, der på baggrund heraf ikke er i stand til at levere produkter til sine samarbejdspartnere, vil ikke nødvendigvis kunne påberåbe sig force majeure, idet den danske virksomhed eventuelt kan have mulighed for at få produceret tilsvarende produkter hos en anden producent.

Vurderingen af, hvorvidt force majeure finder anvendelse, afhænger således af en konkret vurdering af det mellem parterne aftalte og de konkrete omstændigheder. Bevisbyrden for, at der foreligger force majeure, påhviler den kontraktpart, der påberåber sig dette.

Hvordan er processen for påberåbelse af force majeure?

Den kontraktpart, der ønsker at påberåbe sig force majeure, er pålagt en underretningspligt. Kontraktparten skal underrettes hurtigst muligt. Det er ikke usædvanligt, at underretningspligten er nærmere reguleret i den enkelte force majeure-klausul, herunder at der fremgår formkrav og konkret angivelse af tidspunkter, hvor underretninger skal gives. Det bemærkes, at den kontraktpart, der påberåber sig force majeure, fortsat vil være underlagt en loyalitetspligt over for sin kontraktpart og herunder en pligt til loyalt at søge at begrænse sin kontraktparts tab som følge af force majeure-begivenheden.

Hvordan skal force majeure-klausuler behandles fremadrettet?

Force majeure-klausuler i allerede indgåede og fremtidige kontrakter bør gennemgås af virksomhederne.

De allerede indgåede kontrakter bør gennemgås for at vurdere, hvordan virksomhedens og kontraktparten er stillet i forhold til eventuelle force majeure-udløsende begivenheder, herunder hvis virksomheden vurderer, at der er risiko for leveringsproblemer, og om virksomheden i så fald kan opfylde kontrakten på anden måde.

I fremtidige kontrakter, herunder standardkontrakter, bør virksomheder overveje at tage stilling til, hvorvidt epidemier, pandemier, internationale sundhedskriser og myndighedspåbud og disses virkninger skal betragtes som en ansvarsfritagende begivenhed og dermed indarbejdes i force majeure-klausulerne.

Vi bemærker, at det er yderst tvivlsomt, at konsekvenserne af COVID-19 skulle kunne betragtes som en force majeure-begivenhed i kontrakter, der indgås, efter denne er blevet erklæret en pandemi af verdenssundhedsorganisationen WHO, idet begivenheden ikke længere vil være at betragte som upåregnelig for virksomheden. Dette kan eventuelt imødegås ved at opliste COVID-19-pandemien som en specifik begivenhed, der skal regnes som force majeure under kontraktforholdet.

4. LEJERET

Et spørgsmål, som snarligt kan forventes at opstå i praksis, er, hvilken betydning COVID-19 vil få på indgåede lejeaftaler, hvor lejere som følge af lavere eller ingen indtægter ikke vil være i stand til at betale deres leje.

Vil lejere kunne påberåbe sig force majeure og dermed blive fritaget eller få udskudt forpligtelsen til at betale leje?

Medmindre der er taget specifikt højde herfor i lejeaftalen (hvilket vil være højest usædvanligt), vil lejere næppe komme igennem med et krav om fritagelse for betaling af leje. Hvorvidt der vil anerkendes udskydelse af lejebetaling er mere tvivlsom, men ud fra et rent juridisk synspunkt er det ikke særlig sandsynligt.

Hvad sker der med de såkaldte turn-over based lejebestemmelser, hvor der betales leje ud fra en forholdsmæssig del af lejers omsætning?

En sådan bestemmelse vil i praksis fortsat være gyldig og navnlig i erhvervsforhold, hvor parterne er lige stærke, vil udlejer næppe kunne påberåbe sig forudsætningslæren eller generalklausulen i Aftalelovens § 36 for at kunne kræve mere betaling. Det afhænger dog helt af formuleringen på bestemmelsen i lejeaftalen herom.

Bør udlejer give lejere henstand med lejebetaling eller acceptere en lavere leje i en periode?

Der gælder ikke noget juridisk krav om, at en udlejer skulle være forpligtet til at give henstand med lejebetaling. Man kunne forestille sig, at regerings hjælpepakke kunne redde en række virksomheder i den situation, men det er endnu for tidligt at spå om. Generelt set bør en udlejer gøre sig overvejelse om, hvorvidt det økonomiske alternativ vil være anderledes, hvis udlejer vælger at ophæve kontrakten og finde en anden lejer, som formentlig blot vil kræve nedsættelse af lejen.

Kommer markedslejeniveauet til at ændre sig?

Hvis lejere generelt set ikke vil kunne betale leje i det niveau, som har været normen indtil nu, er det meget sandsynligt, at markedslejeniveauet vil falde, såfremt situationen står på i længere tid.

5. FAST EJENDOM

Renterne falder, og det er billigere at låne penge i realkreditinstitutter end nogensinde før. Spørgsmålet om, hvilken påvirkninger COVID-19 vil have på ejendomsmarkedet, er uundgåeligt, men generelt set er det nok for tidligt at spå om de langsigtede konsekvenser.

Hvad er de kortsigtede konsekvenser for boligmarkedet?

De kortsigtede konsekvenser er, at renterne er historisk lave, hvilket medfører øgede boligpriser og flere salg. Dette skyldes, at køberne kan låne flere penge og dermed også købe dyrere boliger. På den måde stimuleres boligmarkedet fortsat, og priserne og antal fremvisninger hos ejendomsmæglere i februar er vist nok historisk højt.

Er der udsigt til, at markedet falder?

Såfremt COVID-19 fortsætter i længere tid, og der ikke genereres penge i samfundet, vil det også medføre tab af arbejdspladser og dårligere økonomi hos den enkelte, hvormed boligmarkedet risikerer at stagnere, ligesom at en række husejere (navnlig andelshavere, som har købt for nyligt) risikerer at blive teknisk insolvente. Det er dog endnu for tidligt at spå om, hvorvidt boligmarkedet vil falde eller stige som følge af COVID-19.

Kan det betale sig at vente med at købe, til markedet er faldet?

For det første er det ikke sikkert, at markedet falder. Det afhænger af, hvor længe situationen står på. Desuden er risikoen, at hvis priserne kommer for langt ned, vil dem, der skal sælg, ikke længere være med og dermed trække deres bolig væk fra markedet, dvs. der kommer færre boliger til salg. Dog vil påvirkningerne på boligmarkedet hovedsagligt blive styret af de professionelle investorer og ejendomsspekulanter.

Hvilke boliger regner man med falder/stiger i værdi?

Et svar herpå er alene spekulation, men en sandsynlig konsekvens kunne være, at sommerhuse bliver meget populære, såfremt danskerne ikke længere kan rejse sydpå på sommerferie. Det er dog efter vores opfattelse næppe sandsynligt, at hele rejsebranchen skulle stagnere i flere år – det er der en række lande, som ville lide økonomisk meget hårdt under.

Hvilken slags låneforhold skal jeg vælge i disse tider?

Ingen ved, om renten skal endnu længere ned. Er det tilfældet, kan det ikke betale sig at lave et fastforrentet realkreditlån. Men det er sikkert, at det nu er et godt tidspunkt at konvertere sine lån og udnytte de usædvanligt lave renter.

