



Efter afstemningen i Folketinget ved 2. behandling den 25. november 2021

Forslag

til

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

§ 1. En arbejdsgiver kan, så længe covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom i medfør af epidemiloven, pålægge en ansat at forevise coronapas, jf. dog regler fastsat i stk. 2, 4 og 5.

Stk. 2. En arbejdsgiver skal skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor informere den berørte ansatte om, at vedkommende vil blive pålagt forevisning af coronapas, jf. stk. 1, og arbejdsgiverens begrundelse herfor. Informationen skal i overensstemmelse med relevant lovgivning og eventuelle overenskomster og aftaler desuden tilgå de ansatte via tillidsrepræsentanter, repræsentanter i samarbejdsudvalg m.v. eller via en arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med gældende regler og aftaler høre samarbejdsudvalget.

Stk. 3. Hvis en ansat for at opfylde et pålæg om forevisning af coronapas skal testes for covid-19, finder §§ 4 og 5 anvendelse i relation til sådanne test.

Stk. 4. Denne lov finder ikke anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om brug af coronapas i ansættelsesforhold.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvad der forstås ved et coronapas, og undtagelser fra krav om coronapas og krav om test for covid-19, jf. stk. 1 og § 2, stk. 1, herunder at de kommunale borgerservicecentre kan udstede dokumentation, der fritager den ansatte for krav om coronapas og krav om test for covid-19.

§ 2. En arbejdsgiver kan i overensstemmelse med §§ 3-5 i denne lov pålægge en ansat hurtigst muligt at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen.

Stk. 2. En arbejdsgiver kan pålægge en ansat hurtigst muligt at give arbejdsgiveren oplysning herom, herunder om tidspunktet for testning, hvis den ansatte er testet positiv for covid-19.

Stk. 3. Denne lov finder ikke anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat

med hjemmel heri er fastsat regler om test af ansatte for covid-19.

§ 3. En arbejdsgiver kan alene pålægge en ansat at blive testet for covid-19, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til den pågældende virksomhed.

Stk. 2. En arbejdsgiver skal skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor informere den berørte ansatte om, at vedkommende vil blive pålagt test for covid-19, og arbejdsgiverens begrundelse herfor. Informationen skal i overensstemmelse med relevant lovgivning og eventuelle overenskomster og aftaler desuden tilgå de ansatte via tillidsrepræsentanter, repræsentanter i samarbejdsudvalg m.v. eller via en arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med gældende regler og aftaler høre samarbejdsudvalget.

§ 4. En test pålagt af arbejdsgiveren skal så vidt muligt gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid. Er det ikke muligt at gennemføre en pålagt test i den ansattes sædvanlige arbejdstid, skal den ansatte kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen. Endvidere skal den ansatte have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test.

§ 5. En test pålagt af arbejdsgiveren skal gennemføres på betryggende måde i overensstemmelse med de regler og retningslinjer, som relevante myndigheder har fastsat herfor. Dette gælder, uanset om testen gennemføres på arbejdspladsen eller uden for arbejdspladsen. Udføres en pålagt test på arbejdspladsen af ansatte eller af arbejdsgiveren, kan en ansat, som ikke ønsker at blive testet af kolleger eller arbejdsgiveren, under forudsætning af at formålet med testen ikke forspildes helt eller delvis derved, blive testet uden for arbejdspladsen.

§ 6. En ansat, der ikke efterkommer et pålæg om forevisning af coronapas, jf. § 1, stk. 1, vil kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, hvis den ansatte i forbindelse med pålægget er blevet skriftligt oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes.

Stk. 2. En ansat, der ikke efterkommer et pålæg om test i overensstemmelse med §§ 2-5, vil kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, hvis den ansatte i forbindelse med pålægget er blevet skriftligt oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes.

Stk. 3. En ansat, der ikke opfylder oplysningspligten efter § 2, stk. 2, kan mødes med ansættelsesretlige sanktioner.

§ 7. En ansat, der pålægges test, uden at betingelserne i §§ 3 eller 5 er opfyldt, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 8. Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 9. I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lov-bekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, § 8 i lov nr. 1641 af 19. november 2020, lov nr. 1939 af 15. december 2020, § 11 i lov nr. 157 af 2. februar 2021, § 14 i lov nr. 159 af 2. februar 2021 og § 2 i lov nr. 1439 af 29. juni 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, *stk. 1*, indsættes som *nr. 9*:

»9) Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.«

2. I *overskriften* til kapitel 3 a indsættes efter »Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT)«: »m.v.«

3. I § 7 *e* indsættes efter stk. 3 som nye stykker:

»*Stk. 4.* Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 3, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet kontaktoplysninger på de lønmodtagere, som virksomheden udstationerer til eller beskæftiger i

Danmark. Kontaktoplysningerne skal kunne forevises inden for rimelig tid efter anmodning herom.

Stk. 5. Arbejdstilsynet kan videregive kontaktoplysninger, jf. stk. 4, til andre offentlige myndigheder, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19.«

Stk. 4 bliver herefter stk. 6.

4. Efter § 7 f indsættes i *kapitel 3 a*:

»§ 7 *g.* Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med sundhedsministeren fastsætte nærmere regler om en tjenesteyders pligt til at medvirke til at hindre udbredelse af og smitte med covid-19, herunder pligt til at udarbejde en handlingsplan for forebyggelse af smitte blandt virksomhedens ansatte og pligt til at indhente yderligere oplysninger blandt virksomhedens ansatte.«

5. I § 10 a, *stk. 1*, indsættes som *nr. 4-6*:

»4) Undlader at betale lønmodtageren den timeløn, der er nævnt i § 8 c, stk. 1.

5) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 8 d, stk. 1.

6) Undlader at fremlægge kontaktoplysninger til myndighederne i henhold til § 7 e, stk. 4.«

§ 10. Lovens §§ 1-8 og 11 ophæves den 11. december 2021, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. § 5, stk. 1, nr. 9, § 7 e, stk. 4 og 5, § 7 g og § 10 a, stk. 1, nr. 6, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. som affattet ved denne lovs § 9, nr. 1 og 3-5, ophæves den 11. december 2021.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan under særlige omstændigheder fastsætte, at ophævelsen af lovens §§ 1-8 og 11 og ophævelsen af § 5, stk. 1, nr. 9, § 7 e, stk. 4 og 5, § 7 g og § 10 a, stk. 1, nr. 6, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. kan ske på et senere tidspunkt. Udskydelse efter 1. pkt. kan ske helt eller delvis, dog ikke senere end til den 31. december 2022. Udskydelsen kan helt eller delvis forlænges.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.