



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Christian Juhl (EL)
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2020 - 6991
17. november 2020

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 16. november 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 28 (L 102), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

Spørgsmål nr. 28:

”Hvordan skal lovens bestemmelse tolkes, når det gælder pligten om test for arbejdsgivere m.m.

Gælder kravet om test for:

- Virksomhedens egen arbejdsgiver/person der har ledelsesretten, og som arbejder i eller færdes i virksomheden, og som kan være smittebærer?
- Soloselvstændige, der er hyret ind til en konkret opgave på virksomheden, og som kan være smittebærer?
- Falske selvstændige blandt vandrede arbejdere, som arbejder på virksomheden, og som kan være smittebærer?
- Vikarer, som er hyret ind til en konkret opgave på virksomheden, og som kan være smittebærer?”

Svar:

Først vil jeg generelt fremhæve, at der med lovforslaget om arbejdsgivers adgang til at pålægge test for covid-19 m.v. alene er tale om ansættelsesretlig regulering, idet loven giver arbejdsgivere adgang til at pålægge ansatte at blive testet under de i loven angivne betingelser.

Ad a) Det ligger som ovenfor anført uden for dette lovforslag, at arbejdsgiver forpligtes til at blive testet, men hvis en arbejdsgiver, som selv færdes på en arbejdsplads og er involveret i fx produktionen, pålægger ansatte at blive smittet – enten af hensyn til spredningen af smitte med covid-19, hensynet til arbejdsmiljø eller af driftsmæssige hensyn – vil det for mig at se være i arbejdsgiverens egen interesse også selv at blive testet. Sagligheden af en sådan situation må dog bero på en konkret vurdering i forhold til den enkelte virksomhed.

Ad b) I forhold til reelle/ægte selvstændige er der ikke noget ansættelsesforhold og derfor ingen ledelsesret. Hvis en arbejdsgiver vil betinge sig, at reelle selvstændige, som har deres gang på virksomheden, testes for covid-19, så må dette i givet fald reguleres i kontrakten mellem arbejdsgiveren og den selvstændige.

Ad c) I det omfang, der ikke er tale om reelle selvstændige, så omfattes de allerede af L 102. Det er det almindelige danske lønmodtagerbegreb, der er gældende i L 102, og det vil sige, at såkaldte falske selvstændige ikke falder uden for den foreslåede regulering. Det afgørende for, om man er ægte selvstændig eller ej, er, om man er undergivet arbejdsgivers instruktionsbeføjelse.

Ad d) En virksomhed, hvortil en vikar fra et vikarbureau er udsendt, kan stille krav om, at vikaren testes for covid-19. Hvis vikaren nægter at lade sig teste, kan virksomheden, hvortil vikaren er udsendt, eksempelvis reagere ved at meddele vikaren, at denne ikke skal komme på virksomheden. Det er vikarbureauet, der er arbejdsgiver for vikaren, og som kan reagere med ansættelsesretlige sanktioner, hvis vikaren ikke efterkommer et pålæg om test.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard