UDKAST

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, pålægge en ansat at forevise coronapas, jf dog stk. 2-4.

Stk. 2. En arbejdsgiver skal skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor informere den berørte ansatte om, at den pågældende vil blive pålagt forevisning af coronapas, jf. stk. 1, og arbejdsgivers 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 pålægget om forevisning af coronapas indebærer, at den ansatte skal testes for covid-19, finder §§ 4 og 5 anvendelse i relation til sådanne tests.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvad der forstås ved et coronapas samt undtagelser til krav om coronapas og krav om test for covid-19, herunder at de kommunale borgerservicecentre kan udstede dokumentation, der fritager den ansatte for krav om coronapas og krav om test for covid-19.

Stk. 5. 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 eller test af ansatte 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 arbejdsgiver om resultatet af testen.

Stk. 2. En arbejdsgiver kan pålægge en ansat hurtigst muligt at give arbejdsgiver oplysning herom, herunder om tidspunktet for testning, hvis den ansatte er testet positiv 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 der vil blive pålagt test for covid-19 og arbejdsgivers 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 arbejdsgiver skal så vidt muligt gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid. Er det ikke er 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 arbejdsgiver 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 arbejdsgiver, kan en ansat, som ikke ønsker at blive testet af kolleger eller arbejdsgiver, under forudsætning af, at formålet med testen ikke forspildes helt eller delvist 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 skiftligt 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. 2. 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 dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende, jf. dog stk. 2.

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

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

1. I *§ 5* indsættes som *nr. 9:*

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

2. 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.

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

»**§ 7 g.** Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med sundheds- og ældreministeren 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.«

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

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

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

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

§ 10. Loven ophæves den 23. december 2021.

Stk. 2. § 5, stk. 1, nr. 9, § 7 e, stk. 4-5, § 7 g og § 10 a, stk. 1, nr. 4, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. som affattet ved denne lovs § 9, nr. 1-4, ophæves den 23. december 2022.

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

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets indhold
2.1. Gældende ret
2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
2.2.1. Adgangen til og rammerne for at kræve coronapas
2.2.2. Adgangen til og rammerne for at pålægge ansatte test
2.2.3. Test af og smitteopsporing blandt udstationerede lønmodtagere
3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
3.1. Gældende ret
3.2. Grundlæggende principper for behandling af personoplysninger
3.3. Behandlingsgrundlag
3.4. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Miljømæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. Sammenfattende skema

1. Indledning

Danmark og resten af verden står fortsat i en krise som følge af covid-19-pandemien. Målet i den danske håndtering af covid-19 er at holde aktiviteten i alle dele af samfundet så høj som muligt og samtidig holde smitten nede. Et stigende smittetryk nødvendiggør derfor tiltag, som kan inddæmme og afbøde de alvorlige konsekvenser af spredningen af covid-19 mest muligt i det danske samfund generelt. For at kunne opretholde aktiviteten mest muligt i samfundet er det afgørende, at der på landets arbejdspladser kan gennemføres tiltag og træffes nødvendige forholdsregler for at begrænse smitten mest muligt.

Derfor har regeringen og DA og FH den 12. november 2021 indgået en trepartsaftale om arbejdsgiveres mulighed for at pålægge ansatte at forevise coronapas. Med aftalen er der enighed om, at det er vigtigt, at arbejdsgiverne har de rette redskaber til at håndtere den stigende smittespredning i samfundet og på arbejdspladserne, så ansatte trygt kan gå på arbejde, og virksomhedernes drift uhindret kan fortsætte. Regeringen og DA og FH er derfor enige om at anbefale Folketinget, at den lov, som gav arbejdsgiverne mulighed for at pålægge ansatte at lade sig teste for covid-19, genindføres, og arbejdsgivernes adgang til at pålægge ansatte at forevise coronapas omfattes af loven.

Siden udgangen af 2020 har vaccination mod covid-19 været et helt centralt redskab for at begrænse såvel smittespredning som antallet af hospitalsindlæggelser og alvorlige sygdomsforløb med covid-19. Alle i Danmark over 12 år har fået tilbud om vaccination og langt de fleste har taget imod dette tilbud. Det betyder, at situationen i november 2021 med hensyn til covid-19 er markant anderledes end i november 2020, hvor samfundet var lukket delvist ned. Et af de værktøjer, som i dag på baggrund af vaccination af størstedelen af befolkningen i Danmark anvendes til at begrænse smittespredning og samtidig holde samfundet åbent, er coronapasset.

Coronapasset er et effektivt værktøj til at sikre, at indehaveren af dette pas udgør en begrænset risiko for spredning af smitte med covid-19. Passet kan erhverves efter vaccination, på baggrund af et tidligere sygdomsforløb med covid-19 eller via en aktuel negativ test for covid-19. Coronapasset er nemt at bruge og anvendes allerede i en række samfundsmæssige sammenhænge, hvor mennesker omgås hinanden, og det er hensigtsmæssigt så vidt muligt at sikre, at smittespredning ikke finder sted. Det gælder eksempelvis, når besøgende skal have adgang til restauranter, barer mv. og i forbindelse med kulturbegivenheder såsom koncerter eller fodboldkampe. De allerfleste danskere kender coronapasset og er indehavere af sådan et pas.

Det kan imidlertid fortsat ikke undgås, at smitten vil vise sig, hvorfor en anden central del af indsatsen mod covid-19 i Danmark er testning. Stigende smittespredning af covid-19 ses stadig og som følge heraf må virksomheder fortsat lukke ned, og ansatte må sendes hjem. Der er derfor et stigende behov for, at arbejdsgivere skal kunne få forevist coronapas og kunne få ansatte testet for covid-19 og få oplysning om resultatet af testen. Et krav om coronapas skal kunne stilles af arbejdsgivere, så længe covid-19 kategoriseres

som samfundskritisk sygdom, og et krav om testning skal kunne tages i brug af arbejdsgiveren, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn.

Smittespredningen sker både blandt ansatte i virksomheder etableret i Danmark og blandt ansatte hos udenlandske tjenesteydere, der udstationerer eller beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark. Der er også behov for, at de tiltag, der sættes i værk, tillige omfatter denne gruppe virksomheder og ansatte, hvorfor lovforslaget tillige indebærer en ændring af udstationeringsloven.

For at understøtte smitteopsporingen, indeholder lovforslaget derudover et krav om, at den udenlandske tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), og dennes kontaktperson skal give Arbejdstilsynet kontaktoplysninger på de lønmodtagere, som virksomheden udstationerer til eller beskæftiger i Danmark. Formålet er at sikre, at der via tjenesteyderen og kontaktpersonen kan gives tilbud om test og lignende.

I forbindelse med lov nr. 870 af 14. juni 2020 om ændring af lov om godskørsel, lov om buskørsel, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om udstationering af lønmodtagere m.v., vedtog Folketinget nye regler om udstationering af lønmodtagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser ved visse former for vejtransport i Danmark. Disse regler trådte i kraft den 1. januar 2021. Dette lovforslag adresserer visse af de nye regler for vejtransport, for at undgå lovteknisk tvivl om de pågældende bestemmelser.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Gældende ret

Der findes ikke lovregulering om brug af coronapas i ansættelsesforhold, mens arbejdsgivers adgang til at kræve test for covid-19 er reguleret i lov nr. 286 af 24. april 1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet (helbredsoplysningsloven).

Efter helbredsoplysningsloven skal visse betingelser være opfyldt og forskellige procedurer iagttages, for at arbejdsgivere kan pålægge ansatte en helbredsundersøgelse, hvilket indbefatter test for covid-19, og få resultatet heraf.

Lovens § 1 fastlægger i stk. 1 formålet med loven, som er at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtageres mulighed for at opnå og bevare ansættelse. Af stk. 2 fremgår, at loven gælder for brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet, men viger i det omfang, der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om brug af helbredsoplysninger. I stk. 3 anføres, at ved anmodning om og indhentning af helbredsoplysninger i denne lov forstås også foretagelse af helbredsundersøgelser.

Lovens § 2, stk. 1, fastlægger hovedprincippet om, at en arbejdsgiver alene må anmode om helbredsoplysninger for at få belyst lønmodtagers arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Oplysningerne skal angå hidtidig eller aktuel sygdom eller symptomer på sygdom og sygdommen skal have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden. Dette gælder i forbindelse med ansættelse eller under en ansættelse.

Efter lovens § 2, stk. 2, der vedrører oplysninger, som lønmodtageren ikke selv er bekendt med – typisk oplysninger, der fordrer en helbredsundersøgelse som fx testning for covid-19 – må arbejdsgiver kun anmode om sådanne oplysninger, hvis forholdene ved det pågældende arbejde særligt taler for at indhente dem.

Lovens § 2 beskriver således de situationer, hvor arbejdsgivere har ret til at anmode om helbredsoplysninger, og heri ligger, at en lønmodtager, som ikke efterkommer en retmæssig anmodning, kan sanktioneres ansættelsesretligt af arbejdsgiver. Hvis både betingelsen i § 2, stk. 1, (væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden), og i § 2, stk. 2, (særlige forhold ved arbejdet), er opfyldt, kan arbejdsgivere pålægge ansatte at blive testet for covid-19.

De nærmere regler om pålagte helbredsundersøgelser, herunder at arbejdsgiver skal informere ansatte om konsekvenser af at nægte at lade sig undersøge, findes i helbredsoplysningslovens § 9.

Helbredsoplysningsloven indeholder desuden i §§ 4-5 undtagelsesmuligheder, hvor der kan gives videre adgang til, at arbejdsgiver indhenter helbredsoplysninger, end efter lovens § 2. Anvendelsesområdet for disse undtagelsesbestemmelser er imidlertid forholdsvis snævert.

Oplysning om et tidligere sygdomsforløb med covid-19 er en helbredsoplysning omfattet af lovens § 2, stk. 1. Arbejdsgiver kan således få oplysning herom, hvis sygdommen har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden ved det pågældende arbejde. I praksis vil arbejdsgivere, blandt andet som følge af den regulering vedrørende sygedagpenge, der havde særligt sigte på covid-19, i mange tilfælde vide, om en ansat tidligere har været syg med covid-19, i hvert fald i relation til ansatte, der har været beskæftiget hos samme arbejdsgiver siden starten af 2020.

Oplysning om vaccination med covid-19 vurderes at måtte klassificeres som en oplysning om en forebyggende foranstaltning. I den forbindelse kan det anføres, at hvis en arbejdsgiver får oplysning om, at en ansat er vaccineret mod covid-19, er der alene tale om, at arbejdsgiveren bliver bekendt med, at den pågældende ansatte indgår i gruppen af vaccinerede og således statistisk har mindre risiko for at blive smittet med eller blive alvorligt syg med covid-19, men arbejdsgiver får ikke derved oplysning om netop den pågældende ansattes helbred. Det skal bemærkes, at der ikke findes retspraksis om spørgsmålet om regulering af arbejdsgivers adgang til oplysning om vaccination mod covid-19.

Efter § 5, stk. 1, i udstationeringsloven, skal en virksomhed, som udstationerer lønmodtagere til Danmark, opfylde følgende lovgivning uanset hvilket lands ret, der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet:

1) lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov, og kapitel 4 a i lov om luftfart,
2) lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., bortset fra de bestemmelser i denne lovs kapitel 3, der vedrører ret til fravær for andre end gravide kvinder eller kvinder, der lige har født,
3) lov om lige løn til mænd og kvinder,
4) funktionærlovens § 7 og § 9, stk. 1, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1,
5) lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.,
6) lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, og
7) lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.
8) §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., for så vidt den pågældende lønmodtager opfylder betingelserne i § 1 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

Lov om helbredsoplysninger er imidlertid ikke en af de love, som finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer lønmodtagere til eller beskæftiger lønmodtagere i Danmark, ligesom eventuel fagretlig praksis om en arbejdsgivers adgang til at pålægge en lønmodtager at forevise coronapa, at blive testet og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet heraf heller ikke finder anvendelse i forhold til udstationeret arbejdskraft, hvor det i stedet er hjemlandets lovgivning eller praksis, der finder anvendelse.

Efter udstationeringslovens § 7 e, stk. 2, skal 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, efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1-3.

Efter § 10 a, stk. 1, i udstationeringsloven kan visse overtrædelser af udstationeringsloven straffes med bøde. Det gælder således i situationer, hvor en anmeldelsespligtig tjenesteyder undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 1. Tjenesteyderen kan ligeledes straffes med bøde, hvis denne undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 2. På samme måde kan en hvervgiver straffes med bøde, hvis denne undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 3.

Ifølge lovens § 10 a, stk. 3, betragtes det ved straffens udmåling efter § 10 a, stk. 1, som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter.

Med lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. blev der tilføjet nye stk. 4 og 5 i udstationeringslovens § 7 e, hvorved der blev indført en pligt for tjenesteyderen og dennes kontaktperson til at give kontaktoplysninger på de lønmodtagere, som virksomheden udstationerer til eller beskæftiger i Danmark. Efter de nævnte bestemmelser kunne Arbejdstilsynet videregive kontaktoplysningerne til andre offentlige myndigheder, hvis det var sagligt begrundet i hensynet til at begrænse smitte med covid-19. Der blev endvidere tilføjet en ny § 7 g, hvorefter. beskæftigelsesministeren efter forhandling med sundheds- og ældreministeren kan 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. Ved nyt nr. 4 i udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, blev det desuden muligt at pålægge bødestraf for overtrædelser af § 7 e, stk. 4.

Lov nr. 1641 af 19. november 2020 indeholdt en solnedgangsklausul, som udløb den 1. november 2021, jf. lov nr. 1439 af 29. juni 2021. Efter denne dato kan der opstå tvivl om, hvorvidt udstationeringslovens § 7 e, stk. 4 og 5, § 7 g samt § 10 a, stk. 1, nr. 4-6, også bortfaldt i den forbindelse.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal fremlægge helbreds- eller sundhedsoplysninger for deres ansatte i forbindelse med udstationering eller beskæftigelse af lønmodtagere i Danmark.

2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Baggrunden for forslaget er, at der set i lyset af den stigende smittespredning af covid-19 i Danmark er behov for at give arbejdsgivere en udvidet adgang til at kunne pålægge ansatte at forevise coronapas og at pålægge ansatte at blive testet for covid-19 og at få oplysning om testresultatet. Som beskrevet under

gældende ret vil en arbejdsgiver efter helbredsoplysningsloven kun kunne anmode om, at en lønmodtager lader sig teste for covid-19, hvis det har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden ved det pågældende arbejde og hvis forholdene ved det pågældende arbejde særligt taler herfor, mens krav om forevisning af coronapas i ansættelsesforhold ikke hidtil har været lovreguleret. Eftersom lovgivning om adgang til at kræve coronapas og pålæg om test for covid-19 vil gå forud for helbredsoplysningsloven, vil muligheden for at pålægge ansatte at forevise coronapas og at blive testet med dette lovforslag kunne udvides, hvorved retstilstanden i forhold til coronapas og test for covid-19 klarlægges. Udvidelsen af adgangen til at pålægge ansatte at gennemgå en test i forhold til, hvad der er gældende efter helbredsoplysningsloven, vedrører alene test for covid-19, og har sammen med muligheden for, at arbejdsgiver kræver coronapas som specifikt formål at understøtte indsatsen for at begrænse såvel udbredelsen som konsekvenserne af covid-19 i Danmark mest muligt.

Eftersom smittespredningen sker både blandt ansatte i virksomheder etableret i Danmark og blandt ansatte hos udenlandske tjenesteydere, der udstationerer eller beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse i Danmark, er der behov for, at de tiltag, der sættes i værk overfor danske arbejdsgivere og deres ansatte, tillige kommer til at omfatte udenlandske virksomheder og deres ansatte i Danmark.

2.2.1. Adgangen til og rammerne for at kræve coronapas

Det foreslås i lovens § 1, at en arbejdsgiver kan pålægge en ansat at forevise et coronapas, så længe covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom. Det fremgår af trepartsaftalen om arbejdsgiveres mulighed for at pålægge ansatte at forevise coronapas, der er indgået mellem regeringen, FH og DA af 12. november 2021, at aftaleparterne er enige om, at så længe covid-19 er en samfundskritisk sygdom, er saglighedskravet for at pålægge ansatte at vise coronapas opfyldt. Det er således ikke nødvendigt, at arbejdsgiver i begrundelsen for udstedelsen af et pålæg, jf. stk. 2, angiver andet end, at covid-19 er kategoriseret som en samfundskritisk sygdom. I en situation, hvor covid-19 ikke længere kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, er der ikke grundlag for at pålægge ansatte at forevise coronapas i medfør af § 1, stk. 1. Det i relation til et sådant pålæg fastsatte i stk. 2-4, er i øvrigt gældende for pålæg efter stk. 1.

Det er den enkelte arbejdsgiver, der beslutter, om pålæg efter § 1, stk. 1, skal gives. Muligheden for at give pålæg om forevisning af coronapas gælder for arbejdsgivere i både den private og den offentlige sektor. Hvad der nærmere skal til for, at der er tale om et coronapas, vil fremgå af regler, der fastsættes af beskæftigelsesministeren i henhold til bemyndigelsen i stk. 4. På tidspunktet for dette lovforslags fremsættelse kan et coronapas udstedes, hvis den pågældende er vaccineret mod covid-19, hvis den pågældende tidligere har haft et sygdomsforløb med covid-19, eller hvis den pågældende for nylig er testet for covid-19 med et negativt testresultat, jf. nærmere nedenfor.

Det er, bortset fra vedrørende test for covid-19, jf. den foreslåede § 2, ikke hensigten med dette lovforslag at ændre på, hvad der er gældende i forhold til arbejdsgivers adgang til oplysning om de enkelte elementer, der indgår i et coronapas. Selve adgangen til at pålægge, at et coronapas forevises, medfører ikke i sig selv en videre adgang til at få oplysning om en ansats tidligere sygdomsforløb med covid-19 eller den ansattes forhold med hensyn til vaccination mod covid-19. Herom henvises der til beskrivelsen af gældende ret ovenfor, mens der for så vidt angår arbejdsgivers adgang til oplysning om resultatet af tests for covid-19 henvises til bemærkningerne nedenfor og til den foreslåede § 2.

Det foreslås i § 1, stk. 2, at en arbejdsgiver skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor skal informere den berørte ansatte om, at der vil blive pålagt forevisning af coronapas, jf. stk. 1, og arbejdsgivers begrundelse herfor. Det er en tilstrækkelig begrundelse, at covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom. Informationen skal i overensstemmelse med relevant lovgivning og eventuelle overenskomster og aftaler desuden tilgå de ansatte via repræsentanter i samarbejdsudvalg m.v. eller via en arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med gældende regler og aftaler høre samarbejdsudvalget. Dette bygger således på, hvad der tidligere var gældende vedrørende pålæg om test for covid-19, jf. lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19. m.v. af 19. november 2020, og hvad der foreslås at gælde herfor igen, jf. den foreslåede § 3, stk. 2.

Det sikres herved, at ansatte, der bliver pålagt at forevise coronapas, skriftligt og i overensstemmelse med den på virksomheden gældende regulering oplyses herom og om årsagen hertil. Den information, der tilgår de ansatte, skal være så fyldestgørende som muligt. Eventuelle forudgående aftaler om forevisning af coronapas berøres ikke af dette lovforslag, og det samme gælder øvrig regulering om eksempelvis drøftelser i samarbejdsudvalg eller inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanter.

Det foreslås i § 1, stk. 3, at hvis pålægget om forevisning af coronapas indebærer, at den ansatte skal testes for covid-19, finder de foreslåede §§ 4-5 anvendelse. Bestemmelserne om, at test så vidt muligt skal gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid, og at test skal foregå på betryggende måde er således også gældende i forhold til tests, der er nødvendige for, at lønmodtageren kan efterkomme et pålæg om forevisning af et coronapas. Dette indebærer også, at arbejdsgiveren ved pålæg om forevisning af et coronapas må afvente, at test gennemføres og testresultatet foreligger, før pålægget kan efterkommes.

Det foreslås i lovens *§ 1, stk. 4*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvad der forstås ved et coronapas samt undtagelser til krav om coronapas og krav om test for covid-19, herunder at de kommunale borgerservicecentre kan udstede dokumentation, der fritager den ansatte for krav om coronapas og krav om test for covid-19. Der er på nuværende tidspunkt udstedt en række bekendtgørelser i medfør af epidemiloven, der fastsætter krav om coronapas en række steder, hvortil offentligheden har adgang. Reglerne fastsætter alene krav for kunder, besøgende m.v., og ikke ansatte de pågældende steder.

Det er forventningen, at definitionen på et coronapas efter den foreslåede bemyndigelse skal følge den til enhver tid gældende definition i de nugældende regler om coronapas, som er udstedt i medfør af epidemiloven. På nuværende tidspunkt forstås et coronpas som dokumentation for 1) et negativt resultat af en PCR-test, der er højst 96 timer gammel regnet fra tidspunktet, hvor testen er foretaget, en antigentest, der er højst 72 timer gammel regnet fra tidspunktet, hvor testen er foretaget, 2) et positivt resultat af en PCR-test, der er mindst 14 dage og højst 180 dage gammelt regnet fra tidspunktet, hvor testen blev foretaget, og 3) et gennemført vaccinationsforløb mod covid-19 eller et påbegyndt vaccinationsforløb mod covid-19. Kræver et vaccinationsforløb mod covid-19 to eller flere doser, anses det for gennemført umiddelbart efter den afsluttende dosis. Kræver et vaccinationsforløb mod covid-19 alene én dosis, anses det for gennemført 14 dage efter denne ene dosis. Et vaccinationsforløb mod covid-19 anses for påbegyndt mindst 14 dage og højst 42 dage efter den første dosis.

Efter de gældende regler udstedt i medfør af epidemiloven kan dokumentationen både foreligge i papirformat, elektronisk eller ved fremvisning af sundhedsmyndighedernes app ”Coronapas”, hvor skærmen viser ”Gyldigt i Danmark” kombineret med bevægelige elementer og aktuelt klokkeslæt på skærmen eller ved verifikation i form af scanning af QR-koden i appen, hvor skærmen viser ”Gyldigt i Danmark”.

Det forslås endvidere i stk. 4, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om undtagelser til krav om coronapas og krav om test for covid-19, herunder at de kommunale borgerservicecentre kan udstede dokumentation, der fritager den ansatte for krav om coronapas og krav om test for covid-19. Det følger af de gældende undtagelser til kravet om coronapas, at det ikke omfatter personer under 15 år. Derudover følger det af de gældende regler om coronapas, at de kommunale borgerservicecentre udsteder dokumentation til personer, der sammen med et medbragt pas, kørekort, sundhedskort eller andet offentligt udstedt identitetskort, indleverer en erklæring på tro og love om, at personen af medicinske årsager eller som følge af en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse ikke bør få foretaget en covid-19-test. Sundhedsministeriet stiller den erklæring på tro og love der anvendes til rådighed. Erklæringen indeholder en udtømmende oplistning af de årsager, der kan føre til undtagelse for covid-19-test. Personer, der kan fremvise dokumentation udstedt og underskrevet af et kommunalt borgerservicecenter for at være undtaget fra at få foretaget en covid-19-test, er undtaget fra kravet om coronapas.

Det forudsættes, at beskæftigelsesministeren i medfør af den foreslåede bemyndigelse fastsætter regler, der følger ovennævnte undtagelser til de til enhver tid gældende regler om coronapas samt regler om dokumentation for fritagelse for test for covid-19.

Det foreslås i § 1, stk. 5, at lovforslaget ikke finder anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om brug af coronapas i ansættelsesforhold eller test af ansatte for covid-19.

Denne formulering svarer til, hvad der er fastsat i helbredsoplysningslovens § 1, stk. 2. Den foreslåede bestemmelse er begrundet i, at der for at begrænse udbredelsen af smitte med covid-19 kan opstå behov for yderligere regulering af brug af coronapas i ansættelsesforhold eller af test af ansatte for covid-19, herunder eksempelvis regulering om test af ansatte straks og umiddelbar videreformidling af testresultatet. Sådanne bestemmelser vil i givet fald skulle følges uanset det i den foreslåede § 4 fastsatte om, hvornår en af arbejdsgiver pålagt test skal gennemføres. Lovforslaget vil dog fortsat finde anvendelse i det omfang, anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri ikke er til hinder herfor, idet eksempelvis det i lovens § 5 fastsatte om, at test skal foregå på betryggende måde, fortsat vil kunne finde anvendelse, uanset regulering om test af ansatte straks som nævnt ovenfor.

2.2.2. Adgangen til og rammerne for at pålægge ansatte test

Det foreslås i§ 2, at en arbejdsgiver i overensstemmelse med bestemmelser i dette lovforslag kan pålægge en ansat at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiver om resultatet af testen. Baggrunden herfor er, at der i forhold til, hvad der er gældende efter helbredsoplysningsloven om adgangen til at pålægge test, i lyset af den situation, der er opstået i Danmark og i andre lande omkring smittespredning med covid-19, er behov for en videre adgang til at pålægge test. Det er såvel arbejdsgivere på det offentlige som på det private område, der foreslås at få den beskrevne adgang til at pålægge test.

Den test, som arbejdsgiver foreslås at kunne pålægge en ansat at tage, er en alene test for covid-19. Den foreslåede bestemmelse og dermed dette lovforslag omhandler ikke test for andre sygdomme eller for antistoffer for covid-19. Den foreslåede bestemmelse og dette lovforslag omhandler heller ikke test uden for ansættelsesforhold. Det er ikke med bestemmelsen eller dette lovforslag hensigten at ændre på lønmodtager- og arbejdsgiverbegrebet inden for dansk arbejds- og ansættelsesret. Det er heller ikke hensigten med denne

bestemmelse eller lovforslaget, at regulere test for covid-19, der ikke pålægges ensidigt af arbejdsgiver, men som fx gennemføres på baggrund af en kollektiv eller individuel aftale. Forudgående aftaler berøres således ikke af dette lovforslag. Begrundelseskravet er nyt og supplerer øvrig regulering om eksempelvis drøftelser i samarbejdsudvalg eller inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke berøres af nærværende lovforslag.

At den ansatte skal oplyse arbejdsgiver om resultatet af en pålagt test for covid-19 indebærer, at en ansat på forlangende skal dokumentere over for arbejdsgiver, om testresultatet er positivt eller negativt. Endvidere har arbejdsgiver krav på at få oplyst, hvornår testen er foretaget. Typisk vil et testresultat foreligge i elektronisk eller fysisk form og vil ad denne vej også kunne forevises arbejdsgiver. Foreligger et testresultat ikke i elektronisk eller fysisk form, skal resultatet og testtidspunktet på anden måde kunne dokumenteres over for arbejdsgiver, eventuelt i form af en tro og love-erklæring fra den ansatte. Arbejdsgiver har ikke krav på oplysninger ud over testresultatet samt testtidspunktet. Arbejdsgiver kan ikke pålægge en ansat at foranledige, at arbejdsgiver får resultatet af en pålagt test direkte uden om den ansatte. Den ansatte er forpligtet til at sikre, at arbejdsgiver får resultatet af testen hurtigst muligt efter, at resultatet er kommet frem til den ansatte selv.

Herudover foreslås i § 2, stk. 2, at en arbejdsgiver skal kunne pålægge en ansat hurtigst muligt at give arbejdsgiver oplysning herom, hvis den ansatte er testet positiv for covid-19. Dette har sigte på tests, som en ansat af egen drift får foretaget, og som fører til et positivt resultat for covid-19. Et pålæg efter det foreslåede stk. 2 kan både gives ved siden af pålæg efter det foreslåede stk. 1 og uden, at der gives pålæg efter det foreslåede stk. 1. Pålæg efter § 2 kan gives ved siden af et pålæg efter § 1 om forevisning af coronapas eller uden at der gives pålæg efter § 1. Er et pålæg efter det foreslåede stk. 2 givet, vil det være gældende fremover i ansættelsesforholdet, idet det dog kan ophæves igen af arbejdsgiver eller ophører ved ophævelsen af dette lovforslag. Pålægget efter § 2, stk. 2, indebærer, at den ansatte alene skal oplyse om et positivt testresultat samt tidspunktet, hvor denne test er foretaget.

Det foreslås i lovens § 3, at en arbejdsgiver kun kan 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. Bestemmelsen angiver således de årsager, der kan begrunde et pålæg om test.

Hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19 må nødvendigvis anskues i lyset af, hvordan situationen i relation til covid-19 udvikler sig. Dette gælder både i forhold til smittespredning, hvor mange der er vaccinerede mod covid-19 og vaccinernes effekt, og i forhold til, at der løbende tilvejebringes mere og mere viden om covid-19, og hvordan spredning af smitte hermed kan inddæmmes. Hvorledes hensynet til at begrænse spredning af smitte med covid-19 varetages bedst er således ikke endegyldigt fastlagt, men et spørgsmål under stadig afklaring, og udviklingen i forhold hertil vil blive afspejlet i sundhedsmyndigheders og andre myndigheders regler, retningslinjer og anbefalinger. Disse regler, retningslinjer og anbefalinger udgør på den baggrund et essentielt element i forståelsen af, hvad der konkret ligger i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19. Det skal i den forbindelse nævnes, at hvis der via anden lovgivning fastsættes regler, hvorefter en arbejdsgiver for at begrænse spredningen af smitte med covid-19 forpligtes til at foranstalte test af ansatte, vil arbejdsgiver have adgang til at pålægge ansatte test i overensstemmelse med bestemmelserne i dette lovforslag og eventuelle andre bestemmelser, der kan indgå i den nævnte anden lovgivning, jf. lovforslagets § 1, stk. 5.

Generelt kan det anføres, at hensynet til at begrænse spredning af smitte med covid-19 kan gøre sig gældende i forhold til andre ansatte, idet arbejdsgiver efter arbejdsmiljølovgivningen skal sikre, at arbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og dette indebærer en pligt til i videst muligt omfang at beskytte ansatte mod at blive smittet med covid-19 på deres arbejde. Hensynet kan også gøre sig gældende i forhold til kunder, forretningsforbindelser og andre, der har deres gang på virksomheden og risikerer at blive smittet. Endelig kan hensynet også have en mere overordnet samfundsmæssig karakter, hvis særlige forhold omkring arbejdet gør sig gældende. Dette kan fx være, hvis en ansat arbejder med dyr, hvor der er grund til specifikke forholdsregler eller består særlige risici i relation til covid-19, eller hvis en ansat i forbindelse med transport i Danmark i tilknytning til arbejdet vil kunne udgøre en smitterisiko.

Ved siden af hensynet til begrænsning af spredningen af smitte med covid-19 kan væsentlige driftsmæssige hensyn begrunde, at arbejdsgiver pålægger en ansat at blive testet. Om sådanne driftsmæssige hensyn gør sig gældende vil bero på en konkret vurdering, og det må i den forbindelse anføres, at det ikke er et hvilket som helst driftsmæssigt hensyn, der kan begrunde et pålæg om test; at den ansatte testes skal have en væsentlig betydning for virksomhedens drift. Som et eksempel på, at driftsmæssige hensyn kan anses for væsentlige, kan der henvises til en situation, hvor en virksomhed eller en del af en virksomhed på grund af et større smitteudbrud er midlertidigt lukket ned, og hvor alle ansatte er hjemsendt. Et pålæg om test af de hjemsendte ansatte i en sådan situation vil ikke nødvendigvis eller umiddelbart kunne begrundes i et hensyn til begrænse smittespredning, men gennemførelse af test vil kunne være afgørende i forhold til, hvornår virksomheden eller den berørte del heraf kan genåbne.

Et andet eksempel på væsentlige driftsmæssige hensyn kan være, hvor der af en aftager af en virksomheds produkter stilles krav om, at produktionen har fundet eller finder sted under omstændigheder, hvor der er truffet foranstaltninger for at holde covid-19 ude. Dette kan være tilfældet for eksportvirksomheder, og hvis en udenlandsk importør af eksempelvis fødevarer stiller krav om, at der er truffet særlige forholdsregler mod covid-19 som betingelse for at aftage en dansk virksomheds produkter, hvilket måske er et egentligt lovkrav i importlandet, vil dette efter omstændighederne kunne begrunde, at arbejdsgiver pålægger ansatte at lade sig teste. Omvendt vil et sådant krav fra en importør, der er uden ethvert sundhedsfagligt eller tilsvarende belæg, eksempelvis ved eksport af computerprogrammer, som leveres elektronisk, ikke kunne begrunde, at ansatte pålægges at blive testet.

På virksomheder, der ikke eksporterer, kan driftsmæssige hensyn under konkrete omstændigheder udgøre grundlag for at pålægge test. I visse situationer kan det være velbegrundet, at der på en virksomhed eller en institution er iværksat særlige tiltag, eksempelvis jævnlige test af ansatte, for at sikre et ”coronafrit miljø” eller opretholde en såkaldt ”boble”, hvori en afgrænset personkreds er tilnærmelsesvis isoleret, og her kan det være retmæssigt såvel ud fra driftsmæssige hensyn som ud fra hensyn til begrænsning af smittespredning, at en arbejdsgiver for ansatte, der som led i deres arbejde kommer sådanne steder, pålægges test. Som et eksempel herpå kan nævnes en vikar fra et vikarbureau, som udfører arbejde på et plejehjem. Det skal dog anføres, at ”coronafri produktion” eller ”coronafrit område” kun kan anses for en rimelig grund til at pålægge test, hvis omstændighederne konkret taler herfor. Det er arbejdsgiveren, som ud fra driftsmæssige pålægger testen, der skal kunne underbygge, at der i situationen foreligger et væsentligt hensyn til virksomhedens drift.

Med hensyn til, at pålæg om test skal være sagligt begrundet i ovennævnte hensyn, kan det anføres, at der dels sigtes til de almindelige principper for udøvelse af ledelsesretten. Heri ligger blandt andet, at et pålæg om test skal tjene et konkret formål og være proportionalt samt at det ikke må være til unødig ulempe for den ansatte. Dels kan saglighedskriteriet ses som udtryk for, at sundhedsmyndigheders og andre myndigheders

regler, retningslinjer, anbefalinger og vejledning vedrørende covid-19 skal lægges til grund. Således vil en arbejdsgiver, der pålægger test på baggrund af relevante myndigheders gældende regler eller anbefalinger herom, kunne gå ud fra, at saglighedskravet er opfyldt. Som eksempler på relevante myndigheder kan nævnes Sundhedsstyrelsen og Styrelsen for Patientsikkerhed, som løbende udsteder retningslinjer og anbefalinger i forbindelse med håndteringen af covid-19. Der kan generelt henvises til https://coronasmitte.dk/, som løbende opdateres med myndighedernes seneste retningslinjer for at hindre spredningen af covid-19, og hvor de danske myndigheder i øvrigt har samlet alle informationer om covid-19.

Det ovenfor anførte gælder også i forhold til, hvor ofte der kan pålægges test. Hyppigheden afhænger således af den aktuelle smittesituation, virksomhedens forhold og karakteren af det pågældende arbejde, idet almindelige principper vedrørende ledelsesretten og myndighedernes anvisninger skal iagttages. Hvis en arbejdsgiver er i tvivl om, hvor ofte der kan pålægges test, eller om der bør pålægges test, vil relevante myndigheder eventuelt kunne konsulteres i forhold til, om der er retningslinjer herom.

Særligt i forhold til § 1, stk. 1, hvorefter ansatte kan pålægges at forevise coronapas, og ikke mindst i forhold til ansatte, der er vaccinerede mod covid-19 eller har haft et tidligere sygdomsforløb med covid-19, vil dokumentation herfor, fx via coronapasset, ofte bevirke, at det ikke vil være sagligt begrundet at pålægge test, idet sådanne ansatte er bedre beskyttet mod covid-19 og mindre smittefarlige. Hvis der foreligger særlige omstændigheder vil det imidlertid kunne være anbefalet af myndigheder eller endda i visse tilfælde et krav, at også personer, der er beskyttet mod covid-19 i forvejen, tillige lader sig teste. I så fald kan det være fuldt ud i overensstemmelse med saglighedskravet, at arbejdsgiver pålægger vaccinerede test. Også her vil myndigheders regler, retningslinjer og anbefalinger kunne lægges til grund.

Som eksempel på særlige omstændigheder som nævnt ovenfor kan det nævnes, at der har været et større smitteudbrud på en virksomhed og for at undgå, at vaccinerede ansatte bærer smitte videre, og med henblik på at klarlægge, om de kan genoptage arbejdet, anbefales fra myndighedsside brug af test også i forhold til de vaccinerede ansatte. Et andet eksempel kan være tilfælde, hvor arbejdsgiver har brug for at sende en ansat på tjeneste- eller forretningsrejse til et land, hvor der kræves både vaccination mod covid-19 og et negativt testresultat som betingelse for indrejse. Tilsvarende vil der være situationer, hvor en ansat, fx en montør eller en tilsynsførende, skal udføre arbejde et sted, hvor der i øvrigt gælder særligt skærpede forholdsregler, fx krav om både test og vaccination, for at holde covid-19 ude.

Det foreslås endvidere i § 3, stk. 2, at arbejdsgiver i overensstemmelse med gældende regler herfor skal informere om, at der vil blive pålagt test for covid-19 og begrundelsen herfor. Denne information kan tilgå de ansatte via repræsentanter i samarbejdsudvalg m.v. eller via en arbejdsmiljørepræsentant. Herved sikres, at de ansatte, der bliver pålagt at blive testet, kender årsagen hertil. Den information, der tilgår de ansatte, skal være så fyldestgørende som muligt. Arbejdsgiveren skal også i overensstemmelse med gældende regler og aftaler høre samarbejdsudvalget.

Det foreslås i § 4, at en af arbejdsgiver pålagt test så vidt muligt skal gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid, og at den ansatte, hvis det ikke er muligt at gennemføre en pålagt test i den ansattes sædvanlige arbejdstid, skal kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på at blive testet, herunder transporttid. Endvidere foreslås, at den ansatte skal have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test.

Hvis arbejdsgiver pålægger en ansat at blive testet, vil den ansatte således blive holdt økonomisk skadesløs, idet det fastsættes, at i situationer, hvor det er formålstjenligt, at testen foretages i den ansattes fritid, eksempelvis for at få et testresultat hurtigt, skal den ansatte kompenseres herfor. Arbejdsgivers pligt til at dække rimelige udgifter til transport eller lignende i forbindelse med en test, der er pålagt, gælder i øvrigt, uanset om testen foretages i den sædvanlige arbejdstid eller ej.

Såfremt formålet ikke vil forspildes helt eller delvist derved, og hvis det i øvrigt er praktisk muligt, skal test foretages i den ansattes sædvanlige arbejdstid. Den foreslåede bestemmelse er dog ikke til hinder for, at arbejdsgiveren og den ansatte indgår aftale om, at en test under alle omstændigheder gennemføres uden for den ansattes sædvanlige arbejdstid, og også i den forbindelse indgår aftale omkring betaling. En ansat kan og vil ofte have en interesse i hurtigt at få taget en test. En test, som en ansat får foretaget af egen drift, omfattes ikke af bestemmelsen, heller ikke selvom arbejdsgiver i medfør af § 1, stk. 2, har givet en ansat pålæg om at oplyse, om den pågældende er testet positiv for covid-19.

De foreslåede §§ 4 og 5 finder også anvendelse ved pålæg om forevisning af coronapas, hvis det er nødvendigt, at en ansat testes for covid-19 for at kunne efterkomme dette pålæg.

Det foreslås i § 5, at en af arbejdsgiver pålagt test skal gennemføres på betryggende måde i overensstemmelse med de af relevante myndigheder fastsatte regler og retningslinjer herfor, og at dette skal gælde, uanset hvor den pålagte test foretages. Arbejdsgiver kan således ikke pålægge ansatte at blive testet af personel, der ikke har forudsætninger for at foretage test på betryggende måde, eller hvor resultatet af testen ikke tilvejebringes på betryggende måde. Hvis arbejdsgiver eksempelvis ønsker at anvende egne ansatte til at foretage test på arbejdspladsen, må arbejdsgiver sikre, at disse ansatte er behørigt uddannede, og anerkendte sundhedsfaglige standarder skal også iagttages, hvis test i øvrigt ønskes gennemført i rent privat regi.

Det foreslås endvidere i § 5, at hvis en pålagt test udføres på arbejdspladsen af ansatte eller af arbejdsgiver, kan en ansat, som ikke ønsker at blive testet af kolleger eller arbejdsgiver, under forudsætning af, at formålet med testen ikke forspildes helt eller delvist derved, blive testet uden for arbejdspladsen. Det kan i nogle tilfælde af en ansat opleves som særligt indgribende, at det er en person, som den ansatte til daglig omgås i almindelig arbejdssammenhæng, som foretager testen, og derfor gives der mulighed for, hvis det kan lade sig gøre uden at formålet med testen forspildes, at testen kan foretages af andre. I sådanne tilfælde vil der kunne kræves kompensation og dækning af udgifter, jf. § 4, idet den ansatte må sikre, at resultatet af testen foretaget uden for arbejdspladsen kan foreligge uden væsentlig forsinkelse, idet formålet med testen ellers vil kunne være forspildt. Muligheden for at blive testet uden for arbejdspladsen i stedet for på arbejdspladsen er alene til stede, hvor det er arbejdsgiver selv eller ansatte, der udfører testen, og der er således ikke mulighed for at blive testet andetsteds, hvis testen på arbejdspladsen foretages af tredjemand, eksempelvis af ansatte i en anden virksomhed.

Det foreslås i § 6, at en ansat, der ikke efterkommer et pålæg om forevisning af et coronapas eller om test i overensstemmelse med §§ 1-5, skal kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, idet det dog er en betingelse for, at der kan anvendes ansættelsesretlige sanktioner, at den ansatte i forbindelse med, at arbejdsgiver pålægger test, skriftligt er blevet oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis et pålæg ikke efterkommes. Endvidere foreslås, at en ansat, der i medfør af § 2, stk. 2, er blevet pålagt hurtigst muligt at oplyse om et positivt testresultat, kan mødes med ansættelsesretlige sanktioner, hvis pålægget ikke efterkommes.

Den foreslåede adgang til at anvende ansættelsesretlige sanktioner, hvis et pålæg fra arbejdsgiver ikke efterkommes, er udtryk for et almindeligt ansættelsesretligt princip i den forstand, at en ansat inden for de for ansættelsesforholdet fastlagte rammer i medfør af ledelsesretten er forpligtet til at følge de anvisninger, som arbejdsgiver udstikker, og at det kan have konsekvenser i relation til ansættelsesforholdet, hvis anvisningerne ikke efterleves. Baggrunden for, at dette almindelige ansættelsesretlige princip foreslås kodificeret, er derfor primært at sikre, at det står så klart som muligt for ansatte, som ikke ønsker at lade sig teste eller ikke ønsker at oplyse om et positivt testresultat, hvad det kan have som konsekvens, hvis et pålæg herom fra arbejdsgiver ikke efterkommes. Samme overvejelse er begrundelsen for, at det foreslås, at ansættelsesretlige sanktioner over for en ansat, som ikke efterkommer et pålæg om test, alene kan tages i anvendelse, hvis konsekvenserne af ikke at følge pålægget er gjort klart over for den ansatte.

I forhold til, hvilken ansættelsesretlig sanktion, der kan anvendes, er det ikke med dette lovforslag hensigten at ændre på, hvordan en arbejdsgiver efter almindelige ansættelses- og arbejdsretlige regler, grundsætninger og principper kan reagere over for ansatte, som ikke følger arbejdsgivers anvisninger. Der vil således kunne blive tale om fx en påtale, en advarsel, hjemsendelse i en periode uden løn eller afskedigelse i overensstemmelse med de gældende rammer for ansættelsesforholdet. På det overenskomstdækkede område vil der ofte være bestemmelser om, at en tillidsrepræsentant skal inddrages i forbindelse med anvendelse af ansættelsesretlige sanktioner, og på det offentlige område vil også forvaltningsretlige regler og praksis skulle iagttages i forbindelse med brug af en ansættelsesretlig sanktion.

Det foreslås i lovens § 7, at en ansat, der pålægges test uden at betingelserne i § 3 eller § 5 er opfyldt, kan tilkendes en godtgørelse. Dette vil i givet fald kunne ske ved, at en ansat, eventuelt bistået af dennes fagforening, rejser en sag herom ved de almindelige domstole. Tilkendelse af en godtgørelse til en ansat forudsætter, at vedkommende af arbejdsgiver er blevet pålagt at blive testet, jf. § 2, stk. 1, hvor betingelserne herfor i § 3 eller § 5 påviseligt ikke var opfyldt, hvilket stod klart eller burde have stået klart for arbejdsgiver. Det kan fx være, hvis en af arbejdsgiver pålagt test gennemføres på en måde, der ikke er betryggende eller som strider imod relevante myndigheders retningslinjer og regler om gennemførelse af test, jf. den foreslåede § 5.

2.2.3. Coronapas, test af og smitteopsporing blandt udstationerede lønmodtagere

Det foreslås, at der indsættes et nyt nr. 9 i udstationeringslovens § 5, nr. 1, hvorefter lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. også finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet.

Det foreslås endvidere, at der i udstationeringslovens § 7 e, stk. 4, indføres krav om, at enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), og dennes kontaktperson efter anmodning skal 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.

Det foreslås desuden i § 7 e, stk. 5, at Arbejdstilsynet kan videregive kontaktoplysninger til andre offentlige myndigheder, når det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19. Videregivelse vil således bl.a. kunne ske til Styrelsen for Patientsikkerhed, men vil også kunne videregives

til andre myndigheder, herunder kommuner, i det omfang formålet med videregivelse er at understøtte myndighedernes opgave med at begrænse spredningen af smitte med covid-19.

Kravet indebærer, at Arbejdstilsynet vil kunne anmode tjenesteyderen og kontaktpersonen om oplysninger, der er egnede til at komme i kontakt med lønmodtageren, herunder telefonnummer, mailadresse og lønmodtagerens bopælsadresse i Danmark. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet alene anvender denne adgang til at anmode om kontaktoplysninger i situationer, hvor det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, ligesom videregivelsen til andre myndigheder på samme måde skal være sagligt begrundet.

Endelig foreslås det med en ny § 7 g, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med sundheds- og ældreministeren kan 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.

Det foreslås, at overtrædelse af § 7 e, stk. 4, om kontaktoplysninger kan straffes med bøde, jf. den foreslåede § 10 a, stk. 1, nr. 4. Der vil desuden i medfør af § 10 b kunne fastsættes regler om straf i form af bøde ved overtrædelse af de regler, som fastsættes i medfør af § 7 g.

Bemyndigelsesbestemmelsen skal ses i lyset af, at udenlandske tjenesteydere ikke er i kontakt med danske myndigheder på samme måde og i samme omfang som danske virksomheder, hvorfor der vurderes at være et særligt behov for at understøtte udenlandske tjenesteyderes medvirken til smitteopsporing.

2.3 Om retstilstanden i perioden fra 1. november 2021 og tidspunktet for ikrafttrædelsen af nærværende lovforslag for så vidt angår straffesager

Som det fremgår af ovenstående, er det usikkert, hvorvidt de bestemmelser, der med lov nr. 1641 af 19. november 2020 blev indsat i udstationeringsloven, i medfør af solnedgangsklausulen i lov nr. 1641, som denne klausul blev udskudt ved lov nr. 1439 af 29. juni 2021, må anses for ophævet.

Idet der frem til ikrafttrædelsen af nærværende lovforslag således er usikkerhed om, hvorvidt de hidtil gældende bestemmelser i udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 4-6, fortsat er i kraft, er det vurderingen, at der ikke bør foretages strafforfølgning for overtrædelser, som er begået i perioden fra den 1. november og indtil dette lovforslags ikrafttræden, og som indtil den 1. november 2021 kunne straffes i medfør af de nævnte bestemmelser, jf. det strafferetlige legalitetsprincip, som kommer til udtryk i straffelovens § 1.

Rigsadvokaten har på denne baggrund besluttet at meddele alle politikredse, at i det omfang, der findes verserende straffesager vedrørende overtrædelser, der er begået i den omtalte periode, skal sagerne stilles i bero. Om der findes sådanne sager er på nuværende tidspunkt under afklaring.

Der er ved en søgning på straffesager i perioden fra den 1. november 2021 og til fremsættelsen af nærværende lovforslag ikke fundet nogen sager, der er afgjort i medfør af bestemmelserne i udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 4-6, hverken ved vedtagelse af bødeforlæg eller idømmelse af bøde. I det omfang der måtte fremkomme sådanne sager, vil de personer, der har modtaget bøden eller bødeforlægget, blive kontaktet, og der vil blive taget de nødvendige skridt med henblik på at få bøderne omgjort.

3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Lovforslaget indfører nationale særregler for behandling af ikke-følsomme og følsomme personoplysninger, lovforslagets §§ 1 og 2, samt § 7e, stk. 4 og 5 i lov om udstationering af lønmodtagere. Lovforslaget vil således medføre behandling af oplysninger om personer, herunder helbredsoplysninger, jf. databeskyttelsesordningen artikel 4, nr. 15.

Den foreslåede behandling af personoplysninger er nødvendig for at kunne forfølge formålet om at inddæmme og afbøde udbredelsen af covid-19.

3.1. Gældende ret

Behandling af personoplysninger er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse), herefter databeskyttelsesforordningen, og lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordningen om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven).

Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven gælder for behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk (elektronisk) databehandling, og for anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register, jf. forordningens artikel 2, stk. 1 Ved behandling forstås enhver aktivitet eller række af aktiviteter – med eller uden brug af automatisk behandling – som personoplysninger gøres til genstand for, fx indsamling, registrering, organisering, systematisering, opbevaring, tilpasning eller ændring, genfinding, søgning, brug, videregivelse ved transmission, formidling eller enhver anden form for overladelse, sammenstilling eller samkøring, begrænsning, sletning eller tilintetgørelse, jf. artikel 4, nr. 2.

Ved personoplysninger forstås efter forordningens artikel 4, nr. 1, enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (»den registrerede«); ved identificerbar fysisk person forstås en fysisk person, der direkte eller indirekte kan identificeres.

Helbredsoplysninger er efter forordningens artikel 4, nr. 15 defineret som personoplysninger, der vedrører en fysisk persons fysiske eller mentale helbred, herunder levering af sundhedsydelser, og som giver information om vedkommendes helbredstilstand.

Helbredsoplysninger er en særlig kategori af personoplysninger, følsomme personoplysninger, som bør nyde højere beskyttelse, og bør derfor kun behandles til sundhedsmæssige formål, når det er nødvendigt for at opfylde disse formål til gavn for fysiske personer og samfundet som helhed.

3.2. Grundlæggende principper for behandling af personoplysninger

De grundlæggende principper for behandling af personoplysninger fremgår af forordningens artikel 5, stk. 1, og gælder for alle behandlinger af personoplysninger omfattet af forordningen. Det følger bl.a. heraf, at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og på en gennemsigtig måde i forhold til den registrerede (lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra a. Endvidere skal personoplysninger indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og må ikke viderebehandles på en

måde, der er uforenelig med disse formål (formålsbegrænsning), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra b. Herudover skal personoplysninger være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles (dataminimering), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra c.

3.3. Behandlingsgrundlag

I databeskyttelsesforordningens kapitel II findes de relevante bestemmelser om, hvornår personoplysninger må behandles, herunder indsamles, opbevares og videregives. Det følger af forordningens artikel 6, stk. 1, at behandling af almindelige personoplysninger uden samtykke kun er lovlig, hvis og i det omfang mindst ét af de i bestemmelsen nævnte forhold gør sig gældende, herunder bl.a. hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, jf. artikel 6, stk. 1, litra e. Efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2 og 3, er det desuden muligt at opretholde og indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af artikel 6, stk. 1, litra e.

Det følger desuden af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, at behandling af følsomme personoplysninger, herunder helbredsoplysninger, som udgangspunkt er forbudt. Det er dog muligt at fravige dette forbud med et behandlingsgrundlag i artikel 9, stk. 2. Det kan fx ske, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejds-, sundheds-, og socialretlige forpligtelser og specifikke rettigheder, for så vidt den har hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret eller en kollektiv overenskomst i medfør af medlemsstaternes nationale ret, som giver fornødne garantier for den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser. Dette er fastsat tilsvarende i databeskyttelsesloven § 7.

Behandling af følsomme personoplysninger kan også ske lovligt, hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret og står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra g.

Ligeledes gælder, at behandling af følsomme personoplysninger skal være nødvendig af hensyn til samfundsinteresser på folkesundhedsområdet, fx beskyttelse mod alvorlige grænseoverskridende sundhedsrisici eller sikring af høje kvalitets- og sikkerhedsstandarder for sundhedspleje og lægemidler eller medicinsk udstyr på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, som fastsætter passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes rettigheder og frihedsrettigheder, navnlig tavshedspligt, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra i. Det bemærkes, at behandling af følsomme oplysninger også kræver hjemmel i forordningens artikel 6, stk. 1.

3.4. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

3.4.1. Arbejdsgivers ret til at pålægge lønmodtager forevisning af coronapas.

Lovforslagets § 1, stk. 1, har til hensigt, at give arbejdsgiver ret til at bede en lønmodtager om at få forevist et coronapas og dermed føre en synsmæssig kontrol af passet på f.eks. en telefon eller fysisk print. Forslaget har derimod ikke til hensigt, at give arbejdsgiver ret til at foretage automatisk eller ikkeautomatisk databehandling af oplysningerne i coronapasset, eller at indeholde oplysningerne i cornapasset i et register. Ved en synsmæssig kontrol af coronapas er der ikke være tale om behandling af personoplysninger i databeskyttelsesforordningens forstand, jf. artikel 4, nr. 2 modsætningsvist.

Adgangen til at pålægge lønmodtager forevisning af coronapas er dermed ikke omfattet af databeskyttelsesreglerne, så længe der alene er tale om en synsmæssig kontrol, hvor oplysningerne ikke indsamles, registres eller på anden måde behandles.

3.4.2. Arbejdsgivers ret til at pålægge test for covid-19 og smitteopsporing blandt udstationerede

Med lovforslaget indføres der nationale særregler for behandling af ikke-følsomme og følsomme personoplysninger, jf. lovforslagets § 1, stk. 2, om pålæg af test og § 9 om udlevering af kontaktoplysninger på udstationeret arbejdskraft i medfør af den foreslåede § 7e, stk. 4 og 5, i lov om udstationering af lønmodtagere, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, jf. artikel 6, stk. 2-3 og artikel 9, stk. 2, litra g.

Med forslagets § 2 fastsættes, at en arbejdsgiver alene kan pålægge en ansat at blive testet, 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. Dermed sikres, at behandlingen af helbredsoplysninger alene kan finde sted for at forfølge et legitimt formål, herunder når det er nødvendig for at hindre udbredelse af covid-19. Det samme gør sig gældende i forhold til forslagets § 7 e, stk. 4 og 5.

Den behandling af personoplysninger, der vil kunne finde sted på baggrund af reglerne i forslaget, vil skulle ske inden for rammerne af databeskyttelsesreglerne.

Som også nævnt ovenfor er det efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2 og 3, muligt at opretholde og indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen i forbindelse med artikel 6, stk. 1, litra e.

Behandlingen af almindelige personoplysninger, som kan ske i medfør af dette forslags bestemmelser, vurderes at have hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, idet behandlingen vil være nødvendig af hensyn til opgaver i samfundets interesse.

Det vurderes, at det er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen og dennes rammer for særregler om behandling af personoplysninger at indføre de med dette forslags bestemmelser, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra e, jf. artikel 6, stk. 2-3.

Der vurderes, at der vil ske behandling af særlige kategorier af personoplysninger, herunder navnlig helbredsoplysninger, i medfør af denne lovs bestemmelser. Det vurderes, at der med dette forslag er hjemmel hertil, idet behandlingen af personoplysninger vil være nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra g.

Det er fx forudsat i forordningens præambelbetragtning nr. 52, at forebyggelse og kontrol af overførbare sygdomme og andre alvorlige trusler mod sundheden udgør en samfundsmæssig interesse.

Forslagets bestemmelser vurderes at stå i rimeligt forhold til det legitime mål, der forfølges, da bestemmelserne er afgrænset på en sådan måde, at de følsomme oplysninger er begrænset til oplysninger om en positiv test samt tidspunktet for prøvetagningen, samt at de pågældende bestemmelser alene kan anvendes til et specifikt og legitimt formål og for en begrænset periode. Arbejdsgiver har således kun ret til at opbevare oplysningerne, så længe det er hensigtsmæssigt i forhold til lovens formål.

Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra g, at der i forbindelse med fastsættelsen af nationale regler skal tages hensyn til det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse, og at der skal sikres passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser. Det bemærkes i den forbindelse, at bestemmelserne i forslaget finder anvendelse, hvis der er et aktuelt behov for at begrænse og inddæmme smittespredning af covid-19. Det bemærkes endvidere, at efter forslagets § 10, finder reglerne alene anvendelse i en bestemt afgrænset periode.
Det vurderes dermed, at lovforslaget sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser.

Det bemærkes desuden, at der ved behandlingen af følsomme personoplysninger omfattet af forbuddet i databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, foruden at der skal være en undtagelse til dette forbud i enten forordningens artikel 9, stk. 2, eller bestemmelser, der gennemfører forordningens artikel 9, samtidig skal være et lovligt grundlag for behandling i forordningens artikel 6. Det bemærkes i den forbindelse, at det er ministeriets vurdering, at der er hjemmel til behandling af de nævnte følsomme personoplysninger i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e.

Herudover skal det bemærkes, at de grundlæggende principper i forordningens artikel 5 altid skal iagttages i forbindelse med behandling af personoplysninger. Det vurderes, at lovforslaget kan indføres inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 5.

Øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven skal ligeledes iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af denne lov. Herunder skal bl.a. oplysningspligten over for de registrerede, jf. databeskyttelsesforordningen artikel 13 og 14 iagttages. Således følger, at når der indsamles personoplysninger om en ansat, enten hos den ansatte selv eller hos andre, bør den dataansvarlige (henholdsvis Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren) iagttage den almindelige oplysningspligt, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Muligheden for, at en arbejdsgiver kan pålægge en ansat om at blive testet for covid-19, forventes at medføre en øget efterspørgsel på test i regi af det offentlige.

Det bemærkes, at test af arbejdstagere vil skulle ske inden for den tilgængelige testkapacitet, og hvis testkapaciteten er udnyttet, vil der kunne opleves ventetider.

Det vurderes, at loven vil lægge beslag på en del af testkapaciteten. Det vurderes dog ikke, at lovforslaget vil medføre behov for øget testkapacitet.

Det er ikke muligt på forhånd at estimere omfanget af offentlige ansatte som testes uden for arbejdstid, hvorfor det heller ikke er muligt at skønne over omfanget af den økonomiske kompensation der udbetales af de offentlige arbejdsgivere.

Lovforslaget giver ikke anledning til kompensation af offentlige såvel som private arbejdsgivere, i forbindelse med testning af medarbejdere uden for arbejdstid.

Loven vil medføre omkostninger for Arbejdstilsynet i 2022 på 0,9 mio. kr. i forbindelse med indhentning og behandling af kontaktoplysninger samt videregivelse af disse til andre offentlige myndigheder, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19. Midlerne tildeles

Arbejdstilsynet i 2022, idet Arbejdstilsynet ikke kan nå at gennemføre ansættelser i 2021. Der vil i 2021 ske fortrængning af tilsynsaktivitet, som vil blive indhentet i 2022.

Merudgifterne på 0,9 mio. kr. i 2022 håndteres i forbindelse med FL22. Det vurderes ikke, at muligheden for, at arbejdsgiver kan kræve coronapas, vil medføre økonomiske konsekvenser.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget giver ikke anledning til kompensation af offentlige såvel som private arbejdsgivere, i forbindelse med testning af medarbejdere uden for arbejdstid.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for borgerne.

7. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser

8. Forholdet til EU-retten

Med lovforslaget foreslås det bl.a., at en arbejdsgiver kan pålægge en ansat at forevise et coronapas, sålænge covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, og pålægge ansatte 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 ud fra væsentlige driftsmæssige hensyn i forhold til den pågældende virksomhed.

Eftersom spredning af smitte sker både blandt ansatte i virksomheder etableret i Danmark og blandt ansatte hos udenlandske tjenesteydere, der udstationerer eller beskæftiger ansatte i forbindelse med levering af tjenesteydelser i Danmark, er det ud fra et sundhedsmæssigt perspektiv nødvendigt, at både danske og udenlandske arbejdsgivere, som beskæftiger lønmodtagere på det danske arbejdsmarkedsmarked, kan pålægge ansatte at forevise coronapas og at blive testet for covid-19.

Med lovforslaget får arbejdsgivere i Danmark adgang til at pålægge ansatte at forevise coronapas og at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen. Adgangen til at pålægge forevisning af coronapas og test gælder på samme måde og på samme vilkår i forhold til alle ansatte hos en arbejdsgiver, herunder vandrende arbejdstagere. Vandrende arbejdstagere ansat hos en arbejdsgiver i Danmark, som ønsker at pålægge sine ansatte at forevise coronapas og at blive testet for covid-19, er dermed underlagt de samme vilkår, herunder de samme sundhedsmæssige hensyn, som nationale arbejdstagere. Adgangen til at pålægge forevisning af coronapas og test i forhold til ansatte, som er vandrende arbejdstagere, vurderes at være i overensstemmelse med TEUF's artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed.

Ud fra det samme hensyn om at beskytte menneskers sundhed og at begrænse smitten med covid-19 skal udenlandske tjenesteydere have den samme adgang til at pålægge ansatte, der er udstationeret til Danmark, at forevise coronapas og at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen.

I forhold til udstationerede lønmodtagere fastsætter udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF af 16. december 1996, som ændret ved direktiv 2018/957/EU), hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidig udstationerer en lønmodtager til et andet land. Det fremgår af direktivets artikel 3, stk. 1, at medlemsstaterne påser, at de virksomheder, der er etableret i en anden medlemsstat, og som udstationerer arbejdstagere på deres område som led i en grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, inden

for de områder, som er nævnt i bestemmelsen, sikrer de udstationerede arbejdstagere de arbejds- og ansættelsesvilkår, som er fastsat i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres.

Med henblik herpå indeholder bestemmelsen en opregning af de områder, inden for hvilke medlemsstaterne kan gøre gældende, at de gældende bestemmelser i værtsmedlemsstaten finder anvendelse. Disse beskyttede vilkår er:

- Maksimal arbejdstid og minimal hviletid.
- Mindste antal betalte feriedage pr. år.
- Aflønning, herunder overtidsbetaling.
- Betingelser for at stille arbejdstagere til rådighed, herunder via vikarbureauer.
- Sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen.
- Beskyttelsesforanstaltninger for gravide kvinder og kvinder, der lige har født samt for børn og unge.
- Ligebehandling samt andre regler om ikke-diskrimination.
- Betingelser for arbejdstageres indkvartering, når den stilles til rådighed af arbejdsgiveren til arbejdstagere, der ikke er på deres faste arbejdssted
- Ydelser eller godtgørelse af udgifter til dækning af udgifter til rejse, kost og logi til arbejdstagere, der er hjemmefra i erhvervsmæssigt øjemed.

De vilkår, som kan finde anvendelse under udstationering, skal ses i sammenhæng med en række bredere samfundshensyn, som vilkårene kan være med til at understøtte. Det gælder blandt andet i forhold til beskyttelse af menneskers sundhed (betragtning 3 i ændringsdirektivet) og i forhold til hensynet til at virksomheder kan konkurrere på grundlag af faktorer såsom produktivitet, effektivitet og arbejdsstyrkens uddannelses- og kvalifikationsniveau, samt deres varers og tjenesteydelsers kvalitet (betragtning 16 i ændringsdirektivet). Desuden fremgår det, at der med ændringsdirektivet er tale om en afbalanceret ramme med hensyn til den fri udveksling af tjenesteydelser og beskyttelsen af den udstationerede arbejdstager, som er ikke forskelsbehandlende, gennemsigtig og forholdsmæssig, samtidig med at den respekterer de nationale arbejdsmarkedsrelationers forskellighed. Direktivet er samtidig ikke til hinder for anvendelse af arbejds- og ansættelsesvilkår, der er mere favorable for udstationerede arbejdstagere (betragtning 24 i ændringsdirektivet).

Den foreslåede ændring af udstationeringslovens § 5, hvorefter udenlandske tjenesteydere kan anvende ”lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.”, foretages med afsæt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra e, om ”sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen”, idet et krav om forevisning af coronapas og test har til formål at begrænse smitten blandt de ansatte, og dermed beskytte sundheden og sikre arbejdsmiljøet også for de øvrige ansatte. Men adgangen til at anvende loven giver samtidig udenlandske tjenesteydere mulighed for at udøve sine aktiviteter i Danmark på samme vilkår som danske virksomheder, fx i forhold til at pålægge ansatte at forevise coronapas og at blive testet og dermed også varetage væsentlige driftsmæssige hensyn i forhold til at begrænse smitten. Det gælder fx hensynet til kunder, forretningsforbindelser og andre, der har deres gang på virksomheden og risikerer at blive smittet. De hensyn, som kan begrunde anvendelse af loven er relevante for både danske virksomheder, som udenlandske tjenesteydere, der leverer tjenesteydelser i Danmark, hvor der kan være behov for at godtgøre, at fx de produkter og varer, som skal afsættes, er produceret under sundhedsmæssigt betryggende forhold. Arbejdsgivere kan pålægge ansatte at forevise coronapas, så længe covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom. Der henvises til afsnit 2.1.1. De driftsmæssige hensyn, der begrunder pålæg om test, er nærmere beskrevet i de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.2.

Lovforslaget medfører også, at enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt til RUT efter udstationeringsloven, og dennes kontaktperson, efter anmodning skal 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. Arbejdstilsynet kan videregive kontaktoplysninger til andre offentlige myndigheder med henblik på at begrænse smitte med covid-19.

Endelig indeholder lovforslaget en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren, der efter forhandling med sundheds- og ældreministeren kan fastsætte nærmere regler om en tjenesteyders pligt til at medvirke til smitteopsporing af covid-19, herunder pligt til at udarbejde en handlingsplan for forebyggelse af smitte blandt virksomhedens ansatte og pligt til at forevise testresultater for virksomhedens ansatte for myndighederne.

Håndhævelsen af de regler, der er fastsat i udstationeringsdirektivet, reguleres i det såkaldte håndhævelsesdirektiv (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde viainformationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«)).

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 giver medlemsstaterne adgang til at indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er nødvendige for at sikre effektiv overvågning og overholdelse af de forpligtelser, som er fastsat i direktivet, så længe de er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten. Håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 2, giver medlemsstaterne mulighed for at indføre andre administrative krav og kontrolforanstaltninger, i tilfælde af, at der opstår situationer eller en ny udvikling, hvor de eksisterende administrative krav og kontrolforanstaltninger ikke forekommer tilstrækkelige eller virkningsfulde nok til at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i udstationeringsdirektivet og i håndhævelsesdirektivet, forudsat at disse er berettigede og forholdsmæssigt afpassede.

Håndhævelsesdirektivets artikel 10 pålægger medlemsstaterne at sikre, at passende kontrol- og overvågningsmekanismer er indført, og at myndighederne foretager effektiv og tilstrækkelig kontrol på deres område for at kontrollere og overvåge, at udstationeringsreglerne overholdes. Medlemsstaterne skal i den forbindelse blandt andet sikre, at kontrollen ikke er uforholdsmæssig.

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 og 10 fastsætter et proportionalitetsprincip. Lovforslagets bestemmelser om kontaktoplysninger i den foreslåede § 7 e, stk. 4 og 5, de regler som måtte blive fastsat i medfør af den foreslåede § 7 g må således også underlægges en sådan proportionalitetsvurdering.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de gældende regler for udenlandske tjenesteydere ikke er tilstrækkelige i en situation som den aktuelle, hvor der er behov for yderligere tiltag for at inddæmme og forebygge smitte med covid-19, og der er derfor behov for yderligere regler som hjemlet i håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 2, og artikel 10.

I forhold til arbejdstagere, som fast bor og opholder i Danmark, har danske myndigheder de nødvendige kontaktoplysninger på arbejdstagerne i forhold til at foretage smitteopsporing. Henset til behovet for at kunne komme hurtigt i kontakt med udenlandske arbejdstagere, der er er midlertidigt i Danmark, og hvor myndighederne ikke har de samme kontaktveje som i forhold til personer med fast bopæl i Danmark, er det nødvendigt at stille krav om, at kontaktpersonen for den virksomhed, som udstationerer lønmodtagere til Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal videregive kontaktoplysninger på de udstationerede

lønmodtagere, så sundhedsmyndighederne kan foretage den nødvendige smitteopsporing. De foreslåede foranstaltninger betragtes derfor som værende rimelige foranstaltninger, som ikke går videre, end hvad der er krævet for at opnå formålet.

Det er desuden Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de ovenfor beskrevne tiltag er egnede til at opnå formålet med inddæmme og forebygge smitte med covid-19.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 16. november 2021 til den 18. november 2021 kl. 12 været sendt i høring hos følgende organisationer og myndigheder m.v.: Advokatsamfundet, Akademikerne (AC), Beskæftigelsesrådet, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Erhverv, Dansk Industri, Danske Advokater, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Dommerforening, Det Faglige Hus, Dommerfuldmægtigforeningen, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Forhandlingsfællesskabet, KL, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Lederne og Sundhedskartellet.

10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	0,9 mio. kr. i 2022.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Test af arbejdstagere vil skulle ske inden for den tilgængelige testkapacitet, og hvis testkapaciteten er udnyttet, vil der kunne opleves ventetider. Det vurderes dog ikke , at lovforslaget vil medføre behov for øget testkapacitet.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen

Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Vandrende arbejdstagere ansat hos en arbejdsgiver i Danmark, som ønsker at pålægge sine ansatte at forevise coronapas eller test for covid-19, er underlagt de samme vilkår, herunder de samme sundhedsmæssige hensyn, som nationale arbejdstagere. Adgangen til at pålægge forevisning af coronapas eller test i forhold til ansatte, som er vandrende arbejdstagere, vurderes at være i overensstemmelse med TEUF's artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed. Ud fra det samme hensyn om at beskytte menneskers sundhed og at begrænse smitten med covid-19 skal udenlandske tjenesteydere have den samme adgang til at pålægge ansatte, der er udstationeret til Danmark, at forevise coronapas eller at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen. Den foreslåede ændring af udstationeringslovens § 5, hvorefter udenlandske tjenesteydere kan anvende "lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.", foretages med afsæt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra e, om "sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen", idet et krav om test har til formål at begrænse smitten blandt de ansatte, og dermed beskytte sundheden og sikre arbejdsmiljøet også for de øvrige ansatte. Håndhævelsesdirektivets artikel 9 og 10 fastsætter et proportionalitetsprincip. Lovforslagets bestemmelser om kontaktoplysninger i den foreslåede § 7 e, stk. 4 og 5, de regler som måtte blive fastsat i medfør af den foreslåede § 7 g må således også underlægges en sådan proportionalitetsvurdering. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de gældende regler for udenlandske tjenesteydere ikke er tilstrækkelige i en situation som den aktuelle, hvor der er behov for yderligere tiltag for at inddæmme og forebygge smitte med covid-19, og der er derfor behov for yderligere regler som hjemlet i håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 2, og artikel 10.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Efter gældende ret er der ikke lovgivning om arbejdsgivers adgang til at pålægge ansatte at forevise et coronapas. Som nærmere beskrevet ovenfor i de almindelige bemærkninger vedrørende gældende ret er der forskel på reguleringen ansættelsesretligt af de enkelte bestanddele, der indgår i et coronapas, men det er nyt, at coronapas som sådan, herunder adgangen til at give pålæg til ansatte om forevisning heraf, foreslås at blive genstand for dansk ansættelsesretlig lovregulering. Der har hidtil været mulighed for at indgå aftaler kollektivt og individuelt om brug af coronapas på danske arbejdspladser, men lovgivning, så som den tidligere gældende om pålæg om test for covid-19, har alene angået visse af de enkelte elementer i et coronapas.

Det foreslås i lovens *§ 1, stk. 1*, at en arbejdsgiver kan pålægge en ansat at forevise et coronapas, så længe covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom. Det fremgår således af trepartsaftalen om arbejdsgiveres mulighed for at pålægge ansatte at forevise coronapas, der er indgået mellem regeringen, FH og DA af 12. november 2021, at aftaleparterne er enige om, at så længe covid-19 er en samfundskritisk sygdom, er saglighedskravet for at pålægge ansatte at vise coronapas opfyldt. Det er således ikke nødvendigt, at arbejdsgiver i begrundelsen for udstedelsen af et pålæg, jf. stk. 2, angiver andet end, at covid-19 er kategoriseret som en samfundskritisk sygdom. I en situation, hvor covid-19 ikke længere kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, er der ikke grundlag for at pålægge ansatte at forevise coronapas i medfør af § 1, stk. 1. Det i relation til et sådant pålæg fastsatte i stk. 2-4, er i øvrigt gældende for pålæg efter stk. 1.

Det er den enkelte arbejdsgiver, der kan beslutte, om pålæg efter § 1, stk. 1, skal gives, og bestemmelsen finder anvendelse for både offentlige og private arbejdsgivere. Hvad der nærmere skal forstås ved et coronapas, vil fremgå af de regler, der fastsættes af beskæftigelsesministeren i henhold til den foreslåede bemyndigelse i stk. 4..På tidspunktet for dette lovforslags fremsættelse kan et coronapas udstedes, hvis den pågældende er vaccineret mod covid-19, hvis den pågældende tidligere har haft et sygdomsforløb med covid-19, eller hvis den pågældende for nylig er testet for covid-19 med et negativt testresultat, jf. nærmere nedenfor.

Det er, bortset fra vedrørende test for covid-19, jf. den foreslåede § 2, ikke hensigten med dette lovforslag at ændre på, hvad der er gældende i forhold til arbejdsgivers adgang til oplysning om de enkelte elementer, der indgår i et coronapas. Selve adgangen til at pålægge, at et coronapas forevises, medfører ikke i sig selv en videre adgang til at få oplysning om en ansats tidligere sygdomsforløb med covid-19 eller den ansattes forhold med hensyn til vaccination mod covid-19. Herom henvises der til beskrivelsen af gældende ret i de almindelige bemærkninger i dette lovforslag, mens der for så vidt angår arbejdsgivers adgang til oplysning om resultatet af tests for covid-19 henvises til bemærkningerne til den foreslåede § 2 nedenfor.

Det foreslås i lovens *§ 1, stk. 2*, at en arbejdsgiver skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor skal informere den berørte ansatte om, at der vil blive pålagt forevisning af coronapas, jf. stk. 1, og arbejdsgivers 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. Det følger således princippet i, hvad der tidligere var gældende vedrørende pålæg om test for covid-19, jf. lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19. m.v. af 19. november 2020, og hvad der foreslås at gælde herfor igen, jf. den foreslåede § 3, stk. 2.

Det sikres herved, at ansatte, der bliver pålagt at forevise coronapas, skriftligt og i overensstemmelse med den på virksomheden gældende regulering oplyses herom og om årsagen hertil. Den information, der tilgår de ansatte, skal være så fyldestgørende som muligt. Eventuelle forudgående aftaler om forevisning af coronapas berøres ikke af dette lovforslag, og det samme gælder øvrig regulering om eksempelvis drøftelser i samarbejdsudvalg eller inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanter.

Det foreslås i lovens *§ 1, stk. 3*, at hvis pålægget om forevisning af coronapas indebærer, at den ansatte skal testes for covid-19, finder de foreslåede §§ 4-5 anvendelse. Bestemmelserne om, at test så vidt muligt skal gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid, og at test skal foregå på betryggende måde er således også gældende i forhold til tests, der er nødvendige for, at lønmodtageren kan efterkomme et pålæg om forevisning af et coronapas. Dette indebærer, at arbejdsgiveren ved pålæg om forevisning af et coronapas må afvente, at test gennemføres og testresultatet foreligger, før pålægget kan efterkommes.

Den foreslåede § 3 finder derimod ikke anvendelse og arbejdsgiveren, der pålægger en ansat at forevise coronapas, skal således ikke leve op til det i denne bestemmelse fastsatte saglighedskrav, men kan nøjes med at henvise til, at covid-19 udgør en samfundskritisk sygdom. Arbejdsgiveren skal heller ikke informere og høre i overensstemmelse med det i den foreslåede § 3, stk. 2, fastsatte, men skal i stedet informere og høre i henhold til denne bestemmelses stk. 2.

Det foreslås i lovens *§ 1, stk. 4*, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvad der forstås ved et coronapas samt undtagelser til krav om coronapas og krav om test for covid-19, herunder at de kommunale borgerservicecentre kan udstede dokumentation, der fritager den ansatte for krav om coronapas og krav om test for covid-19. Der er på nuværende tidspunkt udstedt en række bekendtgørelser i medfør af epidemiloven, der fastsætter krav om coronapas en række steder, hvortil offentligheden har adgang. Reglerne fastsætter alene krav for kunder, besøgende m.v., og ikke ansatte de pågældende steder.

Det er forventningen, at definitionen på et coronapas efter den foreslåede bemyndigelse skal følge den til enhver tid gældende definition i de nugældende regler om coronapas, som er udstedt i medfør af epidemiloven. På nuværende tidspunkt forstås et coronpas som dokumentation for 1) et negativt resultat af en PCR-test, der er højst 96 timer gammel regnet fra tidspunktet, hvor testen er foretaget, en antigentest, der er højst 72 timer gammel regnet fra tidspunktet, hvor testen er foretaget, 2) et positivt resultat af en PCR-test, der er mindst 14 dage og højst 180 dage gammelt regnet fra tidspunktet, hvor testen blev foretaget, og 3) et gennemført vaccinationsforløb mod covid-19 eller et påbegyndt vaccinationsforløb mod covid-19. Kræver et vaccinationsforløb mod covid-19 to eller flere doser, anses det for gennemført umiddelbart efter den afsluttende dosis. Kræver et vaccinationsforløb mod covid-19 alene én dosis, anses det for gennemført 14 dage efter denne ene dosis. Et vaccinationsforløb mod covid-19 anses for påbegyndt mindst 14 dage og højst 42 dage efter den første dosis.

Efter de gældende regler udstedt i medfør af epidemiloven kan dokumentationen både foreligge i papirformat, elektronisk eller ved fremvisning af sundhedsmyndighedernes app ”Coronapas”, hvor skærmen

viser ”Gyldigt i Danmark” kombineret med bevægelige elementer og aktuelt klokkeslæt på skærmen eller ved verifikation i form af scanning af QR-koden i appen, hvor skærmen viser ”Gyldigt i Danmark”.

Det forslås endvidere i stk. 4, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om undtagelser til krav om coronapas og krav om test for covid-19, herunder at de kommunale borgerservicecentre kan udstede dokumentation, der fritager den ansatte for krav om coronapas og krav om test for covid-19. Det følger af de gældende undtagelser til kravet om coronapas, at det ikke omfatter personer under 15 år. Derudover følger det af de gældende regler om coronapas, at de kommunale borgerservicecentre udsteder dokumentation til personer, der sammen med et medbragt pas, kørekort, sundhedskort eller andet offentligt udstedt identitetskort, indleverer en erklæring på tro og love om, at personen af medicinske årsager eller som følge af en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse ikke bør få foretaget en covid-19-test. Sundhedsministeriet stiller den erklæring på tro og love der anvendes til rådighed. Erklæringen indeholder en udtømmende oplistning af de årsager, der kan føre til undtagelse for covid-19-test. Personer, der kan fremvise dokumentation udstedt og underskrevet af et kommunalt borgerservicecenter for at være undtaget fra at få foretaget en covid-19-test, er undtaget fra kravet om coronapas.

Det forudsættes, at beskæftigelsesministeren i medfør af den foreslåede bemyndigelse fastsætter regler, der følger ovennævnte undtagelser til de til enhver tid gældende regler om coronapas samt regler om dokumentation for fritagelse for test for covid-19.

Det foreslås i lovens *§ 1, stk. 5*, at lovforslaget ikke finder anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om brug af coronapas i ansættelsesforhold eller test af ansatte for covid-19.

Denne formulering svarer til, hvad der er fastsat i helbredsoplysningslovens § 1, stk. 2. Den foreslåede bestemmelse er begrundet i, at der for at begrænse udbredelsen af smitte med covid-19 kan opstå behov for yderligere regulering af brug af coronapas i ansættelsesforhold eller test af ansatte for covid-19, herunder eksempelvis regulering om test af ansatte straks og umiddelbar videreformidling af testresultatet. Sådanne bestemmelser vil i givet fald skulle følges uanset det i den foreslåede § 4 fastsatte om, hvornår en af arbejdsgiver pålagt test skal gennemføres. Lovforslaget vil dog fortsat finde anvendelse i det omfang, anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri ikke er til hinder herfor, idet eksempelvis det i lovens § 5 fastsatte om, at test skal foregå på betryggende måde, fortsat vil kunne finde anvendelse, uanset regulering om test af ansatte straks som nævnt ovenfor.

Til § 2

Efter gældende ret er arbejdsgivers adgang til at pålægge ansatte at blive testet for covid-19 reguleret af § 2, stk. 2, i helbredsoplysningsloven, idet denne bestemmelse regulerer pålagte helbredsundersøgelser generelt. Ud over at fastlægge betingelser for, at arbejdsgivere pålægger ansatte at blive undersøgt, indeholder loven detaljerede bestemmelser om, hvordan en undersøgelse skal foregå og procedurer, der skal iagttages. Helbredsoplysningsloven indeholder dog adgang til at regulere pålæg om helbredsundersøgelser ved anden lovgivning, hvilket er hensigtsmæssigt eksempelvis i forhold til at dæmme op for en pandemi.

Det foreslås i lovens *§ 2, stk. 1*, at en arbejdsgiver i overensstemmelse med §§ 3-5 i dette lovforslag kan pålægge en ansat hurtigst muligt at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiver om resultatet af testen.

Baggrunden herfor er, at der i forhold til, hvad der er gældende efter helbredsoplysningsloven om adgangen til at pålægge test, i lyset af den situation, der er opstået i Danmark og i andre lande omkring smittespredning med covid-19 er behov for en videre adgang til at pålægge test. Der har således op til fremsættelse af dette lovforslag kunnet konstateres en øget spredning af smitte med covid-19 i Danmark på trods af, at en stor del af den voksne befolkning er vaccineret mod covid-19.

Mens det har vist sig, at vaccinerne giver en meget stor beskyttelse mod et alvorligt sygdomsforløb med covid-19 for den enkelte vaccinerede, kan mennesker på trods af vaccination blive smittet med covid-19 og bære smitten videre til andre, vaccinerede såvel som uvaccinerede. I nogle situationer kan der således være behov for, at arbejdsgiver kan pålægge også vaccinerede ansatte at blive testet, og under disse ganske særlige omstændigheder, vil det ikke være muligt for ansatte at frigøre sig fra et pålæg om test ved at dokumentere over for arbejdsgiver, at der allerede er gennemført et anbefalet vaccinationsforløb.

Den test, som arbejdsgiver foreslås at kunne pålægge en ansat at tage, er en alene test for covid-19. Den foreslåede bestemmelse og dermed dette lovforslag omhandler ikke test for andre sygdomme eller for antistoffer for covid-19. Den foreslåede bestemmelse og dette lovforslag omhandler heller ikke test uden for ansættelsesforhold, og den her foreslåede bestemmelse angår alene test, der pålægges af arbejdsgiver, og ikke test, der pålægges af myndigheder, eksempelvis i henhold til epidemilovgivningen. Det er ikke med bestemmelsen eller dette lovforslag hensigten at ændre på lønmodtager- og arbejdsgiverbegrebet inden for dansk arbejds- og ansættelsesret. Det er heller ikke hensigten med denne bestemmelse eller lovforslaget, at regulere test for covid-19, der ikke pålægges ensidigt af arbejdsgiver, men som fx gennemføres på baggrund af en kollektiv eller individuel aftale.

At den ansatte skal oplyse arbejdsgiver om resultatet af en pålagt test for covid-19 indebærer, at en ansat på forlangende skal dokumentere over for arbejdsgiver, om testresultatet er positivt eller negativt. Endvidere har arbejdsgiver krav på at få oplyst, hvornår testen er foretaget. Typisk vil et testresultat foreligge i elektronisk eller fysisk form og vil ad denne vej også kunne forevises arbejdsgiver. Foreligger et testresultat ikke i elektronisk eller fysisk form, skal resultatet og testtidspunktet på anden måde dokumenteres over for arbejdsgiver, eventuelt i form af en tro og love-erklæring fra den ansatte. Arbejdsgiver har ikke krav på andre oplysninger end selve testresultatet samt testtidspunktet. Arbejdsgiver kan ikke pålægge en ansat at sørge for, at arbejdsgiver får resultatet direkte uden om den ansatte. Den ansatte er derimod forpligtet til at sikre, at arbejdsgiver får resultatet af testen hurtigst muligt efter, at resultatet er tilgået den ansatte selv.

At arbejdsgiver får adgang til at pålægge den ansatte at blive testet hurtigst muligt indebærer, at en pålagt test skal gennemføres inden for den tidsramme, som arbejdsgiver angiver, hvilket kan være hurtigst muligt, men også kan være inden for en nærmere angiven frist. I forbindelse med pålægget kan det af arbejdsgiver således oplyses, hvad der af arbejdsgiver anses for at være det hurtigst mulige, eller hvornår en test senest skal være gennemført. Det vil desuden kunne afhænge af de konkrete omstændigheder og tillige af relevante myndigheders vejledning, hvor hurtigt en test kan foretages og hvornår test af den ansatte bør ske.

I lovens *§ 2, stk. 2* foreslås, at en arbejdsgiver skal kunne pålægge en ansat hurtigst muligt at give arbejdsgiver oplysning herom, hvis den ansatte er testet positiv for covid-19.

Dette har sigte på test, som en ansat af egen drift får foretaget, og som fører til et positivt resultat for covid-19. Et pålæg efter det foreslåede stk. 2 kan både gives ved siden af pålæg efter det foreslåede stk. 1 og uden

at der gives pålæg efter det foreslåede stk. 1. Det kan også gives ved siden af et pålæg efter § 1, stk. 1, og uden at der gives pålæg efter § 1, stk. 1. Er et pålæg efter det foreslåede stk. 2 givet, vil det være gældende fremover i ansættelsesforholdet, idet det dog kan ophæves igen af arbejdsgiver eller ophører ved ophævelsen af dette lovforslag. Pålægget indebærer, at den ansatte alene skal oplyse om et positivt testresultat samt tidspunktet, hvor denne test er foretaget, jf. nærmere herom i afsnit 3 under de almindelige bemærkninger om forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Til § 3

Efter gældende ret, jf. helbredsoplysningslovens § 2, kan der kun pålægges helbredsundersøgelse, hvis oplysningerne, som undersøgelsen kan give, har væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, og hvis forholdene ved arbejdet særligt taler for at gennemføre undersøgelsen.

Det foreslås i lovens *§ 3*, at en arbejdsgiver kun kan pålægge en ansat at blive testet, 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. Dette indebærer, at der skal være kvalificerede årsager til, at arbejdsgiver pålægger en ansat at blive testet.

Hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19 må nødvendigvis anskues i lyset af, hvordan situationen i relation til covid-19 udvikler sig. Dette gælder både i forhold til smittespredning og i forhold til, at der løbende tilvejebringes mere og mere viden om covid-19 og hvordan spredning af smitte hermed kan inddæmmes. Hvorledes hensynet til at begrænse spredning af smitte med covid-19 varetages bedst, er således ikke endegyldigt fastlagt, men et spørgsmål under stadig afklaring, og udviklingen i forhold hertil vil blive afspejlet i sundhedsmyndigheders og andre myndigheders regler, retningslinjer og anbefalinger. Disse regler, retningslinjer og anbefalinger udgør på den baggrund et essentielt element i forståelsen af, hvad der konkret ligger i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19. Det skal i den forbindelse nævnes, at hvis der via anden lovgivning fastsættes regler, hvorefter en arbejdsgiver for at begrænse spredningen af smitte med covid-19 forpligtes til at foranstalte test af ansatte, vil arbejdsgiver have adgang til at pålægge ansatte test i overensstemmelse med bestemmelserne i dette lovforslag og eventuelle andre bestemmelser, der kan indgå i den nævnte anden lovgivning, jf. lovforslagets § 1, stk. 5.

Det kan dog overordnet om dette hensyn anføres, at hensynet kan gøre sig gældende i forhold til andre ansatte, idet arbejdsgiver efter arbejdsmiljølovgivningen skal sikre, at arbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og dette indebærer en pligt til i videst muligt omfang at beskytte ansatte mod at blive smittet med covid-19 på deres arbejde. Hensynet kan også gøre sig gældende i forhold til kunder, forretningsforbindelser og andre, der har deres gang på virksomheden og risikerer at blive smittet. Endelig kan hensynet også have en mere overordnet samfundsmæssig karakter, hvis særlige forhold omkring arbejdet gør sig gældende. Dette kan fx være, hvis en ansat arbejder med dyr, hvor der er grund til særlige forholdsregler eller består særlige risici i relation til covid-19, eller hvis en ansat i forbindelse med en af arbejdsgiver arrangeret transport i tilknytning til arbejdet vil kunne udgøre en smitterisiko.

Ved siden af hensynet til begrænsning af spredningen af smitte med covid-19 kan væsentlige driftsmæssige hensyn begrunde, at arbejdsgiver pålægger en ansat at blive testet. Om sådanne driftsmæssige hensyn gør sig gældende vil bero på en konkret vurdering, og det må i den forbindelse tages i betragtning, at det ikke er et hvilket som helst driftsmæssigt hensyn, der kan begrunde et pålæg om testning; at den ansatte testes skal

have væsentlig betydning for virksomhedens drift. Som et eksempel på, at driftsmæssige hensyn kan anses for væsentlige, kan nævnes den situation, hvor en virksomhed eller en del af en virksomhed på grund af et større smitteudbrud er midlertidigt lukket helt ned, og hvor alle ansatte er hjemsendt. Et pålæg om test af de hjemsendte ansatte i en sådan situation vil ikke nødvendigvis kunne begrundes i hensynet til begrænsning af smittespredning, men vil kunne være afgørende i forhold til, hvornår virksomheden eller den berørte del heraf kan genåbne.

Et andet eksempel på væsentlige driftsmæssige hensyn kan være, hvor der af en aftager af en virksomheds produkter stilles krav om, at produktionen har fundet eller finder sted under omstændigheder, hvor der er truffet foranstaltninger for at holde covid-19 ude. Dette kan være tilfældet for eksportvirksomheder, og hvis en udenlandsk importør af eksempelvis fødevarer stiller krav om, at der er truffet særlige forholdsregler mod covid-19 som betingelse for at aftage en dansk virksomheds produkter, hvilket måske er et egentligt lovkrav i importlandet, vil dette efter omstændighederne kunne begrunde, at arbejdsgiver pålægger ansatte at lade sig teste. Omvendt vil et sådant krav fra en importør, der er uden ethvert sundhedsfagligt belæg, eksempelvis ved eksport af computerprogrammer, som leveres elektronisk, ikke kunne begrunde, at ansatte pålægges at blive testet.

Også på virksomheder, der ikke eksporterer, vil væsentlige driftsmæssige hensyn kunne udgøre grundlag for at pålægge test. I visse situationer kan det være velbegrundet, at der på en virksomhed eller en institution er iværksat særlige tiltag, eksempelvis jævnlige test af ansatte, for at sikre et ”coronafrit miljø” eller opretholde en ”boble”, og her kan det være retmæssigt såvel ud fra driftsmæssige hensyn som ud fra hensyn til begrænsning af smittespredning, at en arbejdsgiver for ansatte, der som led i deres arbejde kommer sådanne steder, pålægges test. Som et eksempel på en ansat, der kommer til en arbejdsplads udefra, kan nævnes en vikar fra et vikarbureau, som udfører arbejde på et plejehjem. Det skal dog anføres, at ”coronafri produktion” eller ”coronafrit område” kun kan anses for en rimelig grund til at pålægge test, hvis omstændighederne konkret taler herfor. Det er arbejdsgiveren, som ud fra driftsmæssige pålægger testen, der skal kunne underbygge, at der i situationen foreligger et væsentligt hensyn til virksomhedens drift.

Med hensyn til, at pålæg om test skal være sagligt begrundet i ovennævnte hensyn, kan det anføres, at der dels sigtes til de almindelige principper for udøvelse af ledelsesretten. Heri ligger blandt andet, at et pålæg om test skal tjene et konkret formål og være proportionalt, samt at det ikke må være til unødig ulempe for den ansatte. Dels kan saglighedskriteriet ses som udtryk for, at sundhedsmyndigheders og andre myndigheders regler, retningslinjer, anbefalinger og vejledning vedrørende covid-19 skal lægges til grund. Således vil en arbejdsgiver, der pålægger test på baggrund af relevante myndigheders gældende regler eller anbefalinger herom, kunne gå ud fra, at saglighedskravet er opfyldt.

Det ovenfor anførte gælder også i forhold til, hvor ofte der kan pålægges test. Hyppigheden afhænger således af den aktuelle smittesituation, virksomhedens forhold og karakteren af det pågældende arbejde, idet almindelige principper vedrørende ledelsesretten og myndighedernes anvisninger skal iagttages. Hvis en arbejdsgiver er i tvivl om, hvor ofte der kan pålægges test, eller om der bør pålægges test, vil relevante myndigheder eventuelt kunne konsulteres i forhold til, om der er retningslinjer herom.

Særligt i forhold til § 1, stk. 1, hvorefter ansatte kan pålægges at forevise coronapas, og ikke mindst i forhold til ansatte, der er vaccinerede mod covid-19 eller har haft et tidligere sygdomsforløb med covid-19, vil dokumentation herfor, fx via coronapasset, ofte bevirke, at det ikke vil være sagligt begrundet at pålægge test, idet pågældende er bedre beskyttet mod covid-19 og mindre smittefarlig. Hvis der foreligger særlige

omstændigheder vil det imidlertid være anbefalet af myndigheder eller endda i visse tilfælde et krav, at også personer, der er beskyttet mod covid-19 i forvejen, tillige lader sig teste. I så fald kan det være fuldt ud i overensstemmelse med saglighedskravet, at arbejdsgiver pålægger test. Også her vil myndigheders regler, retningslinjer og anbefalinger kunne lægges til grund.

Som eksempel på særlige omstændigheder som nævnt ovenfor kan det nævnes, at der har været et større smitteudbrud på en virksomhed og for at undgå, at vaccinerede ansatte bærer smitte videre, og med henblik på at klarlægge, om de kan genoptage arbejdet, anbefales fra myndighedsside brug af test også i forhold til de vaccinerede ansatte. Et andet eksempel kan være tilfælde, hvor arbejdsgiver har brug for at sende en ansat på tjeneste- eller forretningsrejse til et land, hvor der kræves både vaccination mod covid-19 og et negativt testresultat som betingelse for indrejse. Tilsvarende vil der være situationer, hvor en ansat, fx en montør eller en tilsynsførende, skal udføre arbejde et sted, hvor der er taget særligt skærpede forholdsregler, fx krav om både test og vaccination, for at holde covid-19 ude.

Det foreslås i lovforslagets *§ 3, stk. 2,* at arbejdsgiver skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor skal informere om, at der vil blive pålagt test for covid-19 og begrundelsen herfor. Information af de berørte ansatte kan eksempelvis ske ad elektronisk vej. 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.

Herved sikres, at de ansatte, der bliver pålagt at blive testet, skriftligt og i overensstemmelse med den på virksomheden gældende regulering oplyses om årsagen hertil. Den information, der tilgår de ansatte, skal være så fyldestgørende som muligt. Forudgående aftaler berøres således ikke af dette lovforslag. Begrundelseskravet er nyt og supplerer øvrig regulering om eksempelvis drøftelser i samarbejdsudvalg eller inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke berøres af nærværende lovforslag.

Til § 4

Der er ikke gældende lovgivning specifikt vedrørende test for covid-19 og dækning af udgifter m.v. i forbindelse hermed. Spørgsmålet om helbredsundersøgelser i eller uden for arbejdstid, herunder test for covid-19, og betaling m.v. kan være reguleret helt eller delvist i kollektive aftaler eller overenskomster, sædvane eller praksis og falder således uden for bestemmelsen.

Det foreslås i lovens *§ 4,* at en af arbejdsgiver pålagt test så vidt muligt skal gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid, og at den ansatte, hvis det ikke er muligt at gennemføre en pålagt test i den ansattes sædvanlige arbejdstid, skal kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på at blive testet, herunder for eventuel transport i den forbindelse. Økonomisk kompensation vil som udgangspunkt bestå i penge, men i tilfælde af, at der eksempelvis via kollektiv aftale er mulighed for at kompensere med afspadsering eller lignende, er lovforslaget ikke til hinder herfor. Endvidere foreslås, at den ansatte skal have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test.

Når arbejdsgiver pålægger en ansat at blive testet, vil den ansatte med forslaget blive holdt økonomisk skadesløs, idet det fastsættes, at i situationer, hvor det er formålstjenligt, at testen foretages i den ansattes fritid, eksempelvis for at få et testresultat hurtigt, skal den ansatte kompenseres herfor. Arbejdsgivers pligt til at dække rimelige udgifter til transport eller lignende i forbindelse med en test, der er pålagt, gælder i øvrigt, uanset om testen foretages i den sædvanlige arbejdstid eller ej.

Hvis formålet ikke vil forspildes helt eller delvist derved, og hvis det i øvrigt er praktisk muligt, skal test foretages i den ansattes sædvanlige arbejdstid. Den foreslåede bestemmelse er dog ikke til hinder for, at arbejdsgiveren og den ansatte indgår aftale om, at en test under alle omstændigheder gennemføres uden for den ansattes sædvanlige arbejdstid, og også indgår aftale omkring betaling i den forbindelse. En ansat kan og vil ofte have en interesse i hurtigt at få taget en test. En test, som en ansat får foretaget af egen drift, omfattes ikke af bestemmelsen, heller ikke selvom arbejdsgiver i medfør af § 2, stk. 2, har givet en ansat pålæg om at oplyse, om den pågældende er testet positiv for covid-19.

Til § 5

Med hensyn til gældende ret findes der bestemmelser om betryggende forhold i helbredsoplysningsloven omkring undersøgelser generelt.

Det foreslås i lovens *§ 5*, at en af arbejdsgiver pålagt test skal gennemføres på betryggende måde i overensstemmelse med de af relevante myndigheder fastsatte regler og retningslinjer herfor, og at dette skal gælde, uanset hvor den pålagte test foretages.

Arbejdsgiver kan eksempelvis ikke pålægge ansatte at blive testet af personale, der ikke har forudsætninger for at foretage test på betryggende måde, eller hvor resultatet af testen ikke tilvejebringes på betryggende måde. Hvis arbejdsgiver ønsker at anvende egne ansatte til at foretage test på arbejdspladsen, må arbejdsgiver sikre, at de er behørigt oplært, og dette gælder også, hvis test i øvrigt ønskes gennemført i rent privat regi.

Autorisationslovens § 74 opregner de typer af behandlinger, som kun læger må foretage (lægeforbeholdt virksomhed). Medmindre andet er særligt hjemlet er det blandt andet lægeforbeholdt at foretage operative indgreb, hvilket inkluderer indførelse af apparatur gennem kroppens naturlige åbninger. Dette omfatter også podninger i svælget og visse podninger i næsen.

Test for covid-19 kan foretages på flere forskellige måder. Til dato har de danske myndigheder anvendt podninger fra svælget eller fra næsehulens bagerste del, hvilket er lægeforbeholdt virksomhed og derfor skal udføres af en læge eller af en læges medhjælp. Såfremt lægen vælger at benytte medhjælp, gælder medhjælpsreglerne for delegation af sundhedsforbeholdt virksomhed, jf. bekendtgørelse nr. 1219 om autoriserede sundhedspersoners benyttelse af medhjælp (delegation af forbeholdt sundhedsfaglig virksomhed) af 12. november 2009.

Podning i den forreste del af næsehulen, hvor podepinden ikke vil blive ført længere ind i næsen end 2-3 cm, anses ikke for lægeforbeholdt virksomhed.

Disse podninger i næsehulens forreste del kan derfor udføres af alle, og kræver ikke en læge eller læges medhjælp hertil.

I medfør af bekendtgørelse om anmeldelse af COVID-19 nr. 1594 af 09. juli 2021 vil testene være anmeldelsespligtige såfremt testene foretages af et behandlingssted, dvs. et sted hvor en autoriseret sundhedsperson er tilknyttet.

Arbejdsgiverne kan desuden pålægge ansatte at anvende selvtest på arbejdspladsen i det omfang, at der er tale om CE-godkendte test, og at test anvendes i overensstemmelse med anvisningerne for den pågældende test. En sådan selvtest vil ikke medføre et gyldigt coronapas.

Det foreslås endvidere, at hvis en pålagt test udføres på arbejdspladsen af den ansatte, kolleger eller af arbejdsgiver, kan en ansat, som ikke ønsker at benytte disse muligheder for test på arbejdspladsen, under forudsætning af, at formålet med testen ikke forspildes helt eller delvist derved, blive testet uden for arbejdspladsen. Det kan i nogle tilfælde af en ansat opleves som særligt indgribende, at det er en person, som den ansatte til daglig omgås i almindelig arbejdssammenhæng, som foretager testen, og derfor gives der mulighed for, hvis det kan lade sig gøre uden at formålet med testen forspildes, hvilket eksempelvis vil kunne ske ved en væsentlig forsinkelse med foretagelse af testen, at testen kan foretages af andre. I sådanne tilfælde vil der kunne kræves kompensation og dækning af udgifter, jf. § 4, idet den ansatte må sikre, at resultatet af testen foretaget uden for arbejdspladsen kan foreligge uden væsentlig forsinkelse, idet formålet med testen ellers vil kunne være forspildt.

Til § 6

Efter gældende ret bygger helbredsoplysningsloven på, at ansatte skal oplyses om de mulige konsekvenser ved ikke at efterkomme et retmæssigt pålæg om en helbredsundersøgelse fra arbejdsgiver.

Det foreslås i lovens *§ 6*, at en ansat, der ikke efterkommer et pålæg om forevisning af et coronapas eller om test i overensstemmelse med §§ 1-5, skal kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, idet det dog er en betingelse for, at der kan anvendes ansættelsesretlige sanktioner, at den ansatte i forbindelse med, at arbejdsgiver pålægger test, skriftligt er blevet oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis det pågældende pålæg ikke efterkommes. Endvidere foreslås, at en ansat, der i medfør af § 2, stk. 2, er blevet pålagt hurtigst muligt at oplyse om et positivt testresultat, kan mødes med ansættelsesretlige sanktioner, hvis dette pålæg ikke efterkommes.

Den foreslåede adgang til at anvende ansættelsesretlige sanktioner, hvis et pålæg fra arbejdsgiver ikke efterkommes, er udtryk for et almindeligt ansættelsesretligt princip i den forstand, at en ansat inden for de for ansættelsesforholdet fastlagte rammer i medfør af ledelsesretten er forpligtet til at følge de anvisninger, som arbejdsgiver udstikker, og at det kan have konsekvenser i relation til ansættelsesforholdet, hvis anvisningerne ikke efterleves.

Baggrunden for, at dette almindelige ansættelsesretlige princip foreslås kodificeret, er derfor primært at sikre, at det står så klart som muligt for ansatte, som ikke ønsker at forevise coronapas, at lade sig teste eller ikke ønsker at oplyse om et positivt testresultat, hvad det kan have som konsekvens, hvis et pålæg herom fra arbejdsgiver ikke efterkommes.

Samme overvejelse gør sig gældende som begrundelse for, at det foreslås, at ansættelsesretlige sanktioner over for en ansat, som ikke efterkommer et pålæg om test, alene kan tages i anvendelse, hvis konsekvenserne af ikke at følge pålægget er gjort klart over for den ansatte.

I forhold til, hvilken ansættelsesretlig sanktion, der kan anvendes, er det ikke med dette lovforslag hensigten at ændre på, hvordan en arbejdsgiver efter almindelige ansættelses- og arbejdsretlige regler, grundsætninger og principper, herunder princippet om proportionalitet, kan reagere over for ansatte, som

ikke følger arbejdsgivers anvisninger. Dette lovforslag ændrer heller ikke på, hvad der kan anses for en saglig afskedigelsesgrund.

Som eksempler på ansættelsesretlige sanktioner kan en påtale, en advarsel, hjemsendelse i en periode uden løn eller afskedigelse i overensstemmelse med de gældende rammer for ansættelsesforholdet, nævnes. På det overenskomstdækkede område vil der ofte være bestemmelser om, at en tillidsrepræsentant skal inddrages i forbindelse med anvendelse af ansættelsesretlige sanktioner, og på det offentlige område vil også forvaltningsretlige regler og praksis skulle iagttages i forbindelse med brug af en ansættelsesretlig sanktion.

Til § 7

Efter gældende ret i helbredsoplysningsloven er der mulighed for, at en ansat kan blive tilkendt en godtgørelse for krænkelse af rettigheder efter loven.

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

Dette vil i givet fald kunne ske ved, at en ansat, eventuelt bistået af dennes fagforening, rejser en sag ved de almindelige domstole. Tilkendelse af en godtgørelse til en ansat forudsætter, at vedkommende af arbejdsgiver er blevet pålagt at blive testet, jf. § 2, stk. 1, hvor betingelserne herfor i § 3 eller § 5 påviseligt ikke var opfyldt, hvilket stod klart eller burde have stået klart for arbejdsgiver. Det kan fx være, hvis en af arbejdsgiver pålagt test gennemføres på en måde, der ikke er betryggende eller som strider imod relevante myndigheders retningslinjer og regler om gennemførelse af test, jf. den foreslåede § 5.

Til § 8

Det foreslås i lovens *§ 8, stk. 1,* og at loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelse i Lovtidende, da der ønskes så tidlig en ikrafttræden, som Folketingsbehandlingen muliggør.

Det foreslås endvidere i lovens *§ 8, stk. 2*, at lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse. Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholder bestemmelse herom. I den forbindelse bemærkes, at det stigende behov for tiltag for at bremse udviklingen i covid-19 tilfælde gør det påkrævet, at lovforslaget træder i kraft hurtigst muligt.

Til § 9

Til nr. 1.

Efter den gældende § 5, stk. 1, i udstationeringsloven, finder følgende regler anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet:

1) Lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov og kapitel 4 A i lov om luftfart.

2) Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., bortset fra de bestemmelser i denne lovs kapitel 3, der vedrører ret til fravær for andre end gravide kvinder eller kvinder, der lige har født.

3) Lov om lige løn til mænd og kvinder.

4) Funktionærlovens § 7 og § 9, stk. 1, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.

5) Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

6) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

7) Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.

8) §§ 5 og 6 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v., for så vidt den pågældende lønmodtager opfylder betingelserne i § 1 i lov om visse arbejdsforhold i landbruget.

Lov nr. 286 af 24. april 1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet (helbredsoplysningsloven) finder ikke anvendelse i forhold til udstationerede lønmodtagere, ligesom eventuel fagretlig praksis om en arbejdsgivers adgang til at pålægge en lønmodtager at forevise coronapas og at blive testet samt at oplyse arbejdsgiveren om resultatet heraf heller ikke finder anvendelse i forhold til udstationeret arbejdskraft, hvor det i stedet er hjemlandets lovgivning, der regulerer denne del af ansættelsesforholdet.

Det foreslås i *§ 9, nr. 1,* at der indsættes et nyt nr. 9 i udstationeringslovens § 5, hvorefter lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. også finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til lovforslagets §§ 1-9.

Til nr. 2.

Efter udstationeringslovens § 7 e, stk. 2, skal 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, efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1-3. Der er ikke efter de gældende regler krav om, at tjenesteyderen eller kontaktpersonen skal kunne fremlægge kontaktoplysninger på de lønmodtagere, som tjenesteyderen udstationerer til eller beskæftiger i Danmark.

Med lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. blev der tilføjet nye stk. 4 og 5 i udstationeringslovens § 7 e, hvorved der blev indført en pligt for tjenesteyderen og dennes kontaktperson til at give kontaktoplysninger på de lønmodtagere, som virksomheden udstationerer til eller beskæftiger i Danmark. Efter de nævnte bestemmelser kunne Arbejdstilsynet videregive kontaktoplysningerne til andre offentlige myndigheder, hvis det var sagligt begrundet i hensynet til at begrænse smitte med covid-19. Ved nyt nr. 4 i udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, blev det muligt at pålægge bødestraf for overtrædelser af § 7 e, stk. 4.

Lov nr. 1641 af 19. november 2020 indeholdt en solnedgangsklausul, som udløb den 1. november 2021, jf. lov nr. 1439 af 29. juni 2021. Efter denne dato kan der opstå tvivl om, hvorvidt udstationeringslovens § 7 e, stk. 4 og 5 samt § 10 a, stk. 1, nr. 4, også bortfaldt i den forbindelse.

For at undgå tvivl foreslås det derfor i *§ 9, nr. 2*, at der fastsættes et nyt tilsvarende § 7 e, stk. 4 i udstationeringsloven, hvorefter 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, efter anmodning skal 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.

Kravet indebærer, at Arbejdstilsynet vil kunne anmode tjenesteyderen og kontaktpersonen om oplysninger, der er egnede til at komme i kontakt med lønmodtageren, herunder telefonnummer, mailadresse og lønmodtagerens bopælsadresse i Danmark. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet alene anvender denne adgang til at anmode om kontaktoplysninger i situationer, hvor det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn.

Kontaktoplysningerne skal kunne forelægges Arbejdstilsynet inden for inden for en rimelig tid efter anmodningen. Sker anmodningen i forbindelse med et tilsynsbesøg, skal tjenesteyderen/kontaktpersonen gives mulighed for at fremskaffe kontaktoplysningerne, fx elektronisk, men oplysningerne skal være Arbejdstilsynet i hænde senest ved afslutningen af tilsynsbesøget. Digital/elektronisk fremsendelse af dokumentation i løbet af tilsynsbesøget accepteres således, medmindre dette medfører en væsentlig forsinkelse af Arbejdstilsynets kontrol. Sker anmodningen ikke i forbindelse med et tilsynsbesøg, skal oplysningerne være Arbejdstilsynet i hænde inden for få timer. Det bemærkes, at dokumenterne skal være på engelsk eller dansk.

Det foreslås, at overtrædelse af § 7 e, stk. 4, om kontaktoplysninger kan straffes med bøde, jf. herved den foreslåede § 10 a, stk. 1, nr. 4 (lovforslagets § 9, nr. 4).

Det foreslås ligeledes, at der fastsættes et nyt tilsvarende § 7 e, stk. 5, hvorefter Arbejdstilsynet kan videregive kontaktoplysninger, jf. stk. 4, til andre offentlige myndigheder, når det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19. Videregivelse vil således bl.a. kunne ske til Styrelsen for Patientsikkerhed, men vil også kunne videregives til andre myndigheder, herunder kommuner, i det omfang formålet med videregivelse er at understøtte myndighedernes opgave med at begrænse spredningen af smitte med covid-19, jf. nærmere herom i afsnit 3 under de almindelige bemærkninger om forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Til nr. 3

Med lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. blev der indført en ny § 7 g i udstationeringsloven, hvorefter beskæftigelsesministeren efter forhandling med sundheds- og ældreministeren kan fastsætte nærmere regler om en tjenesteyderes 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.

Lov nr. 1641 af 19. november 2020 indeholdt en solnedgangsklausul, som udløb den 1. november 2021, jf. lov nr. 1439 af 29. juni 2021. Efter denne dato kan der opstå tvivl om, hvorvidt udstationeringslovens § 7 g også bortfaldt i den forbindelse.

Bemyndigelsesbestemmelsen nåede ikke at blive udnyttet, inden lovens solnedgangsklausul den 1. november 2021, jf. lov nr. 1439 af 29. juni 2021.

For at undgå tvivl foreslås det derfor med *§ 9, nr. 3,* at der fastsættes en ny tilsvarende § 7 g i udstationeringsloven, hvorefter beskæftigelsesministeren efter forhandling med sundheds- og ældreministeren kan 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.

Der vil i medfør af bestemmelsen bl.a. kunne fastsættes regler om, at en tjenesteyder skal indhente og videregive yderligere oplysninger til Styrelsen for Patientsikkerhed, hvis en ansat konstateres smittet med covid-19 med henblik på yderligere smitteopsporing. Der kan fx være tale om eventuelt personnummer eller pasnummer, sprog/nationalitet og testdato samt kontaktoplysninger på nære kontakter på arbejdspladsen.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil også kunne anvendes til at fastsætte andre pligter for en udenlandsk tjenesteyder, idet omfang de er hensigtsmæssige og egnede til at hindre udbredelse af og smitte med covid-19.

Der vil desuden i medfør af § 10 b kunne fastsættes regler om straf i form af bøde ved overtrædelse af de regler, som fastsættes i medfør af den foreslåede § 7 g.

Til nr. 4

Efter § 10 a, stk. 1, i udstationeringsloven kan visse overtrædelser af udstationeringsloven straffes med bøde. Det gælder således i situationer, hvor en anmeldelsespligtig tjenesteyder undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 1. Tjenesteyderen kan ligeledes straffes med bøde, hvis denne undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 2. På samme måde kan en hvervgiver straffes med bøde, hvis denne undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 3.

Ifølge lovens § 10 a, stk. 3, betragtes det ved straffens udmåling efter § 10 a, stk. 1, som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter.

Med lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. blev det ved nyt nr. 4 i udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, muligt at pålægge bødestraf for overtrædelser af lovens § 7 e, stk. 4.

Lov nr. 1641 af 19. november 2020 indeholdt en solnedgangsklausul, som udløb den 1. november 2021, jf. lov nr. 1439 af 29. juni 2021. Efter denne dato kan der opstå tvivl om, hvorvidt udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 4, også bortfaldt i den forbindelse.

For at undgåtvivl foreslås det derfor i *§ 9, nr. 4,* at der indsættes et nyt tilsvarende nr. 4 i udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, hvorefter den, der undlader at fremlægge kontaktoplysninger til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 e, stk. 4, kan straffes med bøde.

Formålet med kravet om, at en tjenesteyder eller dennes kontaktperson skal kunne fremlægge kontaktoplysninger på de ansatte, som virksomheden udstationerer til eller beskæftiger i Danmark er, at myndighederne hurtigt skal kunne være i stand til at foretage smittesporing blandt udenlandsk arbejdskraft, der arbejder i Danmark, og hvor der ikke er den samme mulighed for tæt kontakt med arbejdsgiver eller bosatte i Danmark. Det er derfor afgørende for en effektiv smittesporing, at udenlandske virksomheder overholder pligten til at forelægge kontaktoplysninger til Arbejdstilsynet.

Det forudsættes, at bøden for manglende overholdelse af pligten til at fremlægge kontaktoplysninger til Arbejdstilsynet som udgangspunkt fastsættes til 10.000 kr. i normaltilfælde.

Det forudsættes, at manglende overholdelse af pligten sanktioneres i tilfælde, hvor der ikke kan forelægges kontaktoplysninger på alle de lønmodtagere, som virksomheden udstationerer eller beskæftiger i Danmark, eller hvor kontaktoplysningerne ikke er egnede til at komme i kontakt med den pågældende lønmodtager.

Det foreslås desuden, at bøden skal hæves med 100 pct. til 20.000 kr. i normaltilfælde anden gang bestemmelsen overtrædes, ligesom bødeniveauet tilsvarende vil være 20.000 kr. ved hver efterfølgende overtrædelse. Dette vil svare til bødeniveauet for gentagne overtrædelser for manglende eller mangelfuld registrering i RUT i normaltilfælde.

Det bemærkes, at det i øvrigt tilkommer domstolene ud fra en samlet vurdering af sagens omstændigheder at fastsætte bøden i den enkelte sag, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Reglerne om indbyrdes gentagelsesvirkning følger de almindelige strafferetlige principper, således at der ved vurderingen af, om forholdet skal have gentagelsesvirkning, skal ske en konkret vurdering af såvel den foreliggende som den tidligere overtrædelse. Både tidligere domme og bødevedtagelser, såvel udenretlige som administrative, tillægges gentagelsesvirkning i overensstemmelse med straffelovens § 84, stk. 3, og retsplejelovens § 899, stk. 3, og § 832, stk. 4.

Det er en betingelse for skærpelse af straffen i gentagelsestilfælde, at den nye strafbare handling er begået inden udløbet af 10 år, efter at den tidligere straf er udstået, jf. straffelovens § 84, stk. 1 og 3. Dansk rets almindelige regler om kumulation af straf ved pådømmelse af flere forhold finder anvendelse, dvs. princippet om modereret kumulation gælder. Det betyder, at straffen ikke vokser i samme takt som antallet af overtrædelser, der dømmes for.

Efter § 10 a, stk. 1, i udstationeringsloven kan visse overtrædelser af udstationeringsloven straffes med bøde. Det gælder således i situationer, hvor en anmeldelsespligtig tjenesteyder undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1-3, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 1. Tjenesteyderen kan ligeledes straffes med bøde, hvis denne undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 2. På samme måde kan en hvervgiver straffes med bøde, hvis denne undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2, jf. § 10 a, stk. 1, nr. 3.

Ifølge lovens § 10 a, stk. 3, betragtes det ved straffens udmåling efter § 10 a, stk. 1, som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelsen i øvrigt er af grovere karakter.

Med lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. blev udstationeringslovens § 10 a, stk. 5-6, om bødestraf for overtrædelse af visse regler om udstationering i forbindelse med vejtransport genaffattet af lovtekniske årsager.

Lov nr. 1641 af 19. november 2020 indeholdt en solnedgangsklausul, som udløb den 1. november 2021, jf. lov nr. 1439 af 29. juni 2021. Efter denne dato kan der opstå tvivl om, hvorvidt udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 5-6, også bortfaldt i den forbindelse.

For at undgå tvivl foreslås det derfor i *§ 9, nr. 4,* at der indsættes et nyt tilsvarende *§ 10 a, stk. 1, nr. 5,* hvorefter en udenlandsk virksomhed kan straffes med bøde, hvis virksomheden undlader at betale lønmodtageren den timeløn, der er nævnt i § 8 c, stk. 1.

Det foreslås ligeledes, at der indsættes et nyt tilsvarende *§ 10 a, stk. 1, nr. 6,* hvorefter den, der undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 8 d, stk. 1, kan straffes med bøde.

Formålet med anmeldelsespligten er at give myndighederne bedre muligheder for at føre kontrol med, at udenlandske virksomheder, som udfører kombineret transport eller cabotagekørsel i Danmark, overholder det lovfastsatte krav til aflønning. Det er derfor afgørende for en effektiv kontrol, at udenlandske virksomheder overholder anmeldelsespligten.

Det forudsættes, at bøden for manglende eller mangelfuld anmeldelse i registret som udgangspunkt fastsættes til 10.000 kr. i normaltilfælde for hver kørsel, der ikke er anmeldt korrekt, hvilket svarer til bødeniveauet for manglende eller mangelfuld registrering i RUT i normaltilfælde.

Det forudsættes, at mangelfuld anmeldelse i registret sanktioneres i tilfælde, hvor den mangelfulde anmeldelse har betydning for myndighedskontrollen, fx hvis de anmeldte oplysninger er forbundet med fejl, som ikke muliggør, at kontrolmyndighederne kan komme i kontakt med den udenlandske virksomhed, eller hvis identiteten af og kontaktoplysninger på chaufføren ikke er korrekte.

Det foreslås desuden, at bøden for overtrædelse af manglende eller mangelfuld anmeldelse i registret skal hæves med 100 pct. til 20.000 kr. i normaltilfælde anden gang bestemmelsen overtrædes, ligesom bødeniveauet tilsvarende vil være 20.000 kr. ved hver efterfølgende overtrædelse. Dette vil svare til bødeniveauet for gentagne overtrædelser for manglende eller mangelfuld registrering i RUT i normaltilfælde.

Det bemærkes, at det i øvrigt tilkommer domstolene ud fra en samlet vurdering af sagens omstændigheder at fastsætte bøden i den enkelte sag, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Reglerne om indbyrdes gentagelsesvirkning følger de almindelige strafferetlige principper, således at der ved vurderingen af, om forholdet skal have gentagelsesvirkning, skal ske en konkret vurdering af såvel den foreliggende som den tidligere overtrædelse. Både tidligere domme og bødevedtagelser, såvel udenretlige som administrative, tillægges gentagelsesvirkning i overensstemmelse med straffelovens § 84, stk. 3, og retsplejelovens § 899, stk. 3, og § 832, stk. 4.

Det er en betingelse for skærpelse af straffen i gentagelsestilfælde, at den nye strafbare handling er begået inden udløbet af 10 år, efter at den tidligere straf er udstået, jf. straffelovens § 84, stk. 1 og 3. Dansk rets almindelige regler om kumulation af straf ved pådømmelse af flere forhold finder anvendelse, dvs. princippet

om modereret kumulation gælder. Det betyder, at straffen ikke vokser i samme takt som antallet af overtrædelser, der dømmes for.

§ 10

Det foreslås i *§ 10, stk. 1,* at loven ophæves den 23. december 2021.

Det foreslås i *§ 10, stk. 2,* at § 5, stk. 1, nr. 9, § 7 e, stk. 4-5, § 7 g og § 10 a, stk. 1, nr. 4, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. som affattet ved denne lovs § 9, nr. 1-4, ophæves den 23. december 2022.

Samtidig foreslås det i *§ 10, stk. 3,* at beskæftigelsesministeren under særlige omstændigheder kan fastsætte, at lovens ophævelse og ophævelsen af § 5, stk. 1, nr. 9, § 7 e, stk. 4-5, § 7 g og § 10 a, stk. 1, nr. 4, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., helt eller delvis udskydes til et senere tidspunkt, dog ikke senere end til den 31 december 2022.

Forslaget indebærer, at de regler, der gennemføres med lovforslaget, automatisk ophæves, medmindre regeringen og Folketinget forinden beslutter at forlænge perioden, hvor covid-19 anses for en samfundskritisk sygdom. Det forudsættes i den forbindelse, at der forud for en eventuel videreførelse af loven i forbindelse med en udmøntning af bemyndigelsen i stk. 2 skal foretages en vurdering af omfanget af lovens anvendelse, lovens effektivitet og dens konsekvenser for retssikkerheden.

Til § 11

Det foreslås i *§ 10*, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

Det bemærkes i denne forbindelse, at de områder, der reguleres med dette lovforslag, er hjemtaget.