

Fremsat den 12. november 2020 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

## Forslag

til

### Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v.

§ 1. En arbejdsgiver kan i overensstemmelse med §§ 2-4 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.

*Stk. 3.* Denne lov finder ikke anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om test af ansatte for covid-19.

§ 2. 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 repræsentanter i samarbejdsudvalg m.v. eller via en arbejdsmiljørepræsentant.

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

§ 4. 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 arbejds-

pladsen 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.

§ 5. En ansat, der ikke efterkommer et pålæg om test i overensstemmelse med §§ 1-4, 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 opfylder oplysningspligten efter § 1, stk. 2, kan mødes med ansættelsesretlige sanktioner.

§ 6. En ansat, der pålægges test uden at betingelserne i §§ 2 eller 4 er opfyldt, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 7. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* § 10 a, stk. 1, nr. 5 og 6 i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, som affattet ved denne lovs § 8, nr. 4, og § 9 træder i kraft den 1. januar 2021.

*Stk. 3.* Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 8. I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, foretages følgende ændringer:

1. I § 5 indsættes som *nr. 8*:

»8) Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere 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.«

§ 9. I 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. foretages følgende ændring:

1. § 4, nr. 4, ophæves.

§ 10. Loven ophæves den 31. december 2021.

§ 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 pålægge ansatte test
    - 2.2.2. 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.

Det kan imidlertid ikke undgås, at smitten vil vise sig, hvorfor en helt central del af indsatsen mod covid-19 i Danmark er testning. Stigende smittespredning af covid-19 ses i flere brancher, fx på slagterier og på byggepladser, hvor ansatte smitter hinanden, herunder blandt vandrende arbejdstagere. Som følge heraf må virksomheder lukke ned, og ansatte må sendes hjem. Der er derfor et stigende behov for, at arbejdsgivere skal kunne få ansatte testet for covid-19 og få oplysning om resultatet af testen. 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 om-

fatter denne gruppe virksomheder og ansatte, hvorfor lovforslaget tillige indebærer en ændring af udstationeringsloven.

For at understøtte, at der kan gennemføres de nødvendige test, 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 eller stilles krav 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 er endnu ikke trådt i kraft, men skal træde i kraft den 1. januar 2021. Dette lovforslag adresserer visse af de nye regler for vejtransport, hvilket er nødvendigt af lovtekniske årsager.

## 2. Lovforslagets indhold

### 2.1. Gældende ret

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 arbejds-

vere kan pålægge ansatte en helbredsundersøgelse, hvilket indbefatter test for covid-19, og at 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 lønmodtageres 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.

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, 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.

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 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 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. 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.

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 overtrædelser er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelser er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelser i øvrigt er af grovere karakter.

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 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. Eftersom lovgivning om adgang til at kræve test for covid-19 vil gå forud for helbredsoplysningsloven, vil muligheden for at pålægge ansatte at blive testet med dette lovforslag kunne udvides, hvorved retstilstanden i forhold til 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 som specifikt formål at understøtte indsatsen for at begrænse såvel udbredelsen som konsekvenserne af denne sygdom 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 pålægge ansatte test

Det foreslås i lovens § 1, 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 alene en 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 form og vil ad denne vej også kunne forevises arbejdsgiver. Foreligger et testresultat ikke i elektronisk 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, 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. 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.

Endelig foreslås, at lovforslaget ikke finder anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller i bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om test af ansatte for covid-19. Denne bestemmelse er begrundet i, at det ikke kan udelukkes, at der for at begrænse udbredelsen af smitte med covid-19 kan opstå behov for yderligere regulering af test af ansatte for covid-19, og at nærværende lovforslag i givet fald ikke vil være til hinder for at fastsætte sådanne regler.

Det foreslås i lovens § 2, 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. 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 og i forhold til, at der løbende tilvejebringes mere og mere viden om covid-19 og hvordan spredning af smitte hermed kan inddæmnes. 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. 3.

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 ek-

sempelvis 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 hensyn 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 unødigt 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. Se nærmere her: <https://www.sst.dk/da/corona> og her: <https://stps.dk/da/sundhedsfare-og-beredskab/>. Derudover kan der 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.

Det foreslås endvidere, 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.

Det foreslås i lovens § 3, 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.

Det foreslås i lovens § 4, 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 § 4, 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. § 3, 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 lovens § 5, at en ansat, der ikke efterkommer et pålæg om test i overensstemmelse med §§ 1-4, 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 pålægget ikke efterkommes. Endvidere foreslås, at en ansat, der i medfør af § 1, 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 § 6, at en ansat, der pålægges test uden at betingelserne i § 2 eller § 4 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. § 1, stk. 1, hvor betingelserne herfor i § 2 eller § 4 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 § 4.

### 2.2.2. Test af og smitteopsporing blandt udstationerede lønmodtagere

Det foreslås, at der indsættes et nyt nr. 8 i udstationeringslovens § 5, nr. 1, hvorefter lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere 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.

## 3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Lovforslaget indfører nationale særregler for behandling af ikke-følsomme og følsomme personoplysninger, jf. lovforslagets § 1, stk. 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 perso-



noplysninger, 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, genfindning, 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 vedkommandes 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 databeskyttelseslovens § 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

Med lovforslaget indføres der nationale særregler for behandling af ikke-følsomme og følsomme personoplysninger, jf. lovforslagets § 1, stk. 1 og 2, samt § 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 forslaget § 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 forslaget § 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 forslaget § 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 omfattende 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 tilbud i regi af Testcenter Danmark.

Det bemærkes, at test af arbejdstagere vil skulle ske inden for den tilgængelige testkapacitet, og hvis testkapaciteten er udnyttet, vil der kunne opleves ventetider. Dog er indrejsende, herunder indrejsende arbejdsarbejdstagere, en prioriteret gruppe under regeringens teststrategi af 7. oktober 2020.

Det vurderes, at loven vil lægge beslag på en del af testkapaciteten. Det er svært at estimere, hvor stor en del af kapaciteten, der vil skulle anvendes til dette formål, da det afhænger af efterspørgslen. Det kan have betydning for, om testkapaciteten skal udbygges yderligere, hvilket vil have økonomiske konsekvenser. Det vurderes dog alt andet lige, at lovforslaget ikke 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 2021 på 1,3 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.

## 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 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 arbejdsmarked, kan pålægge ansatte at blive testet for covid-19.

Med lovforslaget får arbejdsgivere i Danmark adgang til at pålægge ansatte at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen. Adgangen til at pålægge test gælder på samme måde og på samme vilkår i forhold til alle ansatte hos en arbejdsgiver, herunder vandrede arbejdstagere. Vandrende arbejdstagere ansat hos en arbejdsgiver i Danmark, som ønsker at pålægge sine ansatte test for covid-19, er dermed underlagt de samme vilkår, herunder de samme sundhedsmæssige hensyn, som nationale arbejdstagere. Adgangen til at pålægge test i forhold til ansatte, som er vandrede 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 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 2006, som ændret ved direktiv 2018/957/EU), hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidigt 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 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. 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 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 driftsmæssige 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. De driftsmæssige hensyn, der begrunder pålæg om test, er nærmere beskrevet i de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.1.

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 via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«)).

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 giver medlemsstaterne adgang til at indføre administrative krav og kontrolforan-

staltninger, 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 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 at inddæmme og forebygge smitte med covid-19.

## 9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har ikke været sendt i høring, da

regeringen ønsker, at reglerne skal træde i kraft hurtigst muligt.

## 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	1,3 mio. kr. i 2021.
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, at loven vil lægge beslag på en del af testkapaciteten. Hvor stor en del af kapaciteten der vil skulle anvendes til formålet, afhænger af efterspørgslen. Det vurderes alt andet lige, at lovforslaget ikke 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	<p>Vandrende arbejdstagere ansat hos en arbejdsgiver i Danmark, som ønsker at pålægge sine ansatte test for covid-19, er underlagt de samme vilkår, herunder de samme sundhedsmæssige hensyn, som nationale arbejdstagere. Adgangen til at pålægge test i forhold til ansatte, som er vandrende arbejdstagere, vurderes at være i overensstemmelse med TEUF's artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed.</p> <p>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 blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen.</p> <p>Den foreslåede ændring af udstationeringslovens § 5, hvorefter udenlandske tjenesteydere kan anvende "lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere 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.</p> <p>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.</p> <p>Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de gældende regler for udenlandske tjenesteydere ikke er tilstrækkelige i en situation som den</p>	

	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 har arbejdsgiver adgang til at pålægge ansatte at blive testet for covid-19, som reguleres af § 2, stk. 2, i helbredsoplysningsloven, og denne bestemmelse regulerer 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 § 1, stk. 1, at en arbejdsgiver i overensstemmelse med §§ 2-4 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.

Den test, som arbejdsgiver foreslås at kunne pålægge en ansat at tage, er alene en 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 form og vil ad denne vej også kunne forevises arbejdsgiver. Foreligger et testresultat ikke i elektronisk 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 § 1, 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. 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.

I lovens § 1, stk. 3, foreslås, at lovforslaget ikke finder anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om test af ansatte for covid-19.

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 test af ansatte straks og umiddelbar viderefremstilling af testresultatet. Sådanne bestemmelser vil i givet fald skulle følges uanset det i den foreslåede § 3 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 § 4 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, 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 § 2, 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 inddæmnes. 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. 3.

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 smitтерisiko.

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 testing; 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 unødigt ulempe for den ansatte. Dels kan sagligheds-kriteriet 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.

Det foreslås i lovens § 2, 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 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 § 3

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. i forbindelse hermed kan være reguleret helt eller delvist i kollektive aftaler eller overenskomster, sædvaner eller praksis og falder således uden for bestemmelsen.

Det foreslås i lovens § 3, 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 § 1, stk. 2, har givet en ansat pålæg om at oplyse, om den pågældende er testet positiv for covid-19.

### Til § 4

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

Det foreslås i lovens § 4, at en af arbejdsgiver pålagt test skal gennemføres på betryggende måde i overensstemmelse med de af relevante myndigheder fastsatte regler og ret-



ningslinjer herfor, og at dette skal gælde, uanset hvor den pålagte test foretages.

Arbejdsgiver kan eksempelvis 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 ønsker at anvende egne ansatte til at foretage test på arbejdspladsen, må arbejdsgiver sikre, at de er behørigt uddannet og autoriseret, og dette gælder også, hvis test i øvrigt ønskes gennemført i rent privat regi.

Det bemærkes i den forbindelse, at de fleste testformer vedr. covid-19 er lægeforbeholdt virksomhed. Det gælder eksempelvis test ved svælgpodning, lungesug eller blodprøve. Det betyder, at det skal være en autoriseret læge, der skal foretage undersøgelsen. En læge kan dog delegere forbeholdt sundhedsfaglig virksomhed til en medhjælp. Hvis lægen vælger at benytte medhjælp, gælder medhjælpsreglerne for delegation af sundhedsforbeholdt virksomhed, jf. bekendtgørelse nr. 1219 om autoriserede sundhedspersoners benyttelse af medhjælp af 12. november 2009.

Valg af testform er en sundhedsfaglig beslutning, der udelukkende kan træffes af den delegerende læge. Arbejdsgiveren kan således ikke afgøre, hvordan testen konkret foretages, med mindre arbejdsgiveren er autoriseret læge.

Det foreslås endvidere, 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, 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 compensation og dækning af udgifter, jf. § 3, 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 § 5*

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

Det foreslås i lovens § 5, at en ansat, der ikke efterkommer et pålæg om test i overensstemmelse med §§ 1-4, 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 sank-

tioner kan tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes. Endvidere foreslås, at en ansat, der i medfør af § 1, 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 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 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 § 6*

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 § 6, at en ansat, der pålægges test uden at betingelserne i §§ 2 eller 4 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 for-

udsætter, at vedkommende af arbejdsgiver er blevet pålagt at blive testet, jf. § 1, stk. 1, hvor betingelserne herfor i §§ 2 eller 4 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 § 4.

#### Til § 7

Det foreslås i lovens § 7, 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 i lovens § 7, stk. 2, at § 8, nr. 4, og § 9 træder i kraft den 1. januar 2021. De nævnte bestemmelser blev vedtaget af Folketinget 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., som skal træde i kraft den 1. januar 2021, og er taget med i dette lovforslag af lovtekniske årsager. Bestemmelserne skal derfor fortsat have samme ikrafttrædelsesdato som de øvrige nye regler for udstationering på vejtransportområdet.

Det foreslås endvidere i lovens § 7, stk. 3, 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 § 8

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, 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 vikarureau m.v.

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 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 § 8, nr. 1, at der indsættes et nyt nr. 8 i udstationeringslovens 5, hvorefter lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere 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 §§ 1-8.

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.

Det foreslås i § 8, nr. 2, at der fastsættes et nyt § 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 § 8, nr. 4).

Det foreslås ligeledes, at der fastsættes et nyt § 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

Det foreslås med § 8, nr. 3, at der fastsættes en ny § 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 (lovforslagets § 8, nr. 3).

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 skærpene 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 grovre karakter.

Det foreslås i § 8, nr. 4, at der indsættes et nyt 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 normaltillfælde.

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 normaltillfælde 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 normaltillfælde.

Det bemærkes, at det i øvrigt tilkommer domstolene ud fra en samlet vurdering af sagens omstændigheder at fast-

sætte bøden i den enkelte sag, og det angivne straffniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpene 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 bødevtagelser, 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 skærpene omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsægtigt 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 grove karakter.

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., blev der indsat nyt stk. 4-5 i § 10 a. Bestemmelsen er endnu ikke trådt i kraft, og bestemmelsen foreslås derfor ophævet af lovtekniske årsager, jf. lovforslagets § 9.

I stedet foreslås det i § 8, nr. 4, at der indsættes et nyt § 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.

Med den foreslåede § 10 a, stk. 1, nr. 6, fastsættes, at 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 straffniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpene 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 bødevtagelser, 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 skærpene omstændighed, hvis overtrædelserne er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, eller hvis der ved overtrædelserne er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller hvis overtrædelserne i øvrigt er af grovere karakter.

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., i § 4, nr. 4, blev der indsat nye stk. 4-5 i § 10 a, stk. 1, som skal træde i kraft den 1. januar 2021.

Da bestemmelsen endnu ikke er trådt i kraft, foreslås det af lovtekniske årsager, at § 4, nr. 4, ophæves.

Der henvises til bemærkningerne til § 8, nr. 4.

#### *§ 10*

Det foreslås i § 10, at lovforslaget ophæves den 31. december 2021.

Forslaget indebærer, at de regler, der gennemføres med lovforslaget, automatisk ophæves, medmindre Folketinget forinden beslutter at forlænge reglernes gyldighedsperiode. Det forudsættes i den forbindelse, at der forud for en eventuel videreførelse af loven skal foretages en vurdering af omfanget af lovens anvendelse, lovens effektivitet, dens konsekvenser for retssikkerheden og andre landes erfaringer.

#### *Til § 11*

Det foreslås i § 11, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

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