

## UDKAST

### Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v., lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.  
(Udskydelse af solnedgangsklausuler)

### § 1

I lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v., foretages følgende ændring:

1. I § 10 ændres »den 1. juli 2021« til: »den 1. november 2021«.

### § 2

I lov nr. 159 af 2. februar 2021 om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, foretages følgende ændring:

1. I § 15, stk. 1 og 2, ændres »den 1. juli 2021« til: »den 1. november 2021«.

### § 3

I lov nr. 157 af 2. februar 2021 om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, foretages følgende ændring:

1. I § 12, stk. 1 og 2, ændres »den 1. juli 2021« til: »den 1. november 2021«.

### § 4

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

## UDKAST

2020, § 8 i lov nr. 1641 af 19. november 2020, lov nr. 1939 af 15. december 2020 og senest ændret ved § 11 i lov nr. 157 af 2. februar 2021 og lov nr. 159 af 2. februar 2021, foretages følgende ændring:

1. § 5, nr. 8, ophæves.

### § 5

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2021, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 4, nr. 1, træder i kraft den 1. november 2021.

# UDKAST

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

#### Indholdsfortegnelse

##### 1. Indledning

##### 2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Forlængelse af arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19

2.1.1. Gældende ret

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.2. Forlængelse af krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte

2.2.1. Gældende ret

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

2.3. Forlængelse af pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark

2.3.1. Gældende ret

2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

3.1 Arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19

3.2. Krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte

3.3. Pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark

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

- 4.1. Arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19
- 4.2. Krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte
- 4.3. Pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Klima- og miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
9. Sammenfattende skema

## **1. Indledning**

Der er fortsat usikkerhed i forhold til smittesituationen omkring covid-19 og udviklingen i udrulningen af vacciner generelt i Europa og dermed også fortsat risiko for smittespredning med covid-19 i Danmark. Det medfører, at der i forhold til fortsat at understøtte en offensiv teststrategi og en fortsat opfølgning på smitterisikoen er behov for at søge Folketingets opbakning til at forlænge gyldighedsperioden for følgende tre love, som ellers udløber den 1. juli 2021:

- Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.
- Lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte.
- Lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark.

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. trådte i kraft den 19. november 2020 og har virkning til og med den 30. juni 2021. Loven giver arbejdsgivere adgang til at kunne pålægge deres medarbejdere at blive testet for covid-19 og få oplysning om resultatet af testen.

Lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte trådte i kraft den 2. februar 2021 og har virkning til

## UDKAST

og med den 30. juni 2021. Loven fastsætter en række minimumskrav til boliger, der stilles til rådighed for ansatte af arbejdsgiver, når der indkvarteres to eller flere ansatte i samme bolig, samt krav om, at arbejdsgiver skal udarbejde en plan for smitteforebyggelse med covid-19 i boligerne. Arbejdstilsynet og kommunerne fører tilsyn med, om reglerne overholdes.

Lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark trådte i kraft den 2. februar 2021 og har virkning til og med den 30. juni 2021. Loven stiller krav om, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, regioner eller områder, skal sørge for, at den tilrejsende arbejdskraft PCR-testes for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Med lovforslaget foreslås det, at de tre loves gyldighedsperiode forlænges frem til og med den 1. november 2021.

En forlængelse af de tre loves gyldighedsperiode vil understøtte regeringens offensive teststrategi og sikre, at Danmark fortsat kan imødegå smitte, herunder fremkomst af nye virusvarianter, fra udlandet. Med en forlængelse af loven om arbejdsgiveres ret til at pålægge lønmodtagere at blive testet er det muligt at sikre, at arbejdsgiverne også fortsat har et effektivt værktøj under pandemien.

## **2. Lovforslagets hovedpunkter**

### **2.1. Forlængelse af arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19**

#### **2.1.1. Gældende ret**

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. tilvejebringer en generel lovhjemmel til, at arbejdsgivere kan pålægge ansatte at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om testens resultat. Et krav om test kan 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.

Loven gælder også for udenlandske tjenesteydere, som udstationerer lønmodtagere til Danmark for at levere tjenesteydelser. For at understøtte, at der kan gennemføres de nødvendige test, indeholder loven derudover et krav om, at den udenlandske tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT), og dennes kontaktperson skal

## UDKAST

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.

Loven har til formål at understøtte indsatsen for at begrænse såvel udbredelsen som konsekvenserne af covid-19 i Danmark mest muligt.

Loven indeholder en solnedgangsklausul. Det fremgår således af § 10 at loven udløber den 1. juli 2021.

### 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det foreslås, at loven forlænges til den 1. november 2021. Det vil betyde, at den generelle lovhjemmel til, at arbejdsgivere kan pålægge ansatte at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen vil gælde frem til den 1. november 2021.

Det foreslås, at lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. fortsat finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark. Det foreslås, at dette også skal gælde frem til den 1. november 2021.

Ved valget af denne dato lægger Beskæftigelsesministeriet på den ene side vægt på, at loven ikke bør gælde i længere tid, end de faktiske forhold i relation til covid-19-epidemien tilsiger. På den anden side lægger ministeriet vægt på, at situationen fortsat er usikker, og at Folketinget bør have tid og reel mulighed for – inden for en ordinær folketingssamling – at vurdere det fortsatte behov for bestemmelserne, herunder i lyset af en eventuel udvikling i efteråret 2021.

Med den fortsatte usikkerhed i forhold til smittesituationen i Europa, og dermed også en fortsat risiko for smittespredning med covid-19 i det danske samfund er der behov for at forlænge, at arbejdsgivere kan pålægge ansatte at blive testet for covid-19. Det sker for at begrænse smitte på de danske arbejdspladser.

Det følger af bemærkningerne i Folketingstidende 2020-21, A, L 102, som fremsat side 21, at 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.

Beskæftigelsesministeriet har siden lovens ikrafttrædelse den 19. november 2020, ikke kunnet konstatere negative konsekvenser for retssikkerheden. Hverken Fagbevægelsens Hovedorganisation, Dansk Arbejdsgiverforening eller andre arbejdsmarkedsparter har fremlagt eksempler på konkrete sager, hvor loven ikke virker eller anvendes efter hensigten. Der er ikke konkrete tal for, i hvilket omfang loven har været anvendt såvel på det overenskomstdækkede område som uden for dette område, men på baggrund af de henvendelser og forespørgsler vedrørende loven, som er tilgået Beskæftigelsesministeriet, er det antageligt, at loven er et brugbart redskab i indsatsen for at begrænse smitte med covid-19. I forhold til erfaringer fra andre lande er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der ikke i lande, som normalt er sammenlignelige med Danmark, findes lovgivning, der svarer til lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. i en grad, så der er grundlag for at inddrage erfaringer herfra. I den forbindelse bemærkes, at lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. udgør speciel lovgivning i forhold til helbredsoplysningsloven, der blev til på baggrund af arbejdet i det såkaldte "gentestudvalg", og som ikke findes magen til i lande, der normalt er sammenlignelige med Danmark.

### **2.2. Forlængelse af krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte**

#### 2.2.1. Gældende ret

Lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, indeholder en række minimumskrav til de boliger, som arbejdsgiver stiller til rådighed, når der indkvarteres to eller flere ansatte i samme bolig. Minimumskravene til boligen er bl.a. adgang til toilet, bad og køkkenfaciliteter, afstandskrav og adgang til håndsprit. Arbejdsgiver skal desuden udarbejde en plan om smitteforebyggende tiltag mod smitte med covid-19 ved indkvartering i boligerne. Kravene til smitteforebyggelse i boligen er udarbejdet på baggrund af Sundhedsstyrelsens retningslinjer fra oktober 2020 i forhold til tilrejsende arbejdskraft, som bliver indkvarteret.

Som led i Arbejdstilsynets daglige tilsyn på arbejdspladser, fører Arbejdstilsynet tilsyn med, om de arbejdsgivere, som har indkvarteret ansatte, har udarbejdet en plan for smitteforebyggende tiltag. Hvis planen ikke er udarbejdet, hvis planen er mangelfuld eller hvis andre forhold taler for det, kan

## UDKAST

Arbejdstilsynet påbyrde arbejdsgiveren at udarbejde eller udbedre manglerne ved planen. Derudover kan Arbejdstilsynet underrette bopælskommunen, som herefter kan foretage et tilsyn i boligen.

Efter underretning fra Arbejdstilsynet kan kommunerne føre tilsyn med de boliger, der er stillet til rådighed af arbejdsgiveren, for at sikre, at de i loven fastsatte minimumskrav til bl.a. afstand og rengøring er overholdt. Kommunen har hjemmel til at påbyrde arbejdsgiveren at bringe boligforholdene i overensstemmelse med de fastsatte minimumskrav, og til at påbyrde, at arbejdsgiveren genhuser de ansatte, hvis de påbudte foranstaltninger ikke umiddelbart kan gennemføres, og det findes nødvendigt. Manglende opfyldelse af krav kan medføre påbud fra kommunen om at forholdene straks bringes i orden, evt. med tilbud om genhusning. Hvis påbud fra kommunen ikke efterkommes, kan arbejdsgiveren straffes med bøde.

Udstationerende virksomheder, som stiller bolig til rådighed for udstationerede lønmodtagere i forbindelse med levering af tjenesteydelser i Danmark, er også omfattet af loven.

Loven har til formål at understøtte indsatsen for at begrænse såvel udbredelsen som konsekvenserne af covid-19 i Danmark mest muligt.

Loven indeholder en solnedgangsklausul. Det fremgår således af § 15, stk. 1, at loven udløber den 1. juli 2021.

Det fremgår også af § 15, stk. 2, at anvendelsen af lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, i forhold til udstationerende virksomheder også udløber den 1. juli 2021.

Arbejdsgiver skal efter den dato ikke længere opfylde de krav til boligens indretning og udarbejdelse af plan om smitteforebyggelse, som fremgår af loven.

Det følger af bemærkningerne i Folketingstidende 2020-21, A, L 145, som fremsat side 19, at de regler, der er gennemført automatisk ophæves, medmindre Folketinget forinden beslutter at forlænge reglernes gyldighedsperiode. Med lovens ophævelse ophører igangværende sager om påbud og genhusning efter lovens §§ 4, 8, 9 og 10, stk. 2. Det betyder, at genhusninger maksimalt kan løbe frem til lovens ophævelse, og at udstedte påbud efter loven, der ikke er efterkommet ved lovens ophævelse, bortfalder.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning



## UDKAST

Med den fortsatte usikkerhed i forhold til smittesituationen i Europa, og dermed også en forsat risiko for smittespredning med covid-19 i det danske samfund er der behov for at forlænge kravene, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed, når der indkvarteres to eller flere ansatte i samme bolig. Det sker for at begrænse smitte og for at forebygge smittespredning, når flere ansatte bor sammen.

Det foreslås, at loven forlænges til den 1. november 2021. Ved valget af denne dato lægger Beskæftigelsesministeriet på den ene side vægt på, at loven ikke bør gælde i længere tid, end de faktiske forhold i relation til covid-19-epidemien tilsiger. På den anden side lægger ministeriet vægt på, at situationen fortsat er usikker, og at Folketinget bør have tid og reel mulighed for – inden for en ordinær folketingssamling – at vurdere det fortsatte behov for bestemmelserne, herunder i lyset af en eventuel udvikling i efteråret 2021.

Den foreslåede forlængelse vil betyde, at arbejdsgivere, som indkvarterer to eller flere ansatte i samme bolig, fortsat skal følge de minimumskrav til boligen og udarbejde en plan for smitteforebyggende tiltag med covid-19, som følger af loven.

Den foreslåede forlængelse betyder også, at Arbejdstilsynets og kommunernes tilsyn med arbejdsgivers udarbejdelse af plan for smitteforebyggende tiltag samt tilsyn med boligerne, som arbejdsgiver stiller til rådighed for sine ansatte, vil fortsætte og skal gælde frem til den 1. november 2021.

For at sikre, at der også kan stilles krav til og føres tilsyn med corona-sikre boligforhold, når en udstationerende virksomhed stiller bolig til rådighed for udstationerede lønmodtagere i Danmark, foreslås det, at lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, fortsat finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark. Det foreslås, at dette også skal gælde frem til den 1. november 2021.

### **2.3. Forlængelse af pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark**

#### 2.3.1. Gældende ret

Lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark stiller krav om, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, skal sørge for, at tilrejsende arbejdskraft PCR-testes for covid-19 efter indrejse i Danmark. Der stilles ligeledes krav om, at arbejdsgiveren

## UDKAST

og selvstændige uden ansatte, som er tilrejsende arbejdskraft, selv skal sørge for at blive PCR-testet for covid-19 efter indrejse i Danmark. Arbejdstilsynet fører tilsyn med overholdelse af kravet.

Loven stiller krav om, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, regioner eller områder, skal sørge for, at den tilrejsende arbejdskraft PCR-testes for covid-19 efter indrejse i Danmark. De nærmere bestemte lande, regioner eller områder er fastsat i en bekendtgørelse, som følger de generelle rejserestriktioner. Der er ligeledes fastsat regler i bekendtgørelsen om bl.a., hvornår PCR-testen skal foretages, og hvilke personer, der er undtaget fra kravet om test. Bekendtgørelsen justeres også løbende på disse punkter med henblik på at følge de generelle rejserestriktioner. Der er krav til arbejdsgivere om plan og dokumentation for test for covid-19 af tilrejsende arbejdskraft.

Loven indeholder en solnedgangsklausul. Det fremgår af § 12, stk. 1, at loven udløber den 1. juli 2021.

Eventuelle afgørelser med påbud, som Arbejdstilsynet har truffet med hjemmel i loven, vil ikke skulle efterkommes efter den 1. juli 2021.

Udstationerende virksomheder er også omfattet af loven.

Det fremgår af § 12, stk. 2, at anvendelsen af lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark i forhold til udstationerende virksomheder, også udløber den 1. juli 2021.

### 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det er afgørende at forebygge, at personer som er smittet med covid-19 og rejser ind i landet, ikke starter nye smittekæder. Ved test i forbindelse med indrejse til Danmark stilles der alene krav om antigen-test (kviktest), som ikke har samme grad af sikkerhed og ikke kan bruges til sekventering af testresultatet på samme måde som en PCR-test.

Der foreslås en forlængelse af loven frem til den 1. november 2021. Ved valget af denne dato lægger Beskæftigelsesministeriet på den ene side vægt på, at loven ikke bør gælde i længere tid, end de faktiske forhold i relation til covid-19-epidemien tilsiger. På den anden side lægger ministeriet vægt på, at situationen fortsat er usikker, og at Folketinget bør have tid og reel mulighed for – inden for en ordinær folketingssamling – at vurdere det fortsatte behov for bestemmelserne, herunder i lyset af en eventuel udvikling i efteråret 2021.

## UDKAST

Med den foreslåede forlængelse stilles der krav om, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, regioner eller områder fortsat skal sørge for, at den tilrejsende arbejdskraft PCR-testes for covid-19 efter indrejse i Danmark. Forlængelsen indebærer samtidig, at der fortsat vil blive stillet krav om, at arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte, som er tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, regioner eller områder, skal sørge for at blive PCR-testet for covid-19 efter indrejse i Danmark. Kravet om PCR-test vil medvirke til en forøget sikkerhed for, at personer, der er smittet, bliver smitteopsporet, og at det forhindres, at disse smitter andre.

Kravet til arbejdsgiver vil fortsat være udmøntet i en bekendtgørelse, der følger reglerne i de generelle rejserestriktioner, herunder i forhold til persongruppers undtagelse fra testkravet og i forhold til hvilke lande, regioner eller områder, der er omfattet. For at sikre, at der også kan stilles krav om test, når en udstationerende virksomhed anvender tilrejsende arbejdskraft, foreslås det, at lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark fortsat finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark. Det foreslås således, at dette også vil gælde frem til den 1. november 2021.

### 3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Tabel: De samlede offentlige økonomiske konsekvenser

Mio. kr., 2021 pl	2021	2022
<b>Stat</b>	<b>1,0</b>	
- heraf administrative merudgifter	0,4	4,9
<b>Regioner</b>	<b>0,3</b>	
<b>Kommune</b>	<b>3,5</b>	
<b>I alt (før skat og tilbageløb)</b>	<b>4,8</b>	<b>4,9</b>
<b><i>I alt efter skat og tilbageløb</i></b>	<b><i>4,1</i></b>	<b><i>4,9</i></b>

#### 3.1 Arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19

Den fortsatte mulighed for, at en arbejdsgiver kan pålægge en ansat 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.

## UDKAST

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 tilrejsende, herunder tilrejsende arbejdstagere, en prioriteret gruppe under regeringens teststrategi af den 7. oktober 2020.

Det vurderes, at en forlængelse af 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 arbejdstiden

I 2021 skønnes forlængelsen at medføre omkostninger for Arbejdstilsynet på 0,4 mio. kr. i forbindelse med indhentning og behandling af kontaktoplysninger samt videregivelse af disse til andre offentlige myndigheder.

### 3.2. Krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte

Der vurderes at være udgifter forbundet med lovforslaget for både Arbejdstilsynet og kommunerne.

Det vurderes, at Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn vil have administrative udgifter til visitation af, om arbejdsgivere har ansatte, som bor i en bolig omfattet af lovforslaget, samt til kontrol af om der er udarbejdet en plan med dokumentation for covid-19 tiltag i disse boliger. Derudover vurderes Arbejdstilsynet at have mindre administrative merudgifter forbundet med underretning af kommunerne i tilfælde, hvor lovforslagets bestemmelser ikke overholdes.

På baggrund af de foreløbige erfaringer med Arbejdstilsynets tilsyn, skønnes det, at Arbejdstilsynet underretter kommunerne om påbud i 200 tilfælde i den 4-måneders periode, loven foreslås at gælde. På den baggrund skønnes der samlet set, at være administrative udgifter for Arbejdstilsynet på 1,1

## UDKAST

mio. kr. i 2021. Midlerne tilføres først Arbejdstilsynet i 2022 og indbudgetteres på finanslovsforslaget for 2022, da det ikke er muligt at rekruttere nye tilsynsførende til indsatsen i 2021. Midlerne i 2022 går til at ansætte ekstra tilsynsførende, som kan indhente de almindelige arbejdsmiljøtilsyn, der skal indhentes, og som ikke kan afvikles i 2021 som følge af varetagelse af indsatsen.

De kommunaløkonomiske konsekvenser vedrørende underretninger fra Arbejdstilsynet skønnes samlet set at udgøre 3,0 mio. kr. i 2021.

Kommunernes udgifter som følge af de 200 underretninger til indledende sagsbehandling vedrørende især registrering af sager, fremskaffelse af oplysninger om bygninger samt vurdering af, hvorvidt der er behov for besigtigelse skønnes at udgøre 0,9 mio. kr. i 2021.

Kommunernes udgifter til besigtigelse, herunder varsling, transport, gennemførelse af besigtigelser, tolkebistand samt dokumentation skønnes at udgøre sammenlagt 1,3 mio. kr. i 2021.

Kommunernes udgifter til opfølgning på kommunale påbud efter lovens § 8, herunder bl.a. varsling og gennemførelse af genbesøg, tolkebistand, inddrivelsesomkostninger og tab skønnes at udgøre 0,8 mio. kr. i 2021.

Merudgifterne til kommunernes tilsyn med boligforhold i 2021 finansieres af en modgående reduktion af § 16.11.73. Reserve vedrørende test og smitteopsporing (covid-19), der er placeret uden for udgiftslofterne.

De økonomiske konsekvenser for kommunerne af lovforslaget skal forhandles med de kommunale parter.

### 3.3. Pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark

Samlet set skønnes forslaget at have en begrænset betydning for de offentlige udgifter. Dette skyldes primært, at lovforslaget hovedsageligt forventes at omfatte private lønmodtagere og arbejdsgivere. Omkring 13 procent af de antal test, som forventes udført som følge af lovkravet, skønnes at være test af medarbejdere i den offentlige sektor.

Forslaget skønnes at medføre midlertidige offentlige merudgifter før skat og tilbageløb på 1,6 mio. kr. i 2021. Efter skat og tilbageløb skønnes forslaget at medføre merudgifter på 0,9 mio. kr. i 2021. Forslaget skønnes at medføre

## UDKAST

øgede administrative merudgifter for staten på ca. 0,8 mio. kr. i 2021. Lovforslaget forventes ikke at medføre øget administration i regioner og kommuner.

Der afsættes 3,8 mio. kr. i 2021 til Arbejdstilsynets administration i forbindelse med tilsyn med overholdelse af reglerne. Midlerne tilføres først Arbejdstilsynet i 2022 og indbudgetteres på finanslovsforslaget for 2022, da det ikke er muligt at rekruttere nye tilsynsførende til indsatsen i 2021. Midlerne i 2022 går til at ansætte ekstra tilsynsførende, som kan indhente de almindelige arbejdsmiljøtilsyn, der skal indhentes, og som ikke kan afvikles i 2021 som følge af varetagelse af indsatsen.

Forslaget vurderes at have implementeringskonsekvenser for det offentlige.

Der skønnes med betydelig usikkerhed at være omkostninger på 0,5 mio. kr. i 2021 for kommunerne og 0,3 mio. kr. i 2021 for regionerne som arbejdsgivere som følge af kompensation til medarbejdere omfattet af lovforslaget, som testes uden for arbejdstiden, samt tabt arbejdsfortjeneste for medarbejdere som testes i arbejdstiden.

Der skønnes derudover med betydelig usikkerhed at være omkostninger på 1,0 mio. kr. i 2021 for staten, som arbejdsgiver som følge af kompensation til medarbejdere omfattet af lovforslaget, som testes uden for arbejdstiden, samt tabt arbejdsfortjeneste for medarbejdere som testes i arbejdstiden. De statslige enheder kompenseres ikke herfor.

De kommunal- og regional-økonomiske konsekvenser skal forhandles med kommunerne.

#### 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Tabel: De samlede øvrige erhvervsøkonomiske konsekvenser

Mio. kr., 2021 pl	2021
<b>Øvrige erhvervsøkonomiske konsekvenser</b>	<b>53,3</b>
<b>I alt (før skat og tilbageløb)</b>	<b>53,3</b>
<i>I alt efter skat og tilbageløb</i>	<i>47,8</i>

4.1. Arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19

## UDKAST

Lovforslaget vurderes ikke at give anledning til nævneværdige økonomiske konsekvenser for offentlige såvel som private arbejdsgivere i forbindelse med testning af medarbejdere uden for arbejdstiden

### 4.2. Krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte

Forslaget forventes at have begrænsede økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. De foreløbige erfaringer med loven viser, at der indtil videre er givet et begrænset antal påbud om boligens indretning. Krav om udarbejdelse af plan om smitteforebyggende tiltag for de boliger, som stilles til rådighed, har begrænsede administrative konsekvenser.

### 4.3. Pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark

Forslaget skønnes at medføre midlertidige erhvervsøkonomiske omkostninger før skat og tilbageløb på 53,3 mio. kr. i 2021. Efter skat og tilbageløb skønnes forslaget at medføre merudgifter på 47,8 mio. kr. i 2021.

Den enkelte arbejdsgivers udgifter som følge af lovforslaget vil afhænge af omfanget af tilrejsende arbejdskraft, herunder hvor ofte den tilrejsende arbejdskraft indrejser i Danmark, og hvor længe personen opholder sig efterfølgende. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at der i perioden frem til den 1. november 2021 vil være ca. 125.000 test af ansatte beskæftiget i den private sektor på baggrund af lovkravet. Det skønnes med betydelig usikkerhed at ca. 80 pct. af disse test vil foregå i arbejdstiden, hvorfor 80 pct. af merudgiften vurderes at være tabt arbejdsfortjeneste for arbejdsgiver, mens 20 pct. skønnes at være ekstra lønudgifter for arbejdsgiver i forbindelse med kompensation af ansatte for test uden for arbejdstiden

PCR-test stilles gratis til rådighed, men en arbejdsgiver vil kunne have udgifter til f.eks. transport og tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med testtagning. Det skønnes, at udgiften til testtagning i gennemsnit vil svare til ca. 1 times tabt arbejdsfortjeneste. De samlede øvrige erhvervsøkonomiske merudgifter i forbindelse med test vurderes på det grundlag at udgøre ca. 53 mio. kr. i 2021 for det samlede antal test i den samlede periode, forudsat en vægtet gennemsnitlig omkostning på lønudgifter i forbindelse med en test på ca. 430 kr.

## 5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

## 6. Klima- og miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

### 7. Forholdet til EU-retten

Med lovforslaget foreslås det at forlænge henholdsvis lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v., lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte samt lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark til den 1. november 2021, idet de tre love ellers udløber den 1. juli 2021.

I forbindelse med de tre lovforslag, blev der udarbejdet EU-retlige vurderinger. Det blev i den forbindelse vurderet, at de indførte restriktioner alle kunne begrundes i tvingende almene hensyn, som var egnede til at varetage formålet bag restriktionerne, og som ikke gik videre end nødvendigt i forhold til den aktuelle situation. Siden indførelse af restriktionerne er udrulning af vacciner blevet påbegyndt både i Danmark og i de øvrige EU-lande. Imidlertid vil udrulning af vacciner inden for EU ikke være færdig den 1. juli 2021, når restriktionerne ophører. Selvom udrulningen af vacciner på nuværende tidspunkt vurderes at være tilendebragt i Danmark omkring den 1. september 2021, så vil der på dette tidspunkt være andre EU-lande, hvor man endnu ikke er færdig med at vaccinere for covid-19. Der vil således fortsat være en risiko for, at tilrejsende arbejdskraft vil kunne sprede smitte med covid-19 på arbejdspladser i Danmark. Med henblik på at minimere smitte med covid-19 for denne gruppe, vurderes der fortsat et behov for at forlænge restriktionerne til den 1. november 2021. Dette skal desuden også ses i lyset af, at der på nuværende tidspunkt pågår en større genåbning af Danmark.

I forhold til personer, som er færdigvaccinere og dermed ikke længere udgør en smitterisiko, vil det ikke være sagligt at stille et krav om test, ligesom det vil have betydning for tilsynet med de boligforhold, som arbejdsgivere stiller til rådighed. I forhold til krav om test af indrejsende arbejdskraft er vaccinerede allerede undtaget fra kravet om test i en bekendtgørelse, der er udstedt i medfør af den gældende § 1, stk. 7 i lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark. Denne undtagelse vil også være gældende i den forlængede gyldighedsperiode for loven.

For en nærmere og mere detaljeret gennemgang af de EU-retlige vurderinger, som ligger til grund for de tre love, kan der henvises til bemærkningerne til de enkelte lovforslag. Der henvises i den forbindelse til Folketingstidende 2020-21, A, L 102, som fremsat side 11 og Folketingstidende 2020-21, A, L 144, som fremsat side 8, samt Folketingstidende 2020-21, A, L 145, som fremsat side 9.



**8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.**

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 21. maj 2021 til den 26. maj 2021 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.: Advokatrådet, Akademikerne (AC), Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Arbejds miljørådet, Arbejds miljøklagenævnet, Arbejdsretten, Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, ATP, Beskæftigelsesrådet (BER), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Danmarks Frie Fagforening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Danske Advokater, Danske Regioner, Den Danske Dommerforening, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Det Faglige Hus, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Frie Funktionærer, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring og Pension, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Kommunernes Landsforening (KL), Kooperations- netten, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Lederne, Landbrug & Fødevarer, SMVDanmark, Producentforeningen, Rigsrevisionen, Rigsadvokaten og Udbetaling Danmark (UDK).

**9. Sammenfattende skema**

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, an- før »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, an- før »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Fsva. Arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19: Omkostninger for Arbejdstilsynet på 0,4 mio. kr. i forbindelse med indhentning og behandling af kontaktoplysninger samt videregivelse af disse til andre offentlige myndigheder.  Fsva. Krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte:  Kommunale merudgifter vedrørende under- retninger fra Arbejdstilsynet på 3,0 mio. kr. Statslige merudgifter

## UDKAST

		<p>vedrørende administrative udgifter til Arbejdstilsynet på 1,1 mio. kr.</p> <p>Fsva. Pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark:</p> <p>Kommunale og regionale merudgifter vedrørende test af medarbejdere på 0,8 mio. kr. Statslige merudgifter på 3,8 mio. kr. til Arbejdstilsynets administration i forbindelse med tilsyn med overholdelse af reglerne og underretninger til kommunerne.</p>
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	Ingen.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	<p>Fsva. Arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19:</p> <p>Ingen.</p> <p>Fsva. Krav til arbejdsgivere, som stiller bolig til rådighed for ansatte: Forslaget forventes at have begrænsede økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.</p> <p>Fsva, Pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark: 53,3 mio.kr.</p>
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ingen.

## UDKAST

Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen.	Ingen.
Klimamæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget vurderes at være i overensstemmelse med TEUF artikel 45 om arbejdskraftens frie bevægelighed og TEUF artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser og forbud mod restriktioner.	
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*

Til nr. 1

Det fremgår af § 10 i lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v., at loven udløber den 1. juli 2021.

Det foreslås i § 10, at den 1. juli 2021 ændres til den 1. november 2021.

## UDKAST

Den foreslåede § 10, medfører, at loven forlænges og udløber den 1. november 2021. Det betyder, at disse regler ophører den 1. november 2021, medmindre Folketinget beslutter andet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 2*

Til nr. 1

Det fremgår af § 15, stk. 1, i lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, at loven udløber den 1. juli 2021.

Det fremgår af § 15, stk. 2, i lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, at § 5, nr. 10, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. som affattet ved denne lovs § 14 ophæves den 1. juli 2021.

Det foreslås i § 15, stk. 1 og 2, at den 1. juli 2021 ændres til 1. november 2021.

Den foreslåede § 15, stk. 1 og 2 medfører, at loven udløber den 1. november 2021. Det betyder, at disse regler ophører den 1. november 2021, medmindre Folketinget beslutter andet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 3*

Til nr. 1

Det fremgår af § 12, stk. 1, i lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, at loven udløber den 1. juli 2021.

Det fremgår af § 12, stk. 2, i lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, at § 5, nr. 10, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., som affattet ved denne lovs § 11, ophæves den 1. juli 2021.

Det foreslås i § 12, stk. 1 og 2, at den 1. juli 2021 ændres til den 1. november 2021.

## UDKAST

Den foreslåede § 12, stk. 1 og 2, medfører, at loven udløber den 1. november 2021. Det betyder, at disse regler ophører den 1. november 2021, medmindre Folketinget beslutter andet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

### *Til § 4*

Til nr. 1

Det fremgår af § 5, nr. 8, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., at lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. også finder anvendelse, når virksomheder udstationerer lønmodtagere til Danmark.

Det foreslås, at § 5, nr. 8 ophæves.

Den foreslåede ophævelse af § 5, nr. 8 vil medføre, at lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. ikke længere vil finde anvendelse, når virksomheder udstationerer lønmodtagere til Danmark.

### *Til § 5*

Det foreslås, at loven skal træde i kraft den 1. juli 2021.

Det foreslås, at § 4, nr. 1 træder i kraft den 1. november 2021.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, idet lov om ændring af lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v., lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte og lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark ikke gælder for disse lande og ikke indeholder hjemmel til at sætte loven i kraft for Færøerne og Grønland.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<b>§ 1</b>
	I lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v., foretages følgende ændringer:
<b>§ 10.</b> Loven ophæves den 1. juli 2021.	<b>1.</b> I § 10 ændres »den 1. juli 2021« til: »den 1. november 2021«.
	<b>§ 2</b>
	I lov nr. 159 af 2. februar 2021 om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, foretages følgende ændringer:
<b>§ 15.</b> Loven ophæves den 1. juli 2021. <i>Stk. 2.</i> § 5, stk. 1, nr. 10, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. som affattet ved denne lovs § 14 ophæves den 1. juli 2021.	<b>2.</b> I § 15, <i>stk. 1 og 2</i> , ændres »den 1. juli 2021« til: »den 1. november 2021«.
	<b>§ 3</b>
	I lov nr. 157 af 2. februar 2021 om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, foretages følgende ændringer:
<b>§ 12.</b> Loven ophæves den 1. juli 2021. <i>Stk. 2.</i> § 5, stk. 1, nr. 11, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v.	<b>3.</b> I § 12, <i>stk. 1 og 2</i> , ændres »den 1. juli 2021« til: »den 1. november 2021«.

**UDKAST**

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
som affattet ved denne lovs § 11 ophæves den 1. juli 2021.	
	<b>§ 4</b>
	I lov nr. 1144 af 14. september 2018 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, § 8 i lov nr. 1641 af 19. november 2020, lov nr. 1939 af 15. december 2020, § 11 i lov nr. 157 af 2. februar 2021 og lov nr. 159 af 2. februar 2021, foretages følgende ændring:
<p><b>§ 5.</b> Når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark, finder følgende regler anvendelse, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet:</p> <p>1) Lov om arbejdsmiljø, offshoresikkerhedslov og kapitel 4 A i lov om luftfart.</p> <p>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.</p> <p>3) Lov om lige løn til mænd og kvinder.</p> <p>4) Funktionærlovens § 7, for så vidt den pågældende opfylder betingelserne i funktionærlovens § 1.</p> <p>5) Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.</p> <p>6) Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.</p> <p>7) Lov om vikarers retsstilling ved</p>	<p><b>1. § 5, nr. 8 ophæves.</b></p>

## UDKAST

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
udsendelse af et vikarbureau m.v. 8) Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.	