



## NOTAT

# Gældende lovgivning om arbejdsgivers adgang til at pålægge test for covid-19 og grundlovsmæssigheden af L 102

16. november 2020

J. nr. 2020 - 6991

CAL  
AKL

---

### Gældende lovgivning om arbejdsgivers adgang til at pålægge test for covid-19

Arbejdsgivers adgang til at kræve test for covid-19 er reguleret i lov nr. 286 af 24. april 1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet (helbredsoplysningsloven).

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

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

Lovens § 2, stk. 1, fastlægger hovedprincippet om, at en arbejdsgiver alene må anmode om helbredsoplysninger for at få belyst lønmodtagers arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Oplysningerne skal angå hidtidig eller aktuel sygdom eller symptomer på sygdom og sygdommen skal have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden. Dette gælder i forbindelse med ansættelse eller under en ansættelse. Efter lovens § 2, stk. 2, der vedrører oplysninger, som lønmodtageren ikke selv er bekendt med – typisk oplysninger, der fordrer en helbredsundersøgelse som fx testning for covid-19 – må arbejdsgiver kun anmode om sådanne oplysninger, hvis forholdene ved det pågældende arbejde særligt taler for at indhente dem.

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

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

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

### **Grundlovmæssigheden af L 102**

L 102 vedrører arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 og giver en videre adgang hertil end helbredsoplysningsloven, idet der efter L 102 er flere hensyn, der kan begrunde et pålæg om test, end der er efter helbredsoplysningsloven. I forhold til Grundloven ses der imidlertid ikke at være principiel forskel på helbredsoplysningsloven og L 102, da begge regelsæt giver mulighed for arbejdsgivere til at pålægge test, og konsekvenserne, hvis en lønmodtager ikke vil efterkomme et retmæssigt pålæg, er de samme (ansættelsesretlige sanktioner).

Den bestemmelse i Grundloven, som eventuelt kunne nævnes i relation til pålagt test for covid-19, vil være § 71 om den personlige friheds ukrænkelighed. Den beskytter mod vilkårlig frihedsberøvelse og også tvangsforanstaltninger. Ved tvangsforanstaltninger forstås her, at en nogen ved brug af fysisk magt udsættes for et indgreb i vedkommendes personlige integritet, fx en påtvunget helbredsundersøgelse.

Det er imidlertid i denne forbindelse afgørende, at et af arbejdsgiver afgivet pålæg om test for covid-19 – uanset om det gives i dag efter helbredsoplysningsloven eller efter L 102 – *ikke* udgør en tvangsforanstaltning. Arbejdsgiver har ikke og får ikke med L 102 adgang til med magt at tvinge en lønmodtager til at blive testet. En arbejdsgiver vil i forhold til en lønmodtager, der nægter at efterkomme et pålæg om test, kunne anvende ansættelsesretlige sanktioner, men en ansættelsesretlig sanktion er *ikke* et indgreb i den personlige frihed, der er beskyttet i medfør af Grundlovens § 71.

L 102 vurderes således ikke at være på kant med Grundloven.