



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

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

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 30. januar 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 11 (L 145), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

31. januar 2021

Spørgsmål nr. 11:

”Vil ministeren i forlængelse af besvarelsen på spørgsmål 1 uagtet ministeren vurderer, at der ikke er identitet – yde teknisk bistand til ændringsforslag, der sikrer følgende:

J.nr. 2020- 10239

- Det præciseres, at der gælder skærpede krav til den generelle arbejdsmiljømæssige indsats for at bekæmpe smitte i form af hygiejne, rengøring af fællesområder, mulighed for hjemmearbejde, maske m.v., så længe der er en skærpet corona-indsats i samfundet.
- Såfremt andre ansatte har arbejdet sammen med tilrejsende arbejdskraft, der er testet positiv for covid-19, har de ret til at blive testet på samme vilkår, som tilrejsende arbejdskraft, herunder ret til løn i forbindelse med test.
- Arbejdsgivere skal – for at begrænse smitten over grænserne – pålægges at vurdere, om herboende arbejdskraft kan indgå i arbejdsstyrken, som alternativ til at rekvirere tilrejsende arbejdskraft. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at han/hun har søgt ledig herboende arbejdskraft til jobbet ved annoncering, henvendelse til jobcentre el. lignende.”

Svar:

Med lovforslaget skærper vi kravene til arbejdsgiverne om test af indrejsende arbejdskraft til Danmark. Jeg mener, at vi med lovforslaget har fundet en fornuftig balance mellem hensynet til at minimere risikoen for smittespredning i Danmark og hensynet til at holde gang i danske virksomheder og dansk økonomi. Det er også til gavn for danske lønmodtagere.

Beskæftigelsesministeriet har tidligere i svar på BEU spm. 1 til L 145 oplyst, at det er vurderingen, at der ikke er identitet mellem de foreslåede ændringsforslag og L 145. Denne vurdering fastholdes.

Jeg kan oplyse, at efter grundloven er der grænser for, hvor vidtgående ændringsforslag der kan stilles til et fremsat lovforslag, hvis det skal kunne bevare sin identitet og blive behandlet tre gange. Ved vurderingen lægges bl.a. vægt på ændringsforslagets formål, målgruppe og basale struktur sammenholdt med lovforslagets formål, målgruppe og struktur.

Jeg kan i den forbindelse henvise til Justitsministeriets Lovkvalitetsvejledning afsnit 7.6 om ændringsforslag til lovforslag, hvoraf det bl.a. fremgår:

”Et lovforslag kan kun vedtages efter tre behandlinger i Folketinget, jf. grundlovens § 41, stk. 2. Denne bestemmelse sætter grænser for, hvilke ændringsforslag der kan tages under behandling. Hovedsynspunktet er, at der ikke kan stilles ændringsforslag, som indebærer en ændring af det oprindelige lovforslags identitet.”

Jeg kan i øvrigt i forhold til forslaget i punkt 3, der omhandler at pålægge arbejdsgiverne at vurdere – for at begrænse smitte over grænserne – om herboende arbejdskraft kan indgå i arbejdsstyrken, som alternativ til at rekvirere tilrejsende arbejdskraft, herunder at arbejdsgiver skal kunne dokumentere, at han/hun har søgt ledig herboende arbejdskraft til jobbet ved annoncering, henvendelse til jobcentre el. lignende, oplyse at dette vurderes ikke at være i overensstemmelse med EU-retten.

Da spørgeren fortsat, selvom der er vurderet ikke at være identitet, har bedt om teknisk bistand, ydes det hermed.

”Ændringsforslag for punkt 1-3 kunne formuleres således:

Ændringsforslag

til

Forslag til lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark

Nye paragraffer

1) Efter § 4 indsættes som nye paragraffer:

»§ 01. Ansatte, der har arbejdet sammen med tilrejsende arbejdskraft, der er testet positiv for covid-19, har ret til at blive testet på samme vilkår, som andre ansatte, der er tilrejsende arbejdskraft, herunder ret til løn i forbindelse med test.

[Ansattes ret til test]

§ 02. Der gælder skærpede krav til arbejdsgiveres generelle arbejdsmiljømæssige indsats for at bekæmpe smitte med covid-19 i forhold til hygiejne, rengøring af fællesområder, mulighed for hjemmearbejde, anvendelse af personlige værnemidler m.v., så længe der er en skærpet covid-19-indsats i samfundet.

[Skærpede krav til arbejdsgiveres generelle arbejdsmiljømæssige indsats]

§ 03. Så længe der er skærpet corona-indsats i samfundet, skal arbejdsgiver vurdere, om arbejdskraft med bopæl i Danmark kan indgå i arbejdsstyrken som alternativ til at rekvirere tilrejsende arbejdskraft.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere, at pågældende har søgt ledig arbejdskraft med bopæl i Danmark til jobbet ved annoncering, henvendelse til jobcentre eller lignende.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om dokumentation for og håndhævelse af, at arbejdsgiver overholder kravet i stk. 1.

[Pligt til at vurdere, om arbejdskraft i Danmark kan indgå i arbejdsstyrken]”

2) I den foreslåede § 10 indsættes som nyt stk. 2:

»Stk. 2. § 03 træder i kraft 14 dage efter bekendtgørelse i Lovtidende.»

[Pligten til at vurdere, om arbejdskraft i Danmark kan indgå i arbejdsstyrken træder i kraft 14 dagen efter lovens bekendtgørelse].

Bemærkninger

Til nr. 1

Ændringsforslaget vil medføre, at ansatte, der har arbejdet sammen med tilrejsende arbejdskraft, der er testet positiv for covid-19, har ret til at blive testet på samme vilkår, som andre ansatte, der er tilrejsende arbejdskraft. Det betyder, at de ansatte har ret til at blive testet, og at testen skal gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid. Hvis testen ikke kan gennemføres i arbejdstiden, 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 gennemførelse af testen.

Den tilrejsende arbejdskraft, som den ansatte skal have arbejdet sammen med, for at få ret til at blive testet efter bestemmelsen, kan både være andre ansatte, arbejdsgiveren selv eller selvstændige uden ansatte.

Ændringsforslaget præciserer, at der gælder skærpede krav til arbejdsgiveres generelle arbejdsmiljømæssige indsats for at bekæmpe smitte med covid-19, så længe der er en skærpet covid-19-indsats i samfundet.

De skærpede krav til arbejdsgiveren består i, at arbejdsgiveren skal sørge for, at det er muligt at iagttage den nødvendige hygiejne på arbejdspladsen, at der sker tilstrækkelig rengøring af benyttede fællesområder på arbejdspladsen, at muligheden for hjemmearbejde benyttes i det omfang, arbejdsopgaverne tillader det, og at der er adgang til de nødvendige personlige værnemidler på arbejdspladsen, når arbejdsopgaverne tilsiger det m.v.

Med nødvendig hygiejne, tilstrækkelig rengøring og nødvendige personlige værnemidler menes dels de krav, der følger af arbejdsmiljølovgivningen, og de krav og

anbefalinger, som sundhedsmyndighederne er kommet med i anledning af covid-19-pandemien.

Ændringsforslaget vil medføre, at arbejdsgivere skal vurdere, om arbejdskraft med bopæl i Danmark kan indgå i arbejdsstyrken som alternativ til at rekvirere tilrejsende arbejdskraft, så længe der er en skærpet indsats i samfundet mod covid-19-pandemien. Arbejdsgivere skal kunne dokumentere, at pågældende har søgt ledig arbejdskraft med bopæl i Danmark til jobs ved annoncering, henvendelse til jobcentre eller lignende. Med forslaget bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om dokumentation for og håndhævelse af, at arbejdsgiver overholder kravet.

Forholdet til EU-retten

Det fremgår af traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde, artikel 45, at arbejdskraften skal kunne bevæge sig frit. Det forudsætter afskaffelse af enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere, for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår. Traktatens bestemmelse er nærmere udmøntet i forordning 492/11 om arbejdskraftens fri bevægelighed, og forslaget er strid med artikel 3 i denne forordning. Hensynet til offentlig sundhed kan begrunde en fravigelse herfra, men det skal være et egnet middel og være proportionalt. Forslaget vil kun gælde i forhold til nyansættelser, og det vil derfor ikke væsentligt bidrage til bekæmpelse af smittespredning. Hertil kommer, at forslaget om obligatorisk test er et mere proportionalt middel. Samlet set vurderes ændringsforslaget at være i strid med arbejdskraftens fri bevægelighed.

Til nr. 2

Ændringsforslaget vil medføre, at kravet om, at arbejdsgiveren skal vurdere, om arbejdskraft med bopæl i Danmark kan indgå i arbejdsstyrken som alternativ til at rekvirere tilrejsende arbejdskraft, først træder i kraft 14 dage efter, at loven er bekendtgjort.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard