



HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende 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)

26. maj 2021

J.nr. 2021 - 3704

CAL

Julia Hvid Pedersen

Indledning

Lovforslaget blev sendt i høring den 21. maj og med frist den 26. maj 2021. Lovforslaget er sendt i høring til følgende 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), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Lederne, Landbrug & Fødevarer, SMVDanmark, Producentforeningen, Rigsrevisionen, Rigsadvokaten og Udbetaling Danmark (UDK).

Der er modtaget hørings svar fra: Ledernes Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

Følgende har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget: Ankestyrelsen, Rigsrevisionen, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Arbejdsretten og Rigsadvokaten.

Generelle bemærkninger

Ledernes Hovedorganisation anfører vigtigheden af, at situationen med covid-19 vurderes løbende samt, at restriktioner lempes, så snart det er sundhedsmæssigt forsvarligt. På den baggrund foreslås en kortere udskydelse end 1. november 2021, som lovforslaget lægger op til, fx 3 måneder.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) ser positivt på, at reglerne, der understøtter de problemstillinger, som erhvervslivet oplever pga. covid-19 forlænges ift. de konkrete behov.

Konkret finder FA det uforholdsmæssigt at forlænge reglerne til 1. november 2021 i forhold til det nuværende vaccineprogram, der forventes udrullet ultimo august.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har fsva. lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge medarbejdere test for Covid-19 bemærket, at FH kan tiltræde, at loven forlænges til 1. november 2021.

FH så dog gerne, at det fremgik af bemærkningerne, at muligheden for sagligt at pålægge medarbejdere test, mindskes i takt med, at andelen af vaccinerede stiger.

FH bemærker fsva. lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, at FH kan tiltræde, at loven forlænges til 1. november 2021.

For så vidt angår udskydelsen af solnedgangsklausulen i lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, er FH, enig i, at loven skal forlænges, men at der ikke er behov for, at lovgivningen har en solnedgangsklausul. FH mener, at der også efter Corona-epidemien, er behov for at sikre anstændige, sikre og sunde boliger til udenlandske arbejdstagere. Lovgivningen har bl.a. bevirket, at myndighederne har fået kendskab til sager, hvor boligforholdene er uacceptable og direkte sundhedsskadelige i alle tilfælde – dvs. også når landet ikke er ramt af en pandemi.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der ved valget af forlængelsen indtil den 1. november 2021 på den ene side lægges vægt på, at lovene 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. Beskæftigelsesministeriet finder det på den baggrund nødvendigt at fastholde forlængelsen af lovene indtil den 1. november 2021.

I forhold til lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. er det i lovens § 2 fastsat, at et pålæg om test skal være sagligt begrundet i de anførte hensyn. Hvis en ansat over for arbejdsgiver dokumenterer at være betryggende vaccineret mod covid-19, eksempelvis via et coronapas, vil det generelt ikke være sagligt begrundet at pålægge denne ansatte at blive testet. Det synes på den baggrund ikke nødvendigt at gennemføre en indholdsmæssig ændring af lovforslaget.

I forhold til lov om forebyggelse af smitte, når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at lovforslaget har til formål af forlænge indsatsen for at sikre, at arbejdstagere bor under betryggende forhold med hensyn til at forebygge smitte med covid-19. Den nuværende situation med covid-19 kan ikke begrunde, at der indføres generelle regler om boligforhold, når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed. Det er imidlertid et emne, som indgår i arbejdsgruppen om sårbare arbejdstagere, som skal afrapportere til regeringen senere på året.

Øvrige bemærkninger

FH mener, at opdelingen af håndhævelsen mellem henholdsvis Arbejdstilsynet og kommunerne ikke fungerer.

FH fremhæver, at Arbejdstilsynet i perioden 15. februar til den 30. april 2021 sendt i alt 134 indberetninger med mistanke om problematiske boligforhold til kommunerne. 40 kommuner har ved en status i uge 16 (dvs. 24. april) oplyst at have gennemført blot 11 boligtilsyn, som har medført i alt 4 påbud¹.

På den baggrund mener FH, at opdelingen i håndhævelsen bør ændres hurtigst muligt og i forbindelse med den foreslåede forlængelse af lovens virke.

FH vil derfor gerne gentage nedenstående bemærkninger til høringen af lovforslaget, fremsendt den 14. januar 2021 i forbindelse med lovens tilblivelse.

FH mener, at den opdeltede håndhævelse kraftigt udfordrer lovens effektivitet, samt at Arbejdstilsynet er den mest kompetence myndighed til at føre tilsynet. FH fastholder desuden, at der, ikke er juridiske grunde til at opdele tilsynsindsatsen mellem Arbejdstilsynet og kommunerne, og henviser bl.a. til Justitsministeriets vejledning om kvalitet i lovgivningen. FH bemærker desuden, at et eftersyn af medarbejdernes bopæl ikke kan siges at have indgribende konsekvenser for medarbejderne, da evt. sanktioner vil rette sig mod arbejdsgiveren og ikke medarbejderen. I lyset af den meget væsentlige trussel fra smittespredning, og at beboerne ikke risikerer sanktioner af nogen art ved eftersyn af boligerne, mener FH ikke at lovforslaget indebærer retssikkerhedsmæssige aspekter, der kan berettiggeliggøre opdelingen af tilsynsindsatsen. Derimod må den valgte model med to involverede myndigheder med hver sin kompetence frygtes væsentligt at reducere lovforslagets virkning på spredning af smitten.

FH bemærker endvidere, at kommunerne af egen drift eller på baggrund af henvendelser fra andre aktører bør kunne føre boligtilsyn efter loven. Eksempelvis fra fagbevægelsen, fra ansatte, fra pressen, fra naboer osv. Ved at begrænse en henvisningsret til en myndighed, skabes unødigt ”træghed” og stor risiko for tab af tid i sagen.

Endeligt bemærker FH, at set i lyset af formålet med lovgivningen, og den kraftigt øgede smitterisiko, giver det ikke mening, at ansatte deler værelser. Dog undtaget,

¹ De resterende 58 kommuner har ikke afgivet en status

hvis der er tale om et par/en husstand eller hvis værelserne er så store, at der reelt kan holdes passende afstand.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at muligheden for at stille krav om, at de ansatte hver skal have eget værelse blev overvejet i forbindelse med udarbejdelsen af lovforslaget i januar 2021. Det blev vurderet at være for byrdefuldt et krav at stille, at alle arbejdsgivere på tværs af alle brancher, skal sikre eneværelser ved indkvartering af ansatte. Det vil kunne betyde, at der potentielt vil være mange arbejdsgivere, der skal flytte medarbejdere og finde nye boliger, da de eksisterende måske ikke giver mulighed for eneværelser. I loven stilles der krav om, at hver beboer har sin egen seng og at afstandskravene skal være overholdt, hvis flere ansatte deler et soverum.

For at smitteforebygge er det essentielt, at de ansatte ikke skal deles om en seng, og det er vigtigt at der kan holdes den nødvendige afstand. Derfor fastholdes det, at der ikke stilles krav om eneværelser.

Beskæftigelsesministeriet finder det hensigtsmæssigt at fastholde den delte tilsynsopgave mellem Arbejdstilsynet og bopælskommunen i forbindelse med den foreslåede forlængelse af loven. Det vil ikke være hensigtsmæssigt at pålægge Arbejdstilsynet helt nye opgaver på nuværende tidspunkt. Dertil kommer, at Arbejdstilsynets kerneopgave er at vejlede og føre tilsyn med arbejdsmiljøet, når Arbejdstilsynet er ude og føre tilsyn på arbejdspladser i Danmark. Et tilsyn med boliger, vil ikke kunne udføres som en del af Arbejdstilsynets almindelige tilsyn, og vil ligge langt væk fra Arbejdstilsynets kerneopgave.

Desuden har kommunerne allerede i dag hjemmel til, et setup og kompetence til at føre boligtilsyn.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) bemærker i forhold til 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, at DA er forbeholdende over for behovet for forlængelse af de særlige tiltag. Det skyldes, at de omfattende tiltag blev indført på et helt andet tidspunkt i epidemiforløbet end under den nuværende situation.

DA bemærker endvidere, at forlængelsen af solnedgangsklausulerne virker som unødvendig lang og uproportional i forhold til den daværende baggrund for beslutningen om indførelse af de særlige tiltag. Særligt i lyset af de implikationer tiltagene har for danske virksomheder og deres medarbejdere, samt de store administrative byrder der er forbundet med tiltagene. I den anledning savner DA en redegørelse for, at man ikke kan nå samme formål med mindre indgribende tiltag over for virksomheder og medarbejdere.

DA fremhæver, at der i Danmark og udlandet er en massiv udrulning af vaccine, hvorfor man allerede 1. juli 2021 må forvente en vis immunitet i Danmark, særligt hos gruppen over 50 år, som hidtil har været fremsat som målgruppe for, hvornår diverse restriktioner kan ophøre. Hertil kommer også, at disse love bør iagttage lempelser for ud- og indrejse generelt.

På den baggrund foreslår DA, at forlængelsen af disse særlige tiltag gøres kortere. En forlængelse af de særlige regler kunne være, når den danske befolkning er færdigvaccineret denne sensommer. Under alle omstændigheder bør reglerne for indrejsende arbejdstagere løbende tilpasses de krav, der i øvrigt gælder for andre ved indrejse til Danmark.

DA mener, at hvis de særlige tiltag opretholdes frem til november, bør de materielle bestemmelser i de særlige tiltag tilpasses den udvikling i forebyggelse af smitte, der har været i myndighedernes tilgang til forebyggelsen af covid-19, herunder især brug af kviktest, brug af coronapas og den generelle adgang til Danmark fra udlandet.

Under alle omstændigheder bør det i højere grad fremgå af lovforslaget, hvorfor disse indgribende tiltag er nødvendige også efter den 1. juli 2021.

DA savner desuden en redegørelse for grundlaget for at tilføre flere ressourcer til Arbejdstilsynet i 2022 ”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”.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at ministeriet lægger 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. Endvidere lægger ministeriet vægt på, at test ved indrejse i Danmark for nuværende fortsat er fastholdt i de generelle rejserestriktioner. Endeligt lægger ministeriet vægt på, at det er muligt for tilrejsende arbejdskraft at komme til Danmark til gavn for danske virksomheder, men at der til gengæld tages de fornødne forholdsregler ift. epidemiens udvikling. Det er således lykkedes at holde de danske grænser åbne for arbejdskraft fra udlandet.

Ministeriet bemærker, at vaccinerede allerede er undtaget kravet om test af tilrejsende arbejdskraft, og at udmøntningen af reglerne om test af tilrejsende arbejdskraft løbende tilpasses de generelle rejserestriktioner i en bekendtgørelse, herunder ift. undtagne persongrupper og omfattede regioner/lande.

I forhold til lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v., vil et pålæg om test ikke være sagligt, hvis en ansat over for arbejdsgiver dokumenterer at være betryggende vaccineret mod covid-19, eksempelvis via et coronapas.

Og i forhold til lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgiver stiller bolig til rådighed, skal arbejdsgiver ved udarbejdelse af planen om smitteforebyggelse beskrive, hvordan arbejdsgiveren har taget højde for forebyggelse af smittespredning med covid-19 ved ophold i boligen. Dette kan fx opfyldes ved en overordnet beskrivelse af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren har truffet. Det er afgørende, at arbejdsgiver i planen på betryggende vis redegør for, hvordan arbejdsgiver forholder sig til smitterisikoen, og hvordan arbejdsgiver forebygger smittespredningen. Dette kan fx være ved at arbejdsgiver oplyser om og i givet hvor mange af de

indkvarterede ansatte, som er vaccinerede, da det har betydning for smitteforebyggelsen. Oplysning om vaccination af de ansatte kan indgå i fritekstfeltet i AT's skabelon for boligplan (under "andre oplysninger), som arbejdsgivere kan vælge at gøre brug af. Hvis arbejdsgiveren fx i boligplanen oplyser, at indkvarterede ansatte er vaccinerede, vil det være en relevant oplysning i forhold til sikring af smitteforbyggende tiltag og opfyldelse af lovens formål om at begrænse smitte blandt de indkvarterede og de øvrige ansatte på arbejdspladsen. Det vil samtidig kunne tillægges betydning i forhold til, om der er grundlag for at underrette kommunen.

Beskæftigelsesministeriet bemærker endvidere, at finansiering i 2022 af en indsats, der sker i 2021, skyldes, at den indsats, som følger af lovforslaget, dermed ikke vil fortrænge de almindelige arbejdsmiljøtilsyn. Hvis lovforslaget medførte finansiering til Arbejdstilsynet i 2021, ville det ikke være muligt både at oprette og derefter hurtigt nedlægge de ekstra tilsynsførende stillinger inden årets udgang.