

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Lise Trane-Møller og Anders Levy
Holmens Kanal 20
1060 København
Danmark

Hørings svar om udkast til forslag om forevisning af coronapas, test m.v.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 17. november 2021 modtaget høring over udkast til forslag til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for COVID-19 m.v.

Udkastet til lov skal bygge på den trepartsaftale, som DA, FH og regeringen indgik den 12. november 2021. Derfor støtter DA naturligvis forslaget og de intentioner, som forslaget bygger på.

Udenlandsk arbejdskraft

DA finder, at lovforslaget ikke håndterer den situation, som udenlandsk arbejdskraft kan stå i, når der er tale om medarbejdere, som ikke har fast bopæl i Danmark. Disse medarbejdere, som kan være daglige pendlere, medarbejdere, som opholder sig i Danmark gentagne gange for en kortere periode, samt udstationerede lønmodtagere.

Fælles for disse medarbejdere er, at de ikke er i besiddelse af et dansk coronapas. Det bør derfor være muligt for disse medarbejdere at forevise et EU-coronapas eller tilsvarende dokumentation.

Efter lovforslaget er de udenlandske medarbejdere henvist til at skulle testes løbende, hvilket er en hindring for den fri bevægelighed for arbejdskraft – særligt hvis der er tale om medarbejdere, som er vaccineret med en godkendt vaccine.

Kun ét samlet pålæg

Lovforslaget fastslår, at en arbejdsgiver kan meddele medarbejderne, at der skal forevises et coronapas, og manglende efterkommelse af dette vil blive mødt med ansættelsesretlige sanktioner. Det påhviler således alle medarbejdere at have et gyldigt coronapas fra en given dato.

De medarbejdere, som ikke har et coronapas, vil kunne blive mødt med ansættelsesretlige konsekvenser. Deri ligger implicit et pålæg om, at de medarbejdere, som hverken har været syge eller er vaccinerede, skal

18. november 2021
SEM
Dok ID: 186633

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

være testet, når de møder på arbejde. Dette bør fremgå af såvel lovtæst som af bemærkningerne til forslaget. Forpligtelsen følger desuden af den almindelige loyalitetspligt.

Derfor er det misvisende og ikke hensigtsmæssigt, når man i bemærkningerne på side 9 og 27 henviser til, at arbejdsgiveren skal pålægge medarbejdere, som ikke har et coronapas, at blive testet. Dette pålæg ligger allerede i kravet om at kunne forevise et coronapas.

Kravet om at blive testet følger også i denne situation lovens almindelige principper.

Desuden bør det fremgå af lovforslaget, at den informationspligt, som arbejdsgiveren har efter § 1, stk. 2, og § 3, stk. 2, kan opfyldes samtidigt.

Selvtæst

Lovforslaget bør indeholde en direkte hjemmel til at anvende CE-godkendte selvtæst. Det bør i § 5 tilføjes et nyt stk. 2:

”§ 5, stk. 2. En arbejdsgiver kan pålægge en ansat selv at anvende en CE-godkendt selvtæst på arbejdspladsen, under forudsætning af at testen anvendes i overensstemmelse med anvisningerne for den pågældende test.”

Desuden indeholder bemærkningerne nogle formuleringer om medarbejdere, som ikke er trygge ved at skulle foretage en test på arbejdspladsen, fordi personalet ikke er uddannet hertil m.v. Dette forbehold gælder imidlertid ikke i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren pålægger medarbejderne at anvende selvtæst, og det bør fremgå tydeligt af lovbemærkningerne.

Adgang til at se et gyldigt coronapas i app'en

Det er helt afgørende, at arbejdsgiveren har et ubetinget krav på at se sundhedsmyndighedernes app ”coronapas” på den ansattes smartphone. Dette krav kræver ikke en særlig begrundelse. Hvis den ansatte ikke har en smartphone, kan coronapasset forevises på anden måde f.eks. på papir.

Særlige arbejdspladser, hvor der kan være behov for at pålægge test

Der er en række arbejdspladser, hvor medarbejdere arbejder i et afgrænset område over en længere periode, f.eks. på boreplatforme eller på skibe. På disse arbejdspladser kan der være et videregående krav til at kunne pålægge test af medarbejderne. Det bør tilføjes bemærkningerne under pkt. 2.2.2.

DA har desuden en række mere tekniske bemærkninger, som fremgår af vedhæftede dokument.

Side 3/3

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Steen Müntzberg

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt pr. e-mail til ltm@bm.dk og akl@bm.dk

Den 18. november 2021

Høringssvar over lovforslag om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. - J.nr. 2021-10331

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) takker for høringen over lovforslag om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at forevise af coronapas, test for covid-19 m.v.

Indledende bemærkninger

FA er enig i, at det er nødvendigt og hensigtsmæssigt at sikre en klar lovhjemmel, så arbejdsgivere kan pålægge ansatte at forevise gyldigt coronapas, og FA kan derfor støtte det foreliggende forslag.

Forslaget er sendt i høring med en usædvanligt kort frist. FA er undtagelsesvis enig i behovet herfor, idet det er nødvendigt for ikke at forspilde formålet med forslaget.

FA har følgende bemærkninger:

Ad. § 1

Det fremgår af § 1, stk. 1, at arbejdsgiver kan pålægge ansatte at forevise gyldigt coronapas "så længe covid-19 karakteriseres som en samfundskritisk sygdom". Dette står i modsætning til solnedgangsklausulen i forslaget § 10, der ophæver loven 23. december 2021. FA ser gerne, at lovforslagets ophævelse alene knyttes til, om covid-19 fortsat karakteriseres som en samfundskritisk sygdom.

Det fremgår af § 1, stk. 3, at §§ 4 og 5 finder anvendelse, hvis pålægget om gyldigt coronapas indebærer, at den ansatte skal testes for covid-19. Dette vil indebære, at arbejdsgivere skal finansiere tid hertil, herunder eventuelle rimelige udgifter til, at ansatte, der kunne have taget imod tilbud om gratis vaccination, bliver testet.

FA anerkender og støtter, at det er frivilligt at lade sig vaccinere, men finder det problematisk, at arbejdsgivere skal betale for, at medarbejdere, der eksempelvis helt frivilligt har undladt at benytte sig af den gratis covid-19-vaccinationsordning og som via vaccination har kunnet opnå gyldigt coronapas, skal testes for at kunne vise et gyldigt coronapas på arbejdspladsen. I de konkrete situationer, hvor medarbejdere frivilligt har undladt at lade sig vaccinere mod covid-19, finder FA det mest rimeligt, at arbejdsgiver kan pålægge medarbejderen at blive testet uden omkostninger for arbejdsgiver.

Dette også fordi coronapasset ikke kun har betydning i ansættelsesforholdet, men også i private sammenhænge til at gå på restaurant og i teatret mv.

Det fremgår ikke i lovforslagets bemærkninger, i hvilket omfang disse udgifter vil belaste erhvervslivet.

Ad. § 8

Lovforslaget sættes i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Under hensyn til det tungtvejende hensyn til at hindre smittespredning på arbejdspladserne kunne det overvejes at give forslaget virkning fra fremsættelsen i Folketinget.

FA skal her gøre opmærksom på, at mange virksomheder er langt fremme med at forberede anvendelse af loven og således vil kunne sætte tidligere ind mod evt. smittespredning, jo tidligere de får en klar lovhjemmel hertil.

Ad. § 10

FA finder en ophævelse allerede 23. december 2021 for meget tidlig, og FA skal gentage, at FA gerne ser, at lovforslagets ophævelse generelt knyttes til, om covid-19 fortsat karakteriseres som en samfundskritisk sygdom, jf. ovenstående bemærkning til § 1, stk. 1.

Ad. Lovforslagets bemærkninger

Ad. den ansattes pligt til at efterkomme et pålæg hurtigst muligt

Det fremgår af bemærkningerne til pkt. 2.2.1. *Adgang til og rammerne for at kræve coronapas* i lovforslaget, at arbejdsgiver må afvente, at test gennemføres og testresultatet foreligger, før et pålæg om coronapas eller test kan efterkommes.¹

FA forstår denne bemærkning i sammenhæng med ordlyden af § 2, stk. 1 og 2, om, at pålæg skal efterkommes hurtigst muligt. Det vil efter FA's opfattelse være imod formålet med loven, hvis arbejdsgiver skal afvente længere end højst nødvendigt. FA ser gerne, at det tilføjes i bemærkningen til § 2, at den ansatte skal efterkomme et pålæg *uden ugrundet ophold*, således at arbejdsgiver ikke skal afvente svaret længere end højst nødvendigt.

Ad. ansættelsesretlige sanktioner

FA skal også bemærke, at når der på side 15, 2. afsnit, angives eksempler på anvendelige ansættelsesretlige sanktioner, mangler sanktionen bortvisning/ophævelse, der efter fagretlig praksis kan være relevant i grove tilfælde, fx hvor den ansatte misligholder sin pligt til at efterkomme et pålæg.

Ad. databeskyttelsesregler

For så vidt angår Beskæftigelsesministeriets bemærkninger til forslagens forhold til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, pkt. 3.4.1., bemærkes, at kontrol af et digitalt coronapas må indebære en behandling af passets forevisende oplysninger, der i sagens natur henføres til en person, den ansatte. Denne

¹ Lovforslagets pkt. 2.2.1. *Adgang til og rammerne for at kræve coronapas*, side 9, 3. afsnit, sidste linje.

behandling vil antagelig være en databehandling, hvis det er det digitale coronapas, der forevises.

FA opfordrer Beskæftigelsesministeriet til at genoverveje det anførte, om at forevisning af et coronapas ikke er omfattet af databeskyttelsesreglerne. Den påtænkte behandling af personoplysninger har efter FA's opfattelse fornøden hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, og stk. 3, samt artikel 9, stk. 2, litra i.

Det er derfor også af denne grund vigtigt, at der med forslaget sikres lovhjemmel til arbejdsgivers behandling af de personoplysninger, der forevises i form af coronapas eller negativ test, hvis arbejdsgiver vælger at give disse pålæg.

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte give anledning til.

Med venlig hilsen



Merete Preisler, advokat (H)
Underdirektør

Beskæftigelsesministeriet

Att:

ltm@bm.dk

akl@bm.dk

Høringssvar: Lovforslag om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas , test for covid-19 mv.

København

den 18. november 2021

Lederne er meget tilfredse med lovforslaget, som giver virksomhederne adgang til at kræve coronapas af de ansatte. Dermed får lederne et effektivt værktøj til at sikre, at der ikke opstår ukontrollabel smitte på arbejdspladsen. Det er med til at give tryghed for både ledelse og medarbejdere i en omskiftelig tid.

Det er en meget vanskelig situation, danske ledere befinder sig i, hvor uvisheden i forhold til eventuelle nye restriktioner gør det svært at planlægge den løbende drift. Derfor er det vigtigt at gøre alt for at øge transparensen for hvilke nye initiativer, der kan komme i brug, hvis smitten skulle stige yderligere.

Med venlig hilsen

Niklas Praefke

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

Til Beskæftigelsesministeriet

DANSKE
REGIONER



18-11-2021

EMN-2021-01457

1495132

Henriette Kruppa Nielsen

Høringssvar fra Danske Regioner vedr. lovforslag om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

Danske Regioner har den 17. november 2021 modtaget høring vedr. lovforslag om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

Danske Regioner bakker op om indsatser, der kan reducere smittespredningen.

Overordnede bemærkninger

Lovforslaget og bemærkningerne hertil indeholder meget detaljerede regler bl.a. ift. orientering vedr. pålæg om forevisning af coronapas. Regler om orientering følger allerede af de almindelige regler på arbejdsmarkedet, herunder de indgåede aftaler og overenskomster, hvorfor en så detaljeret beskrivelse findes unødvendig og kan skabe forvirring om rettigheder og pligter.

Tilsvarende findes den detaljerede gennemgang af regler ift. arbejdsgivers mulighed for at indføre sanktioner unødvendig, det må være tilstrækkeligt at henviser til, at de almindelige regler på arbejdsmarkedet gælder, de detaljerede beskrivelser findes unødvendig og kan også her skabe forvirring om rettigheder og pligter.

Konkrete bemærkninger

Orientering af medarbejderne

Det fremgår af §1 stk. 2, at *"...information skal i overensstemmelse med relevant lovgivning og eventuelle overenskomster og aftaler desuden tilgå de ansatte via tillidsrepræsentanter, repræsentanter i samarbejdsudvalg m.v. eller via en arbejdsmiljørepræsentant."*

Danske Regioner mener, at det er tilstrækkeligt og mest hensigtsmæssigt, at information tilgår medarbejderne direkte og forslår derfor, at der alene står, at TR m.fl. orienteres.

Test på arbejdspladsen

Danske Regioner bemærker ift. §5, at formuleringen om, at *"..Udføres en pålagt test på arbejdspladsen af ansatte eller arbejdsgiver, kan en ansat, som ikke ønsker at blive testet af kollegaer eller arbejdsgiver, under forudsætning af, at formålet med testen ikke forspildes helt eller delvist derved, blive testet uden for arbejdspladsen."*

Denne formulering foreslås ændret, så den refererer til de situationer, hvor det kan være gældende. På det regionale arbejdsmarked, herunder sygehusene, giver det ikke mening at henvise til, at medarbejderne kan ønske at blive testet uden for det regionale sundhedsvæsen, herunder de teststeder regionerne har indgået aftaler med.

Definition af coronapas

Det fremgår af §1 stk. 4 at *"Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvad der forstås ved et coronapas"*. Danske Regioner bemærker, at det kan skabe forvirring i offentligheden og udhule tiltroen til passet, hvis der kommer forskellige regler om, hvad der kan forstås ved et coronapas. Det er Danske Regioners synspunkt, at fastsættelse af regler herom, fortsat alene bør ske, efter forelæggelse for Epidemiudvalget.

Økonomi

Forslagets bestemmelse om at, *"hvis pålægget om forevisning af coronapas indebærer, at den ansatte skal testes for covid-19, finder §§ 4 og 5 anvendelse i relation til sådanne test"* kan, som det følger af lovforslaget, føre til en øget udgift for arbejdsgiver. Det samme gør sig gældende, hvis arbejdsgiver i øvrigt pålægger en medarbejder at lade sig teste.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det ikke er muligt på forhånd at estimere omfanget af offentlige ansatte som testes uden for arbejdstid. Danske Regioner er enig i denne vurdering, men er ikke enige i konklusio-

nen om at lovforslaget ikke giver anledning til kompensation af offentlige arbejdsgivere. Danske Regioner forbeholder sig ret til en drøftelse af de økonomiske konsekvenser

Med venlig hilsen

Forhandlingsdirektør Rikke Margrethe Friis

Ditte Lings Fiala

Fra: Lise Trane-Møller
Sendt: 18. november 2021 14:59
Til: Ditte Lings Fiala
Emne: VS: udkast til forslag til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. (j.nr. 2021 – 10331)

Fra: Ane Lorentzen <Ane.Lorentzen@hk.dk>
Sendt: 18. november 2021 11:53
Til: Lise Trane-Møller <ltm@bm.dk>; Anders Levy <AKL@bm.dk>
Emne: udkast til forslag til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. (j.nr. 2021 – 10331)

Til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Styrelsen har fremsendt Beskæftigelsesministeriets udkast til forslag til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. Høringsfristen er fastsat til i dag kl. 12.00.

HK skal indledningsvis henvise til de bemærkninger til lovforslaget som er fremsendt af FH og som HK støtter fuldt op om. HK kan konstatere at der fortsat er følgende relevante kommentarer til det udkast til lovforslag som er sendt i høring:

Generelt til lovforslag og bemærkninger :

Vi kan konstatere, at kravet om coronapas ikke indeholder noget saglighedskriterie, da det blot er en betingelse, at covid-19 kategoriseres som en samfundskritisk sygdom. Det bør imidlertid være sådan, at der kan være undtagelser for kravet samt undtagelse for, hvilke konsekvenser der sagligt kan iværksættes overfor den ansatte. Fx kan nævnes den situation at en medarbejder fuldt ud arbejder hjemme. Her synes det oplagt, at en arbejdsgiver fx ikke kan afskedige medarbejderen for ikke at præstere et coronapas. Vi ser gerne, at situationer som denne omtales i bemærkningerne til loven og som tilfælde hvor der kan gælde noget andet, end det der er lovens udgangspunkt. Der bør her være en henvisning til det almindelige saglighedskriterie som en arbejdsgiver altid skal udvise. Tilsvarende gælder i forhold til arbejdsgivers pligt til, at sørge for proportionalitet i sine beslutninger rettet mod de ansatte. Her kan tilsvarende nævnes situationer, hvor et mindre indgribende alternativ til pålæg om coronapas, fx kan være aftaler om hjemmearbejde.

Bemærkningerne s. 6, næstsidste afsnit:

Vi mener at oplysningen om hvorvidt en ansat er vaccineret mod covid-19 er en helbredsoplysning. I lovforslaget er anført at dette ikke er tilfældet og at forholdet derfor ikke i udgangspunktet er omfattet af helbredsoplysningsloven i modsætning til oplysningen om hvorvidt man er testet for covid-19 eller har været smittet med covid-19. Det anføres i øvrigt, at der ikke er retspraksis om spørgsmålet. Og det der er anført, er vel heller ikke nødvendigt at tage stilling til i forbindelse med denne lov, som jo alene handler om coronapas og test, men ikke særskilt om vaccine. Det må derfor være muligt at formulere afsnittet mere åbent og uden stillingtagen til om en oplysning om vaccine er en helbredsoplysning.

§ 1, stk. 4 og bemærkningerne s. 9, 4. afsnit:

Det fremgår her, at det er Beskæftigelsesministeren der fastsætter regler om hvad der nærmere skal til for, at der er tale om et gyldigt coronapas. Der henvises til lovforslaget § 1, stk. 4. Det bør ikke være beskæftigelsesministeren der bestemmer hvornår der er et gyldigt coronapas. Der er vel kun en slags coronapas som gælder bredt i samfundet. Det må være dette coronapas der også kan kræves ifht ansatte i en virksomhed. Noget tilsvarende fremgår på s. 25, 2. afsnit.

Bemærkningerne s. 26:

Det fremgår her, at det i dag skulle være muligt at indgå kollektive aftaler om krav om coronapas. Vi mener ikke – eller i hvert fald at det er usikkert, om der med de gældende regler, kan indgås sådanne generelle aftaler på et område der griber så meget ind i den ansattes privatsfære. Og det er ikke nødvendigt at lovforslaget forholder sig hertil. Vi mener at det bør udgå.

Afslutningsvis: Loven bør følges op med en genindførelse af ret til dagpenge for forældre med børn der er testet positive eller hjemsendte pga covid 19 samt genindførelse af dagpengeret til de ansatte der faktisk overholder myndighedernes opfordring til at isolere sig og ikke tage på arbejde. Det sidste er relevant for lønmodtagergrupper der ikke kan arbejde hjemme.

Venlig hilsen



ANE LORENTZEN
CHEFJURIST

TELEFON +45 70114545
DIREKTE +45 3330 4599
MOBIL +45 23335547
Ane.Lorentzen@hk.dk

HK DANMARK
JURIDISK KOMPETENCECENTER
Postboks 0470
DK-0900 København C
 Følg os på Facebook

Ditte Lings Fiala

Fra: Lise Trane-Møller
Sendt: 18. november 2021 14:59
Til: Ditte Lings Fiala
Emne: VS: Hørings over udkast til lovforslag vedr. coronapas og test - j.nr. 2021-10331

Fra: Inge Fløe Buhl <IFB@kl.dk>
Sendt: 18. november 2021 11:23
Til: Lise Trane-Møller <ltm@bm.dk>; Anders Levy <AKL@bm.dk>
Emne: Hørings over udkast til lovforslag vedr. coronapas og test - j.nr. 2021-10331

Til Beskæftigelsesministeriet

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har den 17. november 2021 sendt udkast til forslag til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. i høring med frist den. 18. november 2021 kl. 12. KL kvitterer for muligheden for at afgive høringsvar.

Det fremgår af bemærkningerne til § 1, stk. 3 (side 27), at arbejdsgiveren ved pålæg om forevisning af et coronapas må afvente, at test gennemføres og testresultatet foreligger, før pålægget kan efterkommes. Kan en arbejdsgiver ifm. indførelse af pålæg om forevisning af coronapas stille krav om, at den ansatte til enhver tid har et gyldigt coronapas, og dermed en gyldig test, således at der kun ved indførelse af krav om forevisning af coronapas kan være en tidsmæssig periode, hvor arbejdsgiver skal afvente, at den ansatte får mulighed for at gennemføre en test og testresultatet foreligger.

Dette rejser spørgsmålet, om en arbejdsgiver ifm. indførelse af pålæg om forevisning af coronapas kan stille krav om, at den ansatte til enhver tid har et gyldigt coronapas, og dermed (her) en gyldig test. Der vil således kun ved indførelse af krav om forevisning af coronapas være en tidsmæssig periode, hvor arbejdsgiver skal afvente, at den ansatte får mulighed for at gennemføre en test og testresultatet foreligger.

KL finder, at der er behov for, at bemærkningerne til § 1, stk. 3 præciseres, således at der er klarhed over, hvordan arbejdsgiver skal håndtere processen vedrørende den del af coronapasset, som vedrører test.

Med venlig hilsen
Inge Fløe Buhl

Konsulent
Jura og EU



Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København

D +45 3370 3219
E IFB@kl.dk

T +45 3370 3370
W kl.dk

Ditte Lings Fiala

Fra: Lise Trane-Møller
Sendt: 18. november 2021 14:59
Til: Ditte Lings Fiala
Emne: VS: BM's j.nr. 2021-10331. Datatilsynets bemærkninger

Fra: Morten Juul Gjermundbo <mjg@datatilsynet.dk>
Sendt: 18. november 2021 10:54
Til: Lise Trane-Møller <ltm@bm.dk>
Cc: Anders Levy <AKL@bm.dk>
Emne: BM's j.nr. 2021-10331. Datatilsynets bemærkninger

Kære Line Trane-Møller (cc. akl@bm.dk)

Hermed sendes Datatilsynets umiddelbare bemærkninger til den høring over lovforslag om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 mv., som Datatilsynet modtog i går med frist for bemærkninger i dag kl. 12.

På grund af den korte tidsfrist har Datatilsynet alene haft mulighed for at foretage en helt overordnet vurdering af lovforslaget.

Datatilsynet har i den forbindelse hæftet sig ved, at ordningen i lovforslaget ses at være en udmøntning af en trepartsaftale mellem regeringen, DA og FH. Tilsynet har endvidere hæftet sig ved, at ordningen i vidt omfang ses at være en videreførsel af gældende ret, og at det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at al behandling af personoplysninger, som vil ske i medfør af lovforslagets bestemmelser, skal ske i overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler.

Datatilsynet har herefter ikke umiddelbart nogen indholdsmæssige bemærkninger til det fremsendte lovforslag.

Tilsynet bemærker dog, at det fremgår af lovforslagets § 1, stk. 4, at der administrativt kan fastsættes nærmere regler om, hvad der skal forstås ved et coronapas. Tilsynet henviser i den forbindelse til databeskyttelseslovens § 28, hvoraf det fremgår bl.a., at der ved udarbejdelse af bekendtgørelser, der har betydning for beskyttelsen af privatlivet i forbindelse med behandling af personoplysninger, skal indhentes en udtalelse fra Datatilsynet.

Hvis ovenstående giver anledning til spørgsmål, er ministeriet velkommen til at rette henvendelse til Datatilsynet (33 19 32 00 / dt@datatilsynet.dk) eller direkte til undertegnede. Oplys i den forbindelse gerne Datatilsynets j.nr. 2021-11-0751.

Med venlig hilsen

Morten Juul Gjermundbo
Souschef, cand.jur.

mjg@datatilsynet.dk
T 29 49 32 77



DATATILSYNET

Ditte Lings Fiala

Fra: Lise Trane-Møller
Sendt: 18. november 2021 14:58
Til: Ditte Lings Fiala
Emne: VS: Høring: Udkast til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. (Id nr.: 89648)

Fra: Per Dyrholm <ped@krifa.dk>
Sendt: 18. november 2021 09:44
Til: Anders Levy <AKL@bm.dk>; Lise Trane-Møller <ltm@bm.dk>
Emne: SV: Høring: Udkast til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. (Id nr.: 89648)

Kristelig Fagbevægelse skal til lovforslaget anføre følgende:
Samlet set støtter vi lovforslaget.

Men, oven er udtryk for en indgribende ret for arbejdsgiveren til at påtvinge lønmodtagere test, hvorved der på en vist niveau sker et indgreb i den personlige frihed. Krifa mener, at indgrebet står mål med den væsentlige samfundsinteresse, vi har i at bremse smitten og beskytte helbredet for de øvrige ansatte. Loven skal have undtagelsens karakter, og skal derfor udstyres med en klar udløbsdato jf. §1, stk. 1. . Kategoriseringen af samfundskritisk sygdom er ikke underlagt sædvanlig parlamentarisk kontrol, og loven bør suppleres af en "solnedgangsklausul".

Venlig hilsen

Per Dyrholm
politisk konsulent

Tlf: 72277227

krifa

Kommunikation - Samfund
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N
krifa.dk - [facebook](#) - [persondatapolitik](#)

Mål din eller dit teams arbejdslyst og sammenlign med landsresultater [her](#) .

Fra: Sagsstyringsenheden <bm@bm.dk>
Sendt: 17. november 2021 12:29
Til: Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Advokatsamfundet <samfund@advokatsamfundet.dk>; Akademikernes Centralorganisation <ac@ac.dk>; Beskæftigelsesrådet <kba@star.dk>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; Dansk Erhverv (høring) <hoeringssager@danskerhverv.dk>; Dansk Industri <di@di.dk>; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <dommerforeningen@gmail.com>; Det Faglige Hus - A-kasse <info@detfagligehus.dk>; Dommerfuldmægtigforeningen <jura@dommerfm.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; finanssektorens arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; Forhandlingsfællesskabet