

Udskriftsdato: 28. april 2021

LOV nr 1641 af 19/11/2020 (Gældende)

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2020-6991



Lovtidende A

2020

Udgivet den 19. november 2020

19. november 2020.

Nr. 1641.

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 1. En arbejdsgiver kan i overensstemmelse med §§ 2-4 i denne lov pålægge en ansat hurtigst muligt at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen.

Stk. 2. En arbejdsgiver kan pålægge en ansat hurtigst muligt at give arbejdsgiveren oplysning herom, herunder om tidspunktet for testning, hvis den ansatte er testet positiv for covid-19.

Stk. 3. Denne lov finder ikke anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om test af ansatte for covid-19.

§ 2. En arbejdsgiver kan alene pålægge en ansat at blive testet for covid-19, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til den pågældende virksomhed.

Stk. 2. En arbejdsgiver skal skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor informere den berørte ansatte om, at denne vil blive pålagt at blive testet for covid-19, og arbejdsgiverens begrundelse herfor. Informationen skal i overensstemmelse med relevant lovgivning og eventuelle overenskomster og aftaler desuden tilgå de ansatte via repræsentanter i samarbejdsudvalg m.v. eller via en arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med gældende regler og aftaler høre samarbejdsudvalget.

§ 3. En test pålagt af arbejdsgiveren skal så vidt muligt gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid. Er det ikke muligt at gennemføre en pålagt test i den ansattes sædvanlige arbejdstid, 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 gennemførelsen af en pålagt test.

§ 4. En test pålagt af arbejdsgiveren skal gennemføres på betryggende måde i overensstemmelse med de regler og retningslinjer, som relevante myndigheder har fastsat herfor. Dette gælder, uanset om testen gennemføres på arbejds-

pladsen eller uden for arbejdspladsen. Udføres en pålagt test på arbejdspladsen af ansatte eller af arbejdsgiveren, kan en ansat, som ikke ønsker at blive testet af kolleger eller arbejdsgiveren, under forudsætning af at formålet med testen ikke forspildes helt eller delvis derved, blive testet uden for arbejdspladsen.

§ 5. En ansat, der ikke efterkommer et pålæg om test i overensstemmelse med §§ 1-4, vil kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, hvis den ansatte i forbindelse med pålægget er blevet skiftligt oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes.

Stk. 2. En ansat, der ikke opfylder oplysningspligten efter § 1, stk. 2, kan mødes med ansættelsesretlige sanktioner.

§ 6. En ansat, der pålægges at blive testet, uden at betingelserne i §§ 2 eller 4 er opfyldt, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 7. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 10 a, stk. 1, nr. 5 og 6, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lov bekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018 som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, som affattet ved denne lovs § 8, nr. 4, og § 9 træder i kraft den 1. januar 2021.

Stk. 3. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 8. I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lov bekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, foretages følgende ændringer:

1. I § 5 indsættes som *nr. 8*:

»8) Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.«

2. I § 7 e indsættes efter stk. 3 som nye stykker:

»*Stk. 4.* Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a,

stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 3, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet kontaktoplysninger på de lønmodtagere, som virksomheden udstationerer til eller beskæftiger i Danmark. Kontaktoplysningerne skal kunne forevises inden for rimelig tid efter anmodning herom.

Stk. 5. Arbejdstilsynet kan videregive kontaktoplysninger, jf. stk. 4, til andre offentlige myndigheder, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19.«

Stk. 4 bliver herefter stk. 6.

3. Efter § 7 f indsættes i *kapitel 3 a*:

»§ 7 g. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med sundheds- og ældreministeren fastsætte nærmere regler om en tjenesteyders pligt til at medvirke til at hindre udbredelse af og smitte med covid-19, herunder pligt til at udarbejde en handlingsplan for forebyggelse af smitte blandt virksomhedens ansatte og pligt til at indhente yderligere oplysninger blandt virksomhedens ansatte.«

4. I § 10 a, stk. 1, indsættes som *nr. 4-6*:

- »4) Undlader at fremlægge kontaktoplysninger til myndighederne i henhold til § 7 e, stk. 4.
- 5) Undlader at betale lønmodtageren den timeløn, der er nævnt i § 8 c, stk. 1.
- 6) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 8 d, stk. 1.«

§ 9. I lov nr. 870 af 14. juni 2020 om ændring af lov om godskørsel, lov om buskørsel, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Fastlæggelse af et omkostningsniveau i forbindelse med udførelse af visse former for vejtransport) foretages følgende ændring:

1. § 4, *nr. 4*, ophæves.

§ 10. Loven ophæves den 1. juli 2021.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Givet på Amalienborg, den 19. november 2020

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/ Peter Hummelgaard