



Lovforslag vedtaget: Arbejdsgivere har nu mulighed for at teste ansatte for COVID-19



Nina Wedsted
Partner, Head of Employment,
Denmark



Daniel Egeberg Markussen
Advokat, Director



Michael Klejs Pedersen
Advokat, Director



Jon Lauritzen
Partner

Som følge af den stigende smitte med COVID-19 har Folketinget den 19. november 2020 vedtaget lovforslaget, der giver arbejdsgivere adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 og at blive oplyst om testens resultat. I denne artikel gennemgås lovforslaget ved bl.a. at fremhæve nogle af de ansættelsesretlige og persondataretlige spørgsmål, der kan opstå, når arbejdsgivere i praksis pålægger de ansatte at blive testet i henhold til loven.

Saglighedskravet

En arbejdsgiver kan pålægge den ansatte at blive testet, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med COVID-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller hvis det er begrundet i væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til den pågældende virksomhed. Der skal således være kvalificerede årsager til, at en arbejdsgiver kan pålægge den ansatte at blive testet. Et eksempel herpå kan være den situation, hvor det for en udenlandsk importør af eksempelvis fødevarer er et lovkrav, at der er truffet særlige forholdsregler mod COVID-19 som betingelse for at aftage en dansk virksomheds produkter. Dette vil altså kun være tilfældet for importører, hvor der er et sundhedsfagligt belæg, således at importører, der

eksempelvis modtager computerprogrammer, ikke vil kunne pålægge de ansatte at blive testet ud fra samme hensyn.

Testning skal foregå i den ansattes arbejdstid

I de tilfælde, hvor den ansatte bliver pålagt at blive testet for COVID-19, skal dette så vidt muligt gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid. Såfremt det ikke er muligt at gennemføre en pålagt test i den sædvanlige arbejdstid, skal den ansatte kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på at blive testet, herunder transporttid. Derudover skal medarbejderen have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test (fx transportudgifter).

Sanktioner

En ansat, der ikke efterkommer et pålæg om at blive testet for COVID-19 og ligeledes ikke oplyser arbejdsgiveren om testens resultat, vil kunne blive mødt med ansættelsesretlige sanktioner, forudsat at den ansatte skriftligt er blevet oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes.

Såfremt en medarbejder er blevet pålagt at blive testet, og betingelserne i loven ikke har været opfyldt, kan medarbejderen blive tilkendt en godtgørelse.

Ændring af udstationeringsloven

Loven medfører en ændring af udstationeringsloven, således at arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 tillige finder anvendelse for udstationerede lønmodtagere i Danmark, uanset hvilket lands ret der i øvrigt regulerer ansættelsesforholdet.

Lovens formål i henhold til nuværende retstilstand

En arbejdsgiver kan ifølge helbredsoplysningsloven anmode om oplysninger om angivne sygdomme eller symptomer, der har væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed. En arbejdsgiver kan ligeledes bede medarbejderen om at blive undersøgt for bestemte sygdomme eller symptomer, hvis forholdene ved arbejdet særligt taler derfor. En arbejdsgiver kan derfor som udgangspunkt ikke indhente oplysninger om, hvorvidt en medarbejder lider af en sygdom, har symptomer på en sygdom eller frembyder smittefare, medmindre det er nødvendigt for at tilgodese virksomhedens drift. Lovens formål er derfor blandt andet at give arbejdsgiverne de nødvendige værktøjer til at teste medarbejdere for COVID-19, idet reglerne i den nuværende helbredsoplysningslov ikke giver hjemmel hertil.

Den nye lov giver således både overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede arbejdsgivere mulighed for i medfør af ledelsesretten at leve op til de forpligtelser, der følger af arbejdsmiljøloven, og indfører dermed en lempeligere tilgang for arbejdsgivere til at iværksætte kontrolforanstaltninger, der pålægger ansatte at lade sig teste for covid-19. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at loven er vedtaget ud fra et hensyn om at inddæmme smittespredningen af covid-19, hvorfor en arbejdsgiver ikke med loven ligeledes har fået hjemmel til at pålægge medarbejdere at blive testet for andre sygdomme, herunder antistoffer for COVID-19.

Spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver kan registrere, at en medarbejder er smittet med COVID-19, følger af de persondataretlige regler. Her er udgangspunktet, at registreringen, for at være lovlig, skal have et lovligt

grundlag, som skal findes i de persondataretlige regler eller i særlovgivningen. Den pågældende medarbejder skal endvidere forinden registreringen informeres om indsamlingen af helbredsoplysningerne.

Med loven indføres således nationale særregler for behandling af ikkefølsomme og følsomme personoplysninger, der med lovens krav om saglighed sikrer, at registreringen af de ansattes testresultater finder sted ud fra et legitimt formål, herunder når det er nødvendigt for at hindre udbredelsen af COVID-19. Spørgsmålet om, hvor længe oplysningerne må opbevares i virksomheden, beror ifølge Beskæftigelsesministeriet på en konkret vurdering. Det er DLA Pipers vurdering, at registreringen – ud over at være nødvendig af hensyn til begrænsning af smittespredningen – må opbevares i højst 14 dage, medmindre opbevaring i længere tid sagligt kan begrundes.

DLA Piper bemærker

DLA Piper anbefaler, at virksomheder, såfremt de i fremtiden ønsker at behandle de ansattes helbredsoplysninger i henhold til loven, opdaterer deres interne retningslinjer og datafortegnelser, således at medarbejderne også internt gøres opmærksom på, hvilke ansættelsesretlige sanktioner det kan få, såfremt virksomheden under de givne omstændigheder pålægger de ansatte at lade sig teste for COVID-19 og oplyse om testens resultat.

PDF [Lovforslag vedtaget: Arbejdsgivere har nu mulighed for at teste ansatte for COVID-19](#)

Fagområder Employment
