



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Samira Nawa (RV)
Samira.Nawa@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2020 - 6991
15. november 2020

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 12. november 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 3 (L 102), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Samira Nawa (RV).

Spørgsmål nr. 3:

”Vil ministeren redegøre for de enkelte trin i den konkrete proces, hvor en arbejdsgiver pålægger en ansat at blive testet, herunder hvordan arbejdsgiveren udsteder et pålæg, og hvordan den ansatte dokumenterer resultatet af testen overfor arbejdsgiveren?”

Svar:

Præcist hvordan processen frem til, at den ansatte oplyser arbejdsgiver om resultatet af en pålagt test, forløber, vil afhænge af de konkrete omstændigheder og også af de regler, der er gældende på den pågældende virksomhed.

Det fremgår således af lovforslagets § 2, stk. 2, at der i overensstemmelse med relevant lovgivning og eventuelle overenskomster og aftaler skal tilgå de ansatte information om testning og begrundelsen herfor via repræsentanter i samarbejdsudvalg m.v. eller via en arbejdsmiljørepræsentant.

I forhold til omstændighederne bemærkes, at der kan være forskellige årsager til, at der pålægges test, og at det kan være såvel en enkelt ansat, som fx har en fast makker på arbejdet, der er smittet med covid-19, som en større gruppe af ansatte, eventuelt alle ansatte, på den pågældende virksomhed. Det vil også kunne have betydning, hvad anbefalingerne fra relevante myndigheder er, eksempelvis i forhold til hvor hurtigt test skal ske i den pågældende situation.

Det kan dog overordnet anføres, at når arbejdsgiver beslutter at pålægge en eller flere ansatte test, skal de berørte ansatte have besked om dette og om begrundelsen herfor. Dette skal ske skriftligt. Denne information skal desuden tilgå de ansattes repræsentanter i overensstemmelse med de på virksomheden gældende regler herfor.

Arbejdsgiver kan herudover oplyse de ansatte om testmuligheder - eksempelvis om test kan foregå på arbejdspladsen - og om, hvor hurtigt testresultatet ønskes. Hvis der eksempelvis på baggrund af myndighedsanbefaling ønskes foretaget test akut

og eventuelt uden for sædvanlig arbejdstid, må arbejdsgiver oplyse herom, og i samråd med berørte ansatte arrangere dette.

Når resultatet af testen foreligger, hvilket i de allerfleste tilfælde vil være i elektronisk form, som også vil kunne videreformidles elektronisk til arbejdsgiver, skal den ansatte hurtigst muligt sørge for at underrette arbejdsgiver. Hvis testresultatet ikke foreligger elektronisk, vil det eventuelt kunne tilgå arbejdsgiver i form af en erklæring på tro og love fra den ansatte.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard