



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Hans Andersen (V)
Hans.Andersen@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. 6 (L 102), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Hans Andersen (V).

Spørgsmål nr. 6:

”Vil ministeren uddybe, i hvilke situationer en arbejdsgiver kan pålægge en ansat at blive testet, når det skal være sagligt begrundet i væsentlige driftsmæssige hensyn jf. § 2 i lovforslaget?”

Svar:

Hvad der nærmere ligger i, at pålæg om test skal være sagligt begrundet i væsentlige driftsmæssige hensyn, er uddybet i bemærkningerne til lovforslagets § 2.

Det er specifikt i forhold til sådanne hensyn anført, at det vil bero på en konkret vurdering, om sådanne hensyn gør sig gældende, og at det i den forbindelse må tages i betragtning, at det ikke er et hvilket som helst driftsmæssigt hensyn, der kan begrunde et pålæg om testning; at den ansatte testes skal have væsentlig betydning for virksomhedens drift.

Som et eksempel på, at driftsmæssige hensyn kan anses for væsentlige, kan nævnes den situation, hvor en virksomhed eller en del af en virksomhed på grund af et større smitteudbrud er midlertidigt lukket helt ned, og hvor alle ansatte er hjemsendt. Et pålæg om test af de hjemsendte ansatte i en sådan situation vil ikke nødvendigvis kunne begrundes i hensynet til begrænsning af smittespredning, men vil kunne være afgørende i forhold til, hvornår virksomheden eller den berørte del heraf kan genåbne.

Et andet eksempel på væsentlige driftsmæssige hensyn kan være, hvor der af en aftager af en virksomheds produkter stilles krav om, at produktionen har fundet eller finder sted under omstændigheder, hvor der er truffet foranstaltninger for at holde covid-19 ude. Dette kan være tilfældet for eksportvirksomheder, og hvis en udenlandsk importør af eksempelvis fødevarer stiller krav om, at der er truffet særlige forholdsregler mod covid-19 som betingelse for at aftage en dansk virksomheds produkter, hvilket måske er et egentligt lovkrav i importlandet, vil dette efter omstændighederne kunne begrunde, at arbejdsgiver pålægger ansatte at lade sig teste.

Omvendt vil et sådant krav fra en importør, der er uden ethvert sundhedsfagligt belæg, eksempelvis ved eksport af computerprogrammer, som leveres elektronisk, ikke kunne begrunde, at ansatte pålægges at blive testet.

Også på virksomheder, der ikke eksporterer, vil væsentlige driftsmæssige hensyn kunne udgøre grundlag for at pålægge test. I visse situationer kan det være velbegrunderet, at der på en virksomhed eller en institution er iværksat særlige tiltag, eksempelvis jævnlige test af ansatte, for at sikre et "coronafrit miljø" eller opretholde en "boble", og her kan det være retmæssigt såvel ud fra driftsmæssige hensyn som ud fra hensyn til begrænsning af smittespredning at en arbejdsgiver for ansatte, der som led i deres arbejde kommer sådanne steder, pålægges test. Som et eksempel på en ansat, der kommer til en arbejdsplads udefra, kan nævnes en vikar fra et vikarbureau, som udfører arbejde på et plejehjem.

Det skal dog anføres, at "coronafri produktion" eller "coronafrit område" kun kan anses for en rimelig grund til at pålægge test, hvis omstændighederne konkret taler herfor. Det er arbejdsgiveren, som ud fra driftsmæssige hensyn pålægger testen, der skal kunne underbygge, at der i situationen foreligger et væsentligt hensyn til virksomhedens drift.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard