



Fremsat den 26. januar 2021 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

Forslag

til

Lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark

Kapitel 1

Pligter for arbejdsgivere og for selvstændige uden ansatte

§ 1. Arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af stk. 4, skal sørge for, at disse ansatte testes for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Stk. 2. Arbejdsgivere, som er tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af stk. 4, skal sørge for at blive testet for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Stk. 3. Selvstændige uden ansatte, som er tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af stk. 4, skal sørge for at blive testet for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvilke lande, regioner eller områder der omfattes af stk. 1 - 3.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med sundhedsministeren fastsætte regler om, hvornår den i stk. 1 - 3 nævnte test skal foretages.

Stk. 6. Kravet om test efter stk. 1 - 3 gælder ikke, når den person eller de personer, der er tilrejsende arbejdskraft, har bopæl i Danmark.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med sundhedsministeren fastsætte regler om øvrige undtagelser til stk. 1 - 3 samt regler om dokumentation i den forbindelse.

§ 2. Testen efter indrejse i Danmark, jf. § 1, stk. 1 - 3, skal foretages efter testmetoden PCR (Polymerase Chain Reaction).

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med sundhedsministeren fastsætte regler om, at der kan anvendes en anden testmetode end PCR-testen.

§ 3. Arbejdsgivere, der er omfattet af § 1, stk. 1 - 2, skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere,

at der er foretaget test for covid-19, jf. § 1, stk. 1 - 2, eller at den pågældende person, der er tilrejsende arbejdskraft, er undtaget fra kravet om test i henhold til § 1, stk. 6 eller regler fastsat i medfør af § 1, stk. 7.

Stk. 2. Selvstændige uden ansatte, der er omfattet af § 1, stk. 3, skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at vedkommende er testet for covid-19, jf. § 1, stk. 3, eller at vedkommende er undtaget fra kravet herom i henhold til § 1, stk. 6 eller regler fastsat i medfør af § 1, stk. 7.

§ 4. Arbejdsgivere, der er omfattet af § 1, stk. 1, skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig plan for covid-19-test for tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af § 1, stk. 4.

Stk. 2. Planen skal indeholde følgende:

- 1) Oplysninger om, hvordan arbejdsgiveren informerer de ansatte om covid-19-testen i Danmark, jf. § 1, stk. 1, herunder hvornår, hvor og hvordan testen foretages.
- 2) Oplysninger om, hvordan arbejdsgiveren løbende holder sig orienteret om, hvilke lande, regioner eller områder der er omfattet af regler fastsat i medfør af § 1, stk. 4.
- 3) En oversigt over ansatte, der er indrejst i Danmark, herunder oplysninger om, hvilket land, region eller område de ansatte er indrejst fra, oplysninger om dato for covid-19-test før indrejse i Danmark, hvis pågældende er omfattet af krav herom, oplysninger om dato for covid-19-test efter indrejse i Danmark, jf. § 1, stk. 1, samt oplysninger om evt. undtagelse fra kravet om test i henhold til § 1, stk. 6 eller regler fastsat i medfør af § 1, stk. 7.

Stk. 3. Planen skal løbende ajourføres i forbindelse med ansattes indrejse i Danmark.

Stk. 4. Planen skal efter anmodning fremvises for Arbejdstilsynet.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om yderligere krav til planens indhold.

Kapitel 2

Tilsyn og klageadgang

§ 5. Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at loven og regler udstedt i medfør af loven overholdes.

§ 6. Arbejdsgivere, ansatte og selvstændige uden ansatte, jf. § 1, stk. 1 - 3, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynet med overholdelse af loven eller regler fastsat i medfør af loven.

Stk. 2. Arbejdstilsynets medarbejdere har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan varetage deres hverv i henhold til loven. Politiet yder om fornødent bistand hertil.

Stk. 3. Arbejdstilsynet kan som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende.

§ 7. Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse, hvis Arbejdstilsynet ved tilsyn konstaterer, at loven eller regler udstedt i medfør af loven er overtrådt, herunder påbyde, at arbejdsgiveren eller den selvstændige uden ansatte bringer forholdene i orden straks.

§ 8. Arbejdstilsynets afgørelser efter denne lov kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.

Kapitel 3

Straffebestemmelser

§ 9. Arbejdsgivere, der er omfattet af § 1, stk. 1 - 2, og selvstændige uden ansatte, der er omfattet af § 1, stk. 3,

som undlader at efterkomme et påbud efter § 7, straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Stk. 3. Arbejdsgivere, der er omfattet af § 1, stk. 1 - 2, som undlader at efterkomme påbud efter § 7, kan pålægges bødestraf, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan.

Kapitel 4

Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 10. Loven træder i kraft ved bekendtgørelse i Lovtidende.

Stk. 2. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 11. I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018, som ændret ved § 4 i lov nr. 870 af 14. juni 2020, § 8 i lov nr. 1641 af 19. november 2020 og lov nr. 1939 af 15. december 2020, foretages følgende ændring:

1. I § 5 indsættes som *nr. 10*:

»10) Lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark«

§ 12. Loven ophæves den 1. juli 2021.

Stk. 2. § 5, nr. 10, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v., som affattet ved denne lovs § 11, ophæves den 1. juli 2021.

§ 13. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft
 - 2.1 Gældende ret
 - 2.2 Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.3 Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Klima- og miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU-retten
8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
9. Sammenfattende skema

1. Indledning

Danmark og resten af verden står fortsat i en krise som følge af covid-19-pandemien. På grund af den alvorlige covid-19-situation i Danmark med mange smittede og et højt antal indlagte på danske hospitaler, ønsker regeringen at skærpe kravet om test af tilrejsende arbejdskraft til Danmark. Dette skal ses i lyset af, at der løbende opstår nye mutationer.

De særligt smitsomme varianter af covid-19 er identificeret i en række lande, herunder Storbritannien og Sydafrika. Der er dog p.t. begrænset viden om den præcise globale udbredelse, og i hvilket omfang stigende smitteniveauer i en række andre lande drives af de nye mutationer. Foruden de kendte mere smitsomme SARS-CoV-2 varianter er det sandsynligt, at der globalt eksisterer andre varianter, der ikke er detekteret på grund af manglende kapacitet til helgenomsikventering.

For at minimere risikoen for smittespredning fra udlandet til Danmark, er det derfor nødvendigt at skærpe kravene til tilrejsende arbejdskraft både for at begrænse smittespredning i samfundet og for at understøtte, at der holdes gang i økonomien og de danske virksomheder.

Tilrejsende arbejdskraft er allerede omfattet af det skærpede generelle krav om testcertifikat ved indrejse til Danmark. Dette krav trådte i kraft den 9. januar 2021 kl. 17 og går ud på, at indrejsende til Danmark skal have en maksimalt 24 timer gammel negativ covid-19-test for at kunne rejse ind i landet. Testen kan være en antigen-test (kviktest).

Det er imidlertid afgørende at forebygge, at smittede personer, der rejser ind i landet, kan starte nye smittekæder. Ved test i forbindelse med indrejse til Danmark stilles der alene krav om antigen-test (kviktest), som ikke har samme grad af

sikkerhed og ikke kan bruges til sekventering af testresultatet på samme måde som en PCR-test.

Derfor ønsker regeringen at stille krav om, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, regioner eller områder skal sørge for, at den tilrejsende arbejdskraft PCR-testes for covid-19 efter indrejse i Danmark. På samme måde ønsker regeringen at stille krav om, at arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte, som er tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, regioner eller områder, skal sørge for at blive PCR-testet for covid-19 efter indrejse i Danmark. Det foreslåede krav om PCR-test vil medvirke til en forøget sikkerhed for, at personer, der er smittede, bliver smitteopsporet, og at det forhindres, at disse smitter andre.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om hvilke lande, regioner og områder, den pågældende tilrejsende arbejdskraft skal indrejse fra, for at blive omfattet af kravet om PCR-test efter indrejse i Danmark.

Udmøntningen af bemyndigelsesbestemmelsen vil kunne flugte med de indrejserestriktioner, som regeringen indfører som følge af covid-19-pandemien, og som løbende ajourføres på www.coronasmitte.dk eller på anden måde offentliggøres af regeringen.

2. Pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft

2.1 Gældende ret

I Danmark gælder der ikke et generelt krav om, at en arbejdsgiver har pligt til at sørge for, at ansatte, der er tilrejsende arbejdskraft, bliver testet for covid-19.

Arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtagere test for

covid-19 er reguleret i lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.

Det følger af loven, at arbejdsgiver kan pålægge en ansat at blive testet for covid-19, herunder pålægge den ansatte at oplyse arbejdsgiver om resultatet af testen, hvis visse betingelser er opfyldt. Pålægget om test skal være sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder i arbejdsmiljøhensyn eller i væsentlige driftsmæssige hensyn i relation til den pågældende virksomhed. Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst, hvornår testen er foretaget.

I bemærkningerne til lov nr. 1641 af 19. november 2020 er det uddybet, hvad der forstås ved, at pålæg om test skal være sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19. Her nævnes bl.a., at hvis der via anden lovgivning fastsættes regler, hvorefter en arbejdsgiver for at begrænse spredningen af smitte med covid-19 forpligtes til at foranstalte test af ansatte, vil en arbejdsgivers pålæg om test være sagligt begrundet.

Lovens § 1 giver arbejdsgiveren adgang til at pålægge ansatte at blive testet for covid-19. Betingelserne for, at arbejdsgiveren kan pålægge ansatte at blive testet, fremgår af lovens § 2.

Af lovens § 2, stk. 2, følger, at arbejdsgiver skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor skal informere om, at der vil blive pålagt test for covid-19 og begrundelsen herfor. Information af de berørte ansatte kan eksempelvis ske ad elektronisk vej. 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.

Det fremgår af lovens § 3, at en test pålagt af arbejdsgiver så vidt muligt skal gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid, og at den ansatte skal kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen, hvis denne ikke kan gennemføres i arbejdstiden. Endvidere skal den ansatte have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test.

§ 4 i loven angiver, at en af arbejdsgiver pålagt test skal gennemføres på betryggende måde i overensstemmelse med de af relevante myndigheder fastsatte regler og retningslinjer herfor, og at dette skal gælde, uanset hvor den pålagte test foretages. Arbejdsgiver kan eksempelvis ikke pålægge ansatte at blive testet af personel, der ikke har forudsætninger for at foretage test på betryggende måde, eller hvor resultatet af testen ikke tilvejebringes på betryggende måde.

Endelig fremgår det af lovens § 5, at en ansat, der ikke efterkommer et pålæg om test i overensstemmelse med §§ 1 - 4, skal kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, idet det dog er en betingelse for, at der kan anvendes ansættelsesretlige sanktioner, at den ansatte i forbindelse med, at arbejdsgiver pålægger test, skriftligt er blevet oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes.

2.2 Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning.

I forhold til at kunne begrænse smitte blandt ansatte på danske arbejdspladser og i samfundet generelt er det afgørende at forebygge, at smittede personer, der rejser ind i landet, starter nye smittekæder eller bringer nye virusmutationer med sig.

Arbejdstilsynet gennemførte en skærpet "corona-indsats" med fokus på virksomheder med vandrende arbejdskraft i november 2020 og har siden medio november 2020 givet obligatorisk vejledning om forebyggelse af smitte med covid-19 på alle tilsyn – med undtagelse af tilsyn med alvorlige ulykker. Arbejdstilsynet vejleder med afsæt i sundhedsmyndighedernes retningslinjer og forsamlingsbekendtgørelsens bestemmelser om lokalekrav, skiltning og opsynspersonale for virksomheder, der har lokaler, hvortil offentligheden har adgang (f.eks. detailhandlen). På virksomheder med vandrende arbejdskraft vejleder Arbejdstilsynet også om bl.a. boligforhold, samkørsel og test ved indrejse.

Beskæftigelsesministeriet vurderer imidlertid, at det på baggrund af den aktuelle situation med fortsat spredning af smitte med covid-19 og i lyset af de nye mutationer af covid-19-virus i henholdsvis Storbritannien og Sydafrika, er nødvendigt at iværksætte yderligere tiltag for at begrænse smittespredningen.

Med dette lovforslag foreslås det at stille krav om, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, regioner eller områder, skal sørge for, at den tilrejsende arbejdskraft PCR-testes for covid-19 efter indrejse i Danmark. Det vurderes, at arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten har en almindelig adgang til at bede sine ansatte om at oplyse, hvilket land de er indrejst fra.

På hjemmesiden www.coronasmitte.dk ajourføres løbende de til en hver tid gældende restriktioner på baggrund af covid-19 i forbindelse med indrejse i Danmark.

I dag har arbejdsgivere efter lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. mulighed for at pålægge deres ansatte at blive testet for covid-19, hvis det er sagligt begrundet. Med nærværende lovforslag vil arbejdsgivere

med tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, områder eller regioner blive forpligtet til at foranstalte, at den tilrejsende arbejdskraft testes for covid-19 efter indrejse i Danmark. Et pålæg til ansatte om at blive PCR-testet på baggrund af denne forpligtelse vil derfor være sagligt begrundet.

Reglerne i lov nr. 1641 af 19. november 2020 vil da finde anvendelse i forhold til rammerne for at pålægge den ansatte at blive testet og i forhold til, hvordan den ansattes retsretligt er stillet i forhold til arbejdsgiverens pålæg om test.

Efter lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. kan en arbejdsgiver pålægge en ansat hurtigst muligt at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiver om resultatet af testen.

I nærværende lovforslag bemyndiges beskæftigelsesministeren til - efter forhandling med sundhedsministeren - at fastsætte regler om, hvornår PCR-testen skal foretages. Ved pålæg om test, som sker på baggrund af det krav, der indføres med nærværende lovforslag, skal testen derfor foretages på det tidspunkt, som vil blive fastsat i en bekendtgørelse, ligesom testen indtil videre skal være en PCR-test. For så vidt angår testresultatet kan arbejdsgiveren i medfør af lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. pålægge den ansatte at oplyse arbejdsgiver om resultatet af testen. Med det aktuelle lovforslag stilles der dog ikke krav om, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere testresultatet over for Arbejdstilsynet, men alene at covid-19-testen er foretaget.

Derudover skal arbejdsgiveren udarbejde en skriftlig plan for covid-19-test for tilrejsende arbejdskraft fra bestemte lande, regioner eller områder i forbindelse med indrejse i Danmark. Planen skal bidrage til at sikre, at arbejdsgiveren har overblik over den tilrejsende arbejdskraft, at arbejdsgiveren orienterer de relevante ansatte om testkravet, og at arbejdsgiveren følger op på, at de ansatte bliver testet. Derudover vil planen tjene som arbejdsgiverens primære dokumentation over for Arbejdstilsynet for, at arbejdsgiveren lever op til sin pligt til at sørge for, at de ansatte bliver testet.

Med lovforslaget vil arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte, som er tilrejsende fra et bestemt land, region eller område også blive forpligtet til at sørge for at blive PCR-testet for covid-19 efter indrejse i Danmark. Den selvstændige uden ansatte vil ikke blive omfattet af kravet om en skriftlig plan for covid-19-test, ligesom planen ikke skal omfatte arbejdsgiveren selv.

Det foreslås, at kravet om test ikke skal gælde i forhold

til en række personer og persongrupper, herunder arbejdsgivere, ansatte og selvstændige uden ansatte med bopæl i Danmark.

Forslaget indeholder en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren administrativt kan fastsætte regler om, hvilke lande, regioner eller områder den tilrejsende arbejdskraft skal komme fra, før der kan stilles krav om test efter indrejse til Danmark.

Bemyndigelsesbestemmelsen tænkes udnyttet til at fastsætte regler om, at alle personer med bopæl i udlandet, der indrejser med henblik på at arbejde, levere tjenesteydelser i Danmark eller med henblik på godstransport, vil være omfattet af kravet om PCR-test efter indrejse i Danmark.

Forslaget indeholder desuden en bemyndigelsesbestemmelse, der giver mulighed for, at beskæftigelsesministeren i bekendtgørelsesform kan fastsætte regler om, at andre personer og persongrupper end dem, der har bopæl i Danmark, ikke skal testes efter indrejse til Danmark. Denne bemyndigelse tænkes eksempelvis udnyttet, hvis udviklingen vedrørende vacciner mod covid-19 på sigt betyder, at personer med vaccinationspas eller lignende ikke vil blive anset for at udgøre en smittefare.

Sundhedsmyndighederne vil udvikle en digital løsning, der gør det muligt for tilrejsende arbejdskraft at dokumentere, at de er blevet testet efter indrejse til Danmark. Denne dokumentation kan herefter udleveres til arbejdsgiveren, der kan forelægge dokumentationen for Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet foreslås som tilsynsmyndighed på området, og det er hensigten, at Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med reglerne hos virksomheder, som beskæftiger tilrejsende/vandrende arbejdskraft fra bestemte lande, regioner eller områder samt selvstændige, der er omfattet af kravene.

Det følger af grundlovens § 72, at boligen er ukrænkelig, men at der kan gøres indgreb i denne rettighed, f.eks. ved en myndigheds tilsyn, hvis der er en klar lovhjemmel hertil, eller hvis der foreligger en retskendelse. Med lovforslaget vil der blive fastsat lovhjemmel til, at Arbejdstilsynet uden retskendelse kan få adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet for at kunne føre tilsyn med overholdelse af loven og med regler udstedt i medfør af loven. Arbejdstilsynet har samme adgang efter arbejdsmiljøloven, og tilsynet med overholdelse af testreglerne vil foregå i forbindelse med Arbejdstilsynets almindelige tilsyn efter arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet vil primært skulle føre tilsyn med, at arbejdsgiver har udarbejdet en skriftlig plan for covid-19-test

af tilrejsende arbejdskraft fra bestemte lande, regioner eller områder, herunder at arbejdsgiver har overblik over den tilrejsende arbejdskraft, at arbejdsgiver orienterer de relevante ansatte om testkravet, og at arbejdsgiver følger op på, at de ansatte bliver testet. Arbejdstilsynet vil dog også kunne bede om at få fremvist konkrete eksempler på dokumentation for test af ansatte og arbejdsgiver selv eller dokumentation for undtagelse fra testkravet. Hvis Arbejdstilsynet ved tilsyn møder selvstændige (uden ansatte) fra bestemte lande, regioner eller områder kan Arbejdstilsynet bede om at få forevist dokumentation for, at den selvstændige er blevet testet efter reglerne eller er undtaget herfra.

Hvis Arbejdstilsynet ved tilsyn konstaterer, at kravene om test og/eller plan ikke er overholdt, vil Arbejdstilsynet kunne træffe afgørelse, herunder påbyde at arbejdsgiveren eller den selvstændige uden ansatte bringer forholdene i orden, herunder at det sker straks. Arbejdsgivere eller selvstændige uden ansatte, der undlader at efterkomme et påbud fra Arbejdstilsynet, kan straffes med bøde.

Det objektive strafansvar, som gælder efter arbejdsmiljøloven, så store og små virksomheder behandles ens i forhold til strafansvar, vil gælde tilsvarende i forhold til ansvaret for overtrædelser af bestemmelserne i lovforslaget. Det betyder, at bestemmelserne om straf i lovforslaget er fastsat, så strafansvaret for arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder behandles efter samme kriterier som vurderingen af strafansvaret for arbejdsgivere, der udgør selskaber m.v. (juridiske personer).

2.3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Lovforslaget indfører nationale særregler for behandling af ikke-følsomme og følsomme personoplysninger, jf. lovforslagets § 3 og § 4. Lovforslaget vil således medføre behandling, herunder registrering, af oplysninger om personer, jf. databeskyttelsesforordningen artikel 4, nr. 6 og nr. 15.

Behandling af personoplysninger er omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (herefter databeskyttelsesforordningen), og lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordningen om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (herefter databeskyttelsesloven).

Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven gælder for behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk (elektronisk) databehandling, og for anden ikke-automatisk behandling af per-

sonoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register, jf. forordningens artikel 2, stk. 1.

Ved behandling forstås enhver aktivitet eller række af aktiviteter – med eller uden brug af automatisk behandling – som personoplysninger gøres til genstand for, f.eks. indsamling, registrering, organisering, systematisering, opbevaring, tilpasning eller ændring, genfindning, søgning, brug, videregivelse ved transmission, formidling eller enhver anden form for overladelse, sammenstilling eller samkøring, begrænsning, sletning eller tilintetgørelse, jf. artikel 4, nr. 2.

Ved personoplysninger forstås efter forordningens artikel 4, nr. 1, enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (»den registrerede«); ved identificerbar fysisk person forstås en fysisk person, der direkte eller indirekte kan identificeres.

De grundlæggende principper for behandling af personoplysninger fremgår af forordningens artikel 5, stk. 1, og gælder for alle behandlinger af personoplysninger omfattet af forordningen. Det følger bl.a. heraf, at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og på en gennemsigtig måde i forhold til den registrerede (lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra a. Endvidere skal personoplysninger indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og må ikke viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål (formålsbegrænsning), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra b. Herudover skal personoplysninger være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles (dataminimering), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra c.

I databeskyttelsesforordningens kapitel II findes de relevante bestemmelser om, hvornår personoplysninger må behandles, herunder indsamles, opbevares og videregives. Det følger af forordningens artikel 6, stk. 1, at behandling af almindelige personoplysninger uden samtykke kun er lovlig, hvis og i det omfang mindst ét af de i bestemmelsen nævnte forhold gør sig gældende, herunder hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, jf. artikel 6, stk. 1, litra e. Efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2 og 3, er det desuden muligt at opretholde og indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af artikel 6, stk. 1, litra e.

Det følger desuden af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, at behandling af følsomme personoplysninger som udgangspunkt er forbudt. Det er dog muligt at fravige dette forbud med et behandlingsgrundlag i artikel 9, stk. 2. Det kan f.eks. ske, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde den dataansvarliges eller den registreredes arbejds-, sundheds-, og socialretlige forpligtelser og specifikke rettig-

heder, for så vidt den har hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret eller en kollektiv overenskomst i medfør af medlemsstaternes nationale ret, som giver fornødne garantier for den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser. Dette er fastsat tilsvarende i databeskyttelseslovens § 7.

Behandling af følsomme personoplysninger kan også ske lovligt, hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret og står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra g.

Ligeledes gælder, at behandling af følsomme personoplysninger skal være nødvendig af hensyn til samfundsinteresser på folkesundhedsområdet, f.eks. beskyttelse mod alvorlige grænseoverskridende sundhedsrisici eller sikring af høje kvalitets- og sikkerhedsstandarder for sundhedspleje og lægemidler eller medicinsk udstyr på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, som fastsætter passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes rettigheder og frihedsrettigheder, navnlig tavshedspligt, jf. forordningens artikel 9, stk. 2, litra i. Det bemærkes, at behandling af følsomme oplysninger også kræver hjemmel i forordningens artikel 6, stk. 1.

Med lovforslaget indføres der nationale særregler for behandling af ikke-følsomme og følsomme personoplysninger, jf. lovforslagets § 3 og § 4, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, jf. artikel 6, stk. 2 - 3 og artikel 9, stk. 2, litra g.

Med forslagens § 1 fastsættes, at en arbejdsgiver skal sørge for, at tilrejsende arbejdskraft fra nærmere bestemte lande, regioner eller områder testes for covid-19 efter indrejse i Danmark. Det fastsættes endvidere, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig plan for covid-19-test for tilrejsende arbejdskraft, og at planen bl.a. skal indeholde en oversigt over ansatte, der er indrejst i Danmark, herunder oplysninger om, hvilket land de ansatte er indrejst fra, oplysninger om dato for covid-19-test før og efter indrejse til Danmark, samt oplysninger om evt. undtagelse fra kravet om test. Arbejdsgiveren skal kunne fremvise planen for Arbejdstilsynet og skal kunne dokumentere, at der er foretaget test for covid-19, eller at ansatte er undtaget fra testkravet.

Behandlingen af personoplysninger i medfør af loven vil således ske for at hindre udbredelse af covid-19.

Den behandling af personoplysninger, der vil finde sted på

baggrund af reglerne i forslaget, vil skulle ske inden for rammerne af databeskyttelsesreglerne.

Som også nævnt ovenfor er det efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2 og 3, muligt at opretholde og indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen i forbindelse med artikel 6, stk. 1, litra e.

Behandlingen af almindelige personoplysninger, som kan ske i medfør af dette forslags bestemmelser, vurderes at have hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, idet behandlingen vil være nødvendig af hensyn til opgaver i samfundets interesse.

Det vurderes, at de foreslåede bestemmelser er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen og dennes rammer for særregler om behandling af personoplysninger, jf. forordningens artikel 6, stk. 1, litra e, jf. artikel 6, stk. 2 - 3.

Det vurderes, at der vil ske behandling af særlige kategorier af personoplysninger i medfør af denne lovs bestemmelser. Det vurderes, at der med dette forslag er hjemmel hertil, idet behandlingen af personoplysninger vil være nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra g.

Det er f.eks. forudsat i forordningens præambelbetragtning nr. 52, at forebyggelse og kontrol af overførbare sygdomme og andre alvorlige trusler mod sundheden udgør en samfundsmæssig interesse.

Forslagets bestemmelser vurderes at stå i rimeligt forhold til det legitime mål, der forfølges, da bestemmelserne er afgrænset på en sådan måde, at de følsomme oplysninger som udgangspunkt er begrænset til oplysninger om en negativ test og tidspunktet for prøvetagningen samt, at de pågældende bestemmelser alene kan anvendes til et specifikt og legitimt formål og for en begrænset periode. Arbejdsgiver har således kun ret til at opbevare oplysningerne, så længe det er hensigtsmæssigt i forhold til lovens formål.

Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra g, at der i forbindelse med fastsættelsen af nationale regler skal tages hensyn til det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse, og at der skal sikres passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser. Det bemærkes i den forbindelse, at bestemmelserne i forslaget finder anvendelse, hvis der er et aktuelt behov for at begrænse og inddæmme smittespredning af covid-19. Det bemærkes endvidere, at efter forslagens § 12, finder reglerne alene anvendelse i en bestemt afgrænset periode.

Det vurderes dermed, at lovforslaget sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser.

Det bemærkes desuden, at der ved behandlingen af følsomme personoplysninger omfattet af forbuddet i databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, foruden at der skal være en undtagelse til dette forbud i enten forordningens artikel 9, stk. 2, eller bestemmelser, der gennemfører forordningens artikel 9, samtidig skal være et lovligt grundlag for behandling i forordningens artikel 6. Det er ministeriets vurdering, at der er hjemmel til behandling af de nævnte følsomme personoplysninger i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e.

Herudover skal det bemærkes, at de grundlæggende principper i forordningens artikel 5 altid skal iagttages i forbindelse med behandling af personoplysninger. Det vurderes, at lovforslaget kan indføres inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 5.

Øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven skal ligeledes iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af denne lov, herunder skal bl.a. oplysningspligten over for de registrerede, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14, iagttages. Således følger, at når der indsamles personoplysninger om en ansat, enten hos den ansatte selv eller hos andre, bør den dataansvarlige (henholdsvis Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren) iagttage den almindelige oplysningspligt, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Samlet set skønnes forslaget at have en begrænset betydning for de offentlige udgifter. Dette skyldes primært, at lovforslaget hovedsageligt forventes at omfatte private lønmodtagere og arbejdsgivere. Omkring 13 procent af de antal test, som forventes udført som følge af lovkravet, skønnes at være test af medarbejdere i den offentlige sektor.

Forslaget skønnes at medføre midlertidige offentlige merudgifter før skat og tilbageløb på 8,0 mio. kr. i 2021. Efter skat og tilbageløb skønnes forslaget at medføre merudgifter på 7,1 mio. kr. i 2021. Forslaget skønnes at medføre øgede administrative merudgifter for staten på ca. 5,7 mio. kr. i 2021. Lovforslaget forventes ikke at medføre øget administration i regioner og kommuner.

Der afsættes 4,7 mio. kr. i 2021 til Arbejdstilsynets administration i forbindelse med tilsyn med overholdelse af reglerne.

Forslaget vurderes at have implementeringskonsekvenser for det offentlige. Der afsættes 1 mio. kr. i 2021 til udvikling, lancering og drift af IT-løsningen til dokumentation af test for borgere uden CPR-nummer.

Der skønnes med betydelig usikkerhed at være omkostninger på 0,6 mio. kr. i 2021 for kommunerne og 0,4 mio. kr. i 2021 for regionerne som arbejdsgivere som følge af kompensation til medarbejdere omfattet af lovforslaget, som testes uden for arbejdstiden, samt tabt arbejdsfortjeneste for medarbejdere som testes i arbejdstiden.

Tabel 3.1. De samlede offentlige økonomiske konsekvenser

| Mio. kr., 2021 pl | 2021 |
|------------------------------------|------|
| Stat | 7,0 |
| - heraf administrative merudgifter | 5,7 |
| Regioner | 0,4 |
| Kommuner | 0,6 |
| I alt (før skat og tilbageløb) | 8,0 |
| I alt efter skat og tilbageløb | 7,1 |

De økonomiske konsekvenser for kommunerne og regionerne af lovforslaget skal forhandles med de kommunale parter.

Der skønnes derudover med betydelig usikkerhed at være omkostninger på 1,3 mio. kr. i 2021 for staten som arbejdsgiver som følge af kompensation til medarbejdere omfattet af lovforslaget, som testes uden for arbejdstiden, samt tabt arbejdsfortjeneste for medarbejdere som testes i arbejdstiden. De statslige enheder kompenseres ikke herfor.

Merudgifterne på 5,7 mio. kr. i 2021 optages på tillægsbevillingsloven for 2021 med en modgående reduktion af § 16.11.73. Reserve vedrørende test og smitteopsporing (co-vid-19), der er placeret uden for udgiftslofterne.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Tabel 4.1. De samlede øvrige erhvervsøkonomiske konsekvenser

| Mio. kr., 2021 pl | 2021 |
|--|------|
| Øvrige erhvervsøkonomiske konsekvenser | 66,7 |
| I alt (før skat og tilbageløb) | 66,7 |

| | |
|--------------------------------|------|
| I alt efter skat og tilbageløb | 59,8 |
|--------------------------------|------|

Forslaget skønnes at medføre midlertidige erhvervsøkonomiske omkostninger før skat og tilbageløb på 66,7 mio. kr. i 2021. Efter skat og tilbageløb skønnes forslaget at medføre merudgifter på 59,8 mio. kr. i 2021.

Den enkelte arbejdsgivers udgifter som følge af lovforslaget vil afhænge af omfanget af tilrejsende arbejdskraft, herunder hvor ofte den tilrejsende arbejdskraft indrejser i Danmark, og hvor længe personen opholder sig efterfølgende. Det skønnes med betydelig usikkerhed, at der i perioden frem til 1. juli 2021 vil være ca. 155.000 test af ansatte beskæftiget i den private sektor på baggrund af lovkravet. Det skønnes med betydelig usikkerhed at ca. 80 pct. af disse test vil foregå i arbejdstiden, hvorfor 80 pct. af merudgiften vurderes at være tabt arbejdsfortjeneste for arbejdsgiver, mens 20 pct. skønnes at være ekstra lønudgifter for arbejdsgiver i forbindelse med kompensation af ansatte for test uden for arbejdstid.

PCR-test stilles gratis til rådighed, men en arbejdsgiver vil kunne have udgifter til f.eks. transport og tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med testtagning. Det skønnes, at udgiften til testtagning i gennemsnit vil svare til ca. 1 times tabt arbejdsfortjeneste. De samlede øvrige erhvervsøkonomiske merudgifter i forbindelse med test vurderes på det grundlag at udgøre ca. 66,7 mio. kr. i 2021 for det samlede antal test i den samlede periode, forudsat en vægtet gennemsnitlig omkostning på lønudgifter i forbindelse med en test på ca. 430 kr.

Der er pga. lovforslagets hastende karakter ikke foretaget en vurdering af de administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslaget følger principperne for agil erhvervsrettet regulering.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at have nævneværdige administrative konsekvenser for borgerne.

6. Klima- og miljømæssige konsekvenser.

Lovforslaget har ingen klima- og miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

En pligt for arbejdsgivere til at sikre, at tilrejsende arbejdskraft testes for covid-19 efter indrejse i Danmark, vil i udgangspunktet være en restriktion efter TEUF artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed og TEUF artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser. Ordningen vurderes desuden at være indirekte diskriminerende, eftersom foranstaltningerne i praksis forventes at ramme virksomheder med udenlandsk arbejdskraft og virksomheder etableret i udlandet i højere grad end virksomheder etableret i Danmark.

Restriktioner i den fri bevægelighed og indirekte diskrimination er efter EU-retten kun berettiget, hvis foranstaltningen kan begrundes i et tvingende alment hensyn, er egnet til at varetage formålet og ikke går videre end nødvendigt. Foranstaltningen skal altså være saglig og proportional for at være i overensstemmelse med TEUF artikel 45 og artikel 56.

Kravet om foranstaltning af test af tilrejsende arbejdskraft indføres med formålet om at begrænse smitte med covid-19, herunder også med henblik på at begrænse frygt for smitte blandt de ansatte, hvorved sundheden og arbejdsmiljøet også sikres for de øvrige ansatte. Det må efter EU-retten betragtes som et tvingende alment hensyn at søge at begrænse spredningen af smitte med covid-19 i Danmark.

Det skal herefter vurderes, om den foreslåede foranstaltning er egnet til at varetage formålet om at begrænse smitten i samfundet. Det bemærkes i den forbindelse, at der ved test ved grænsen alene stilles krav om antigen-test (kvik-test), som ikke har samme grad af sikkerhed og ikke kan bruges til sekventering af testresultat på samme måde som en PCR-test. Et opfølgende krav til PCR-test medvirker derfor til en forøget sikkerhed for, at individer, der er smittet, opspores, og det forhindres, at disse smitter andre. Kravet bevirker endvidere, at epidemien som helhed kan bringes under forøget kontrol, idet der skabes overblik over eventuelt nye smittevarianter og dermed rettidig mulighed for at træffe sundhedsmæssigt forsvarlige beslutninger af største betydning for folkesundheden og sundhedsinfrastrukturen. På den baggrund vurderes det, at der er tale om en egnet foranstaltning.

Endelig skal det vurderes, hvorvidt tiltaget kan anses for proportionalt. Kravet om proportionalitet indebærer, at tiltaget skal være nødvendigt for at nå formålet og samtidig ikke går videre end nødvendigt.

Det bemærkes i den forbindelse, at kravet om test vedrører tilrejsende arbejdskraft, der får direkte adgang til danske arbejdspladser. Smittede personer, der rejser ind i landet, kan derved starte nye smittekæder, der kan få betydning for smittetrykket i Danmark. Størrelsen af risikoen for introduktion af ny smitte vil være afhængig af covid-19-forekomsten i de lande, som personerne kommer fra, hvilke krav der

stilles til personer, der indrejser, smittetrykket i Danmark, samt restriktioner og anbefalinger i Danmark.

Nye virusvarianter vil således kunne importeres til Danmark via indrejse fra udlandet. Såfremt disse varianter viser sig mere smitsomme, kan de vanskeliggøre kontrollen med epidemien. Sundhedsmyndighederne anbefaler i den forbindelse, at fokus bør være på generelle rejseanbefalinger, der forebygger introduktion af smitte, herunder f.eks. antigentest før indrejse suppleret med PCR test efter indrejse, sammen med generelle anbefalinger om selvisolation.

I det lys bidrager den foreslåede foranstaltning om krav om opfølgende test som tidligere nævnt til en forøget sikkerhed for, at individer, der er smittet, opspores, og til, at det forhindres, at disse smitter andre. Kravet om opfølgende test bevirker endvidere, at epidemien som helhed kan bringes under forøget kontrol, idet der skabes overblik over evt. nye smittevarianter og dermed rettidig mulighed for at træffe sundhedsmæssigt forsvarlige beslutninger af største betydning for folkesundheden og sundhedsinfrastrukturen.

På baggrund af ovenstående vurderes det derfor, at det foreslåede krav til arbejdsgivere om opfølgende test af tilrejsende arbejdskraft må anses for nødvendigt til at nå formålet med foranstaltningen.

Det skal slutteligt vurderes, hvorvidt kravet går videre end nødvendigt. Det bemærkes i den forbindelse, at den foreslåede ordning angår testning af personer, der får direkte adgang til arbejdspladser i Danmark, og at den nuværende smittesituation, herunder med risiko for import fra udlandet af nye og stærkt smitsomme virusmutationer, nødvendiggør et testkrav, der identificerer eventuel smitte efter indrejse af tilrejsende arbejdskraft.

Det vurderes, at formålet om at begrænse smittespredningen og spredning af nye variationer af virus ikke kan nås ved et mindre indgribende middel i den nuværende situation. Den foreslåede foranstaltning anses derfor ikke for at gå videre end nødvendigt og vurderes at være proportional.

Forslaget vurderes på den baggrund samlet at være i overensstemmelse med TEUF artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed og TEUF artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser.

I forhold til kontrol med det foreslåede krav om test af indrejsende arbejdskraft følger det af lovforslaget, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at loven og regler udstedt i medfør af loven overholdes. Tilsynet sker som led i Arbejdstilsynets tilsyn efter arbejdsmiljøloven.

EU-Domstolen anerkender, at medlemsstaterne kan kontrol-

lere overholdelsen af de nationale foranstaltninger, der udgør lovlige restriktioner i den fri bevægelighed, og at de tvingende almene hensyn, der begrunder de materielle bestemmelser i en lovgivning, også kan begrunde de kontrolforanstaltninger, der er nødvendige med henblik på at sikre opfyldelse heraf, jf. præmis 66 i *C-315/13*. Den nationale lovgivning skal imidlertid være forholdsmæssig i relation til opfyldelsen af de fastlagte formål, jf. 70 i *C-315/13*.

Det er vurderingen, at Arbejdstilsynets tilsyn på samme måde som de materielle krav, der følger af lovforslaget, kan begrundes i et tvingende alment hensyn, er egnet til at varetage formålet og ikke går videre end nødvendigt. De foreslåede kontrolforanstaltninger vurderes således også at være i overensstemmelse med TEUF artikel 45 og 56.

Særligt i forhold til udstationerede lønmodtagere bemærkes det, at udstationeringsdirektivet (direktiv 96/71/EF af 16. december 2006, som ændret ved direktiv 2018/957/EU) fastsætter, hvilke regler der gælder med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, når en virksomhed midlertidigt udstationerer en lønmodtager til et andet land.

Ifølge udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, påser medlemsstaterne, at de virksomheder, der er etableret i en anden medlemsstat, og som udstationerer arbejdstagere på deres område som led i en grænseoverskridende udveksling af tjenesteydelser, sikrer de udstationerede arbejdstagere de arbejds- og ansættelsesvilkår, som er fastsat i den medlemsstat, på hvis område arbejdet udføres, inden for de områder, som er nævnt i bestemmelsen, uanset hvilken lovgivning der finder anvendelse på ansættelsesforholdet. Artikel 3, stk. 1, opregner herefter i litra a-i en række løn- og arbejdsvilkår (de såkaldte kernerettigheder), som en udstationeret skal sikres i værtslandet.

Den foreslåede ændring af udstationeringslovens § 5, hvorefter den foreslåede lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft også finder anvendelse i forhold til tilrejsende arbejdskraft i form af udstationerede lønmodtagere, foretages med afsæt i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra e, om ”sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen”, idet et krav om test har til formål at begrænse smitten blandt de ansatte og dermed beskytte sundheden og sikre arbejdsmiljøet, også for de øvrige ansatte.

Håndhævelsen af de regler, der er fastsat i udstationeringsdirektivet, reguleres i det såkaldte håndhævelsesdirektiv (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (»IMI-forordningen«)).

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 giver medlemsstaterne adgang til at indføre administrative krav og kontrolforanstaltninger, der er nødvendige for at sikre effektiv overvågning og overholdelse af de forpligtelser, som er fastsat i direktivet, så længe de er berettigede og forholdsmæssige i forhold til EU-retten. Håndhævelsesdirektivets artikel 9, stk. 2, giver medlemsstaterne mulighed for at indføre andre administrative krav og kontrolforanstaltninger, i tilfælde af, at der opstår situationer eller en ny udvikling, hvor de eksisterende administrative krav og kontrolforanstaltninger ikke forekommer tilstrækkelige eller virkningsfulde nok til at sikre effektiv overvågning af overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i udstationeringsdirektivet og i håndhævelsesdirektivet, forudsat at disse er berettigede og forholdsmæssigt afpassede.

Håndhævelsesdirektivets artikel 10 pålægger medlemsstaterne at sikre, at passende kontrol- og overvågningsmekanismer er indført, og at myndighederne foretager effektiv og tilstrækkelig kontrol på deres område for at kontrollere og overvåge, at udstationeringsreglerne overholdes. Medlemsstaterne skal i den forbindelse blandt andet sikre, at kontrol- ikke er uforholdsmæssig.

Håndhævelsesdirektivets artikel 9 og 10 fastsætter et proportionalitetsprincip, hvorfor de med lovforslaget foreslåede kontrolforanstaltninger også må underlægges en sådan pro-

portionalitetsvurdering. Af de samme grunde som nævnt ovenfor vurderes det, at de foreslåede kontrolforanstaltninger forfølger et tvingende alment hensyn, er egnede til at varetage dette hensyn og ikke går længere end nødvendigt.

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget vil grundet dets hastende karakter blive sendt i høring i perioden fra fremsættelse den 26. januar 2021 til torsdag den 28. januar kl. 12. Lovforslaget vil blive sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Rigsrevisionen, Rigsadvokaten, Advokatrådet, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne (AC), Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering, Moderniseringsstyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperativt Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus, Producentforeningen og Forsikring og Pension.

9. Sammenfattende skema

| | Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«) | Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«) |
|--|---|--|
| Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | 7,0 mio. kr. |
| Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | 1,0 mio. kr. |
| Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet | Ingen | 66,7 mio. kr. |
| Administrative konsekvenser for erhvervslivet | Ingen | Ingen |
| Administrative konsekvenser for borgerne | Ingen | Ingen |
| Klima- og miljømæssige konsekvenser | Ingen | Ingen |
| Forholdet til EU-retten | <p>En pligt for arbejdsgivere til at sikre, at tilrejsende arbejdskraft testes for covid-19 efter indrejse i Danmark, vil i udgangspunktet være en restriktion efter TEUF artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed og TEUF artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser.</p> <p>Kravet om foranstaltning af test af tilrejsende arbejdskraft indføres med formålet om at begrænse smitte med covid-19, herunder også med henblik på at begrænse frygt for smitte blandt de ansatte, hvorved sundheden og</p> | |

| | | |
|---|---|------------------|
| | <p>arbejdsmiljøet også sikres for de øvrige ansatte. Det må efter EU-retten betragtes som et tvingende alment hensyn at søge at begrænse spredningen af smitte med covid-19 i Danmark.</p> <p>Forslaget vurderes samlet at være i overensstemmelse med TEUF artikel 45 om arbejdskraftens fri bevægelighed og TEUF artikel 56 om fri udveksling af tjenesteydelser.</p> | |
| <p>Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)</p> | <p>Ja</p> | <p>Nej X</p> |

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Efter gældende ret er der ikke et krav om, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, har pligt til at sørge for, at de pågældende ansatte efter indrejsen i Danmark testes for covid-19.

Det foreslås i § 1, stk. 1, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af stk. 4, skal sørge for, at disse ansatte testes for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Det betyder, at arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft fra de omfattede lande, regioner og områder, forpligtes til at sørge for, at de pågældende ansatte testes for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Ved tilrejsende arbejdskraft forstås arbejdskraft, der krydser landegrænsen til Danmark for at arbejde og eventuelt bo midlertidigt i Danmark. Det gælder uanset varigheden af opholdet og karakteren af arbejdet.

Lovens krav, herunder krav i regler, der udstedes i medfør af loven, gælder både for danske arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, og for udenlandske arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft.

Det betyder, at udenlandske arbejdsgivere, der udstationerer lønmodtagere til Danmark fra de omfattede lande, regioner eller områder, der fastsættes regler om jf. § 1, stk. 4, vil være omfattet af lovens krav og regler udstedt i medfør af loven.

Tilsvarende vil danske arbejdsgivere være omfattet af lovens krav og regler udstedt i medfør af loven, når den pågæl-

dende arbejdsgiver beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, der rejser ind i Danmark fra de lande, regioner eller områder, der fastsættes regler om efter lovens § 1, stk. 4.

Arbejdsgivere der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, der er danske statsborgere med bopæl uden for Danmark, vil også være omfattet af lovens krav og de regler, der udstedes i medfør af loven.

Arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 er reguleret i lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.

Bestemmelserne i lov nr. 1641 af 19. november 2020 finder anvendelse i relation til test for covid-19, der skal foretages i henhold til nærværende lov.

I medfør af lov nr. 1641 af 19. november 2020, §§ 1 og 2, kan en arbejdsgiver pålægge en ansat at blive testet for covid-19 og at oplyse arbejdsgiver om resultatet af testen. Pålægget om test skal være sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder i arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn i relation til den pågældende virksomhed. Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst, hvornår testen er foretaget.

Ifølge bemærkningerne til lov nr. 1641 af 19. november 2020, jf. Folketingstidende 2020-21, A, L 102 som fremsat den 12. november 2020, er det uddybet, hvad der forstås ved, at pålæg om test skal være sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19. Her nævnes bl.a., at hvis der via anden lovgivning fastsættes regler, hvorefter en arbejdsgiver for at begrænse spredningen af smitte med covid-19 forpligtes til at foranstalte test af ansatte, vil en arbejdsgivers pålæg om test være sagligt begrundet.

Det følger af lov nr. 1641 af 19. november 2020, § 3, at en

test pålagt af arbejdsgiver så vidt muligt skal gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid, og at den ansatte skal kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen, hvis denne ikke kan gennemføres i arbejdstiden. Endvidere skal den ansatte have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test.

Det foreslås i § 1, stk. 2, at arbejdsgivere, som selv er tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner og områder omfattet af regler fastsat i medfør af stk. 4, skal sørge for at blive teste for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Det betyder, at de pågældende arbejdsgivere, der selv rejser ind i Danmark med henblik på at arbejde, skal sørge for at lade sig teste for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Det foreslås i § 1, stk. 3, at selvstændige uden ansatte, som er tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af stk. 4, skal sørge for at blive testet for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Det betyder, at de pågældende selvstændige uden ansatte, der rejser ind i Danmark med henblik på arbejde, skal sørge for at lade sig teste for covid-19 efter indrejse i Danmark.

Det foreslås i § 1, stk. 4 at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvilke lande, regioner eller områder der omfattes af kravet om PCR-test efter § 1 stk. 1-3.

Det betyder at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvilke lande, regioner og områder den pågældende tilrejsende arbejdskraft skal indrejse fra for at blive omfattet af kravet om PCR-test efter indrejse i Danmark.

Det bemærkes, at regler fastsat efter den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil gælde i tillæg til udlændingelovens regler, herunder udlændingelovens § 28, stk. 1, nr. 7, og stk. 3, hvorefter det er muligt at afvise udlændinge, der ikke allerede har lovligt ophold i Danmark, ved indrejse, hvis sundhedsmæssige grunde tilsiger, at personen ikke bør have ophold her i landet. Udlændingeloven og EU-reglerne om indrejse henhører under udlændinge- og integrationsministerens ressort, mens politiet, som varetager opgaver forbundet med grænsekontrol, henhører under justitsministerens ressort.

Regeringen har som følge af covid-19-pandemien indført en række indrejserestriktioner, og det er blandt andet efter disse restriktioner muligt at indrejse i Danmark, hvis man har et anerkendelsesværdigt formål med indrejsen. Hvis en person ikke opfylder betingelserne for indrejse i Danmark, kan personen nægtes indrejse, jf. udlændingelovens § 28, stk. 1, nr. 7, og stk. 3. Politiet kontrollerer ved grænserne,

om en person, der ønsker indrejse i Danmark, opfylder betingelserne herfor, herunder i de relevante tilfælde om indrejsen har et anerkendelsesværdigt formål. I den forbindelse vejleder politiet bl.a. på hjemmesiden www.coronasmitte.dk om, hvilke formål der kan danne grundlag for indrejse, samt om, hvilken dokumentation der f.eks. vil kunne anvendes i forbindelse hermed.

Udmøntningen af bemyndigelsesbestemmelsen vil kunne flugte med de indrejserestriktioner, som regeringen indfører som følge af covid-19-pandemien, og som løbende ajourføres på www.coronasmitte.dk eller på anden måde offentliggøres af regeringen.

Regeringen besluttede den 9. januar 2021 – bl.a. ud fra en vurdering fra sundhedsmyndighederne og ud fra et forsigtighedsprincip – at skærpe indrejserestriktionerne, således at udlændinge med bopæl i udlandet som udgangspunkt nægtes indrejse i Danmark. Der gælder nogle undtagelser fra indrejserestriktionerne, således at bl.a. udlændinge med bopæl i udlandet tillades indrejse, såfremt de har et arbejde i Danmark, skal levere varer eller tjenesteydelser ind i eller ud af Danmark eller indrejser med henblik på godstransport.

Det forudsættes, at det foreståede stk. 4 i en sådan ekstraordinær situation vil kunne anvendes til at fastsætte regler om, at alle personer med bopæl i udlandet, der indrejser med henblik på at arbejde, levere tjenesteydelser ind i eller ud af Danmark eller indrejser med henblik på godstransport, vil være omfattet af kravet om PCR-test efter indrejse i Danmark.

Det forudsættes endelig, at Beskæftigelsesministeriet ved fastsættelse af regler efter denne bestemmelse samt offentliggørelse heraf så vidt muligt skal informere de berørte personer ved eksempelvis nyhed på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Det foreslås i § 1, stk. 5, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med sundhedsministeren kan fastsætte regler om, hvornår covid-19-testen, jf. stk. 1 - 3, skal foretages for de ansatte, arbejdsgiveren selv og de selvstændige uden ansatte.

Det betyder, at regler om tidspunktet for, hvornår covid-19-testen skal foretages efter indrejse i Danmark fra omfattede lande, regioner eller områder, vil blive fastsat i en bekendtgørelse.

Tidspunktet for testen forudsættes som udgangspunkt at blive fastsat til et bestemt tidsrum efter tidspunktet for den negative test for covid-19, som den indrejsende arbejdskraft skal have foretaget for at kunne indrejse til Danmark, hvis

der gælder et krav herom. Det vil gælde for ansatte, for arbejdsgiver selv og for selvstændige uden ansatte.

Tidspunktet for covid-19-test efter indrejse vil dog også kunne fastsættes i forhold til et bestemt tidspunkt efter, at den indrejsende har påbegyndt arbejdet. Det vil f.eks. kunne være tilfældet, hvis der ikke er krav om negativ test ved indrejse, men hvor den pågældende dog er omfattet af kravet om covid-19-test efter nærværende lov. Det vil f.eks. kunne være danske statsborgere, der i forbindelse med arbejde, rejser ind i Danmark fra udlandet, og som er bosat i udlandet.

Det foreslås i § 1, stk. 6, at kravet om test efter stk. 1 - 3 ikke skal gælde, når den person eller de personer, der er tilrejsende arbejdskraft, har bopæl i Danmark.

Det betyder, at kravet om PCR-test efter lovens § 1 ikke vil gælde for personer, der er tilrejsende arbejdskraft og som har fast bopæl i Danmark.

For personer med bopæl i Danmark gælder som udgangspunkt andre regler i forbindelse med indrejse i Danmark end det, der gælder for personer, der ikke har bopæl i Danmark. Det fremgår af oplysninger på hjemmesiden www.coronasmitte.dk om indrejserestriktioner.

Det foreslås i § 1, stk. 7, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med sundhedsministeren kan fastsætte regler om øvrige undtagelser til stk. 1 - 3, samt regler om dokumentation i den forbindelse.

Det betyder, at der eksempelvis kan fastsættes regler om, at tilrejsende arbejdskraft, som er undtaget fra kravet om en negativ covid-19-test i forbindelse med indrejse i Danmark, skal være undtaget for kravet om covid-19-test efter indrejse.

Det er sundhedsmyndighedernes anbefaling, at personer, som er testet positive for covid-19 inden for otte uger, undtages fra kravet om negativ covid-19-test i forbindelse med indrejse på baggrund af dokumentation for et positivt testresultat foretaget inden for otte uger. Der skal imidlertid være gået mindst 14 dage fra, at en person er testet positiv til, at personen kan få dispensation fra kravet om negativ test. Dette skyldes et forsigtighedsprincip om i videst mulig omfang at sikre, at personen ikke længere er smitsom.

Efter den foreslåede § 1, stk. 7, vil der videre kunne fastsættes regler om undtagelser for personer med bopæl i grænselandet.

Med den foreslåede § 1, stk. 7, vil der endvidere kunne fastsætte regler om, at yderligere arbejdskraft, herunder arbejdskraft inden for bestemte brancher, ikke skal testes efter § 1,

stk. 1-3. Det forudsættes f.eks. at kunne omfatte visse typer arbejde i transportbranchen, men arbejde i andre brancher vil også kunne blive undtaget. Hvis udviklingen vedrørende vacciner mod covid-19 på sigt betyder, at personer med vaccinationspas eller lignende ikke anses for at udgøre en smittefare, kan bemyndigelsen også anvendes til at fastsætte regler om, at personer med vaccinationspas eller lignende ikke skal testes efter indrejse i Danmark.

Til § 2

Der er i dag ikke regler, der stiller krav om covid-19-test for tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, og derfor heller ikke regler om, efter hvilken testmetode, en sådan test skal foretages.

Det foreslås i § 2, stk. 1, at covid-19-testen efter indrejsen i Danmark skal foretages efter testmetoden PCR (Polymerase Chain Reaction).

Det betyder, at den covid-19-test, der stilles krav om efter § 1, stk. 1-3, skal foretages med testmetoden PCR.

PCR – der står for Polymerase Chain Reaction – er en meget følsom testmetode, der leder efter covid-19 virussens RNA ved hjælp af en genetisk kædereaktion. Testen kan påvise helt ned til én enkelt viruspartikel i en slimprøve fra næsen eller halsen, idet arvematerialet fra SARS-CoV-2 opformes i processen. Testen er dermed meget præcis.

En antigen test er derimod baseret på en immunkemisk påvisning af virusproteiner (antigener) i prøven. Denne metode er mindre følsom end PCR, idet antigenerne ikke opformes, men påvises direkte. Det er derfor PCR-testen, der forudsættes anvendt som testmetode.

Det foreslås i § 2, stk. 2, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med sundhedsministeren kan fastsætte regler om, at der kan anvendes en anden testmetode end PCR-testen.

Det betyder, at der i en bekendtgørelse kan fastsættes regler, der giver mulighed for at benytte en anden testmetode end PCR-testen. Det er imidlertid ikke relevant i første omgang. Regler om en anden testmetode vil ske med inddragelse af sundhedsmyndighederne i forhold til vurdering af, hvilke former for test der vil være tilstrækkeligt sikre.

Til § 3

I dag er der ikke krav om, at arbejdsgivere eller selvstændige uden ansatte skal kunne dokumentere, at indrejsende arbejdskraft er blevet testet efter indrejse til Danmark, eller

kunne dokumentere, at indrejsende arbejdskraft er undtaget fra kravet om test efter indrejse.

Det foreslås i § 3, stk. 1, at arbejdsgivere, der er omfattet af § 1, stk. 1- 2, over for Arbejdstilsynet skriftligt skal kunne dokumentere, at der er foretaget test for covid-19, jf. § 1, stk. 1-2 eller at den pågældende person, der er tilrejsende arbejdskraft, er undtaget fra kravet om test i henhold til § 1, stk. 6 eller regler fastsat i medfør af § 1, stk. 7.

Det betyder, at arbejdsgiver skriftligt skal kunne fremvise de relevante oplysninger/dokumenter om covid-19-test over for Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet skal kun se dokumentation for, at test er foretaget, men ikke selve testresultatet. Det kan ske ved at fremvise dokumentationen elektronisk, f.eks. via en computerskærm, pr. mail eller lignende eller som fysiske dokumenter.

Arbejdsgiveren skal også kunne dokumentere, hvis pågældende person er undtaget fra kravet om covid-19-test efter bestemmelsen i § 1, stk. 6 eller efter regler fastsat i medfør af § 1, stk. 7. En undtagelse fra kravet om covid-19-test efter indrejse forudsætter således, at undtagelsesbetingelsen kan dokumenteres af arbejdsgiveren, hvis det er en ansat eller arbejdsgiver selv, der rejser ind i Danmark fra et andet land for at arbejde.

Det forudsættes, at den udenlandske arbejdsgiver sørger for, at lovforslagets krav til dokumentation opfyldes ved, at de relevante oplysninger kan fremvises for Arbejdstilsynet, f.eks. ved at Arbejdstilsynets tilsynsførende har telefonisk kontakt til arbejdsgiveren, og hvor den pågældende dokumentation vil kunne fremvises digitalt. Alternativt vil dokumentationskravet f.eks. kunne opfyldes ved, at arbejdsgiveren via en arbejdsleder eller en anden person på arbejdsstedet i Danmark, som kan handle på arbejdsgiverens vegne, vil kunne fremvise den relevante dokumentation over for Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynets besøg på arbejdsstedet.

Det foreslås i § 3, stk. 2, at selvstændige uden ansatte, der er omfattet af § 1, stk. 3, over for Arbejdstilsynet skriftligt skal kunne dokumentere, at vedkommende er testet for covid-19, jf. § 1, stk. 3, eller at vedkommende er undtaget fra kravet herom i henhold til § 1, stk. 6 eller regler fastsat i medfør af § 1, stk. 7.

Det betyder, at den selvstændige uden ansatte skal kunne fremvise de relevante oplysninger/dokumenter om, at der er gennemført covid-19-test over for Arbejdstilsynet. Testresultatet skal ikke kunne dokumenteres. Det kan ske ved at fremvise dokumentationen elektronisk, f.eks. via en computerskærm, pr. mail eller lignende eller som fysiske dokumenter.

Den selvstændige uden ansatte skal også kunne dokumentere, hvis pågældende er undtaget fra kravet om covid-19-test efter bestemmelsen i § 1, stk. 6 eller efter regler fastsat i medfør af § 1, stk. 7. En undtagelse fra kravet om covid-19-test efter indrejse forudsætter således, at undtagelsesbetingelsen kan dokumenteres af den selvstændige uden ansatte.

For tilrejsende arbejdskraft med administrativt cpr-nummer i Danmark kan den eksisterende løsning med covid-19 pas på sundhed.dk bruges som dokumentation for test.

For tilrejsende arbejdskraft, der ikke har administrativt cpr-nummer, er det hensigten at anvende en digital løsning, der gør det muligt for tilrejsende arbejdskraft at se og dokumentere, at de er blevet testet efter indrejse til Danmark. Der vil blive udviklet en sikker og nem hjemmeside, hvor igennem denne gruppe kan tilgå og dokumentere deres test og deres testresultat.

Løsningen vil udelukkende kunne vise svar for prøver taget i regi af TestCenter Danmark.

Den løsning, der planlægges udviklet i første omgang, kan ikke vise svar på prøver, der bliver foretaget på regionale laboratorier og af private aktører. Sundhedsmyndighederne vil se på, hvorvidt private aktører på sigt kan integreres i løsningen. Det forventes, at de private leverandører på sigt kan udstede dokumentation for testtagning.

Løsningen vil indeholde en simpel hjemmeside, hvor den tilrejsende arbejdskraft udfylder en række oplysninger og dermed genererer login-oplysninger og et unikt ID.

Disse oplysninger skal den ansatte, arbejdsgiveren selv eller den selvstændige uden ansatte bruge, når vedkommende bliver testet og efterfølgende logger ind og får sit svar. Der kan herefter hentes et certifikat, der dokumenterer, at borgeren er testet, og hvad svaret er. Der laves to versioner af certifikatet – med og uden testsvar.

Det vil være en forudsætning, at man har oprettet sig på hjemmesiden, for at man efterfølgende kan logge ind og se testsvar og dokumentere, at prøven er taget.

Certifikater/dokumenter vil først kunne genereres, når svaret på testen er kommet. Sådan er det også for det covid-19 pas, der er lavet som løsning for alle med NemID (til at kunne dokumentere et negativt prøvesvar). Man vil normalt kunne få sit prøvesvar senest to dage efter testen. Ofte vil svaret kunne ses allerede dagen efter, og i ganske få tilfælde kan der gå op til tre dage, før svaret kan ses.

Arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte vil over for Ar-

bejdstilsynet kunne dokumentere, at der er foretaget test for covid-19 ved f.eks. at fremvise den dokumentation, der er redegjort for ovenfor.

Arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte vil skulle opbevare dokumentation for covid-19-test frem til det tidspunkt, hvor nærværende lovforslag foreslås at ophøre.

Til § 4

Der er i dag ikke regler om at arbejdsgivere skal udarbejde en plan for covid-19 test for ansatte, der er indrejsende arbejdskraft og kommer til Danmark for at arbejde.

Det foreslås i § 4, stk. 1, at arbejdsgiveren, der er omfattet af § 1, stk. 1, skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig plan for covid-19-test for tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af § 1, stk. 4, jf. § 1, stk. 1.

Det betyder, at arbejdsgiveren forpligtes til at sørge for at udarbejde en skriftlig plan, der skal sikre gennemførelsen af covid-19-testen for de pågældende ansatte, som er indrejst i Danmark, og som arbejdsgiveren beskæftiger.

Den skriftlige plan kan både udarbejdes i elektronisk form eller i fysisk form, f.eks. som et fysisk dokument.

Det foreslås i § 4, stk. 2, at planen skal indeholde oplysninger om, hvordan arbejdsgiveren informerer de ansatte om covid-19-testen i Danmark, jf. § 1, stk. 1, herunder hvornår, hvor og hvordan testen foretages.

Endvidere foreslås det, at planen skal indeholde oplysninger om, hvordan arbejdsgiveren løbende holder sig orienteret om, hvilke lande, regioner eller områder der er omfattet af regler fastsat i medfør af § 1, stk. 4.

Endelig foreslås det, at planen indeholder en oversigt over ansatte, der er indrejst i Danmark fra de omfattede lande, regioner eller områder herunder oplysninger om, hvilket lande, regioner eller områder de ansatte er indrejst fra, oplysninger om dato for covid-19-test før indrejse i Danmark, hvis de pågældende er omfattet af krav herom, oplysninger om dato for covid-19-test efter indrejse i Danmark samt oplysninger om evt. undtagelse fra kravet om test i henhold til § 1, stk. 6 eller regler fastsat i medfør af stk. 7.

Det betyder, at der er en række minimumskrav for, hvilke oplysninger planen skal indeholde. Planen skal sikre, at kravet om covid-19-test efter indrejse i Danmark kommunikeres ud til de relevante ansatte på en måde, så der for de ansatte ikke er tvivl om, hvornår, hvor og hvordan covid-19-

testen skal foretages. Samtidig skal planen indeholde en oversigt over indrejste ansatte, der er testet, ansatte, der skal testes, samt ansatte, der er undtaget fra kravet om test efter § 1, stk. 6 eller § 1, stk. 7. Oversigten skal indeholde navne på de ansatte og datoer for covid-19-testen, samt øvrige oplysninger, der er relevante ift. evt. undtagelse fra kravet om test.

Det foreslås i § 4, stk. 3, at planen løbende ajourføres i forbindelse med de ansattes indrejse i Danmark.

Det betyder, at arbejdsgiveren løbende skal føre planen ajour i forhold til den indrejsende arbejdskraft fra andre lande, regioner eller områder i takt med, at de pågældende ansatte rejser ind i Danmark. Hvis en ansat rejser ind i Danmark flere gange, skal de relevante oplysninger om den ansatte fremgå af planen, hver gang den pågældende ansatte rejser ind i Danmark.

Det foreslås i § 4, stk. 4, at planen efter anmodning skal kunne fremvises for Arbejdstilsynet.

Det betyder, at Arbejdstilsynet skal have adgang til planen i forbindelse med tilsynsbesøg på arbejdsstedet. Planen kan fremvises for Arbejdstilsynet i elektronisk form, f.eks. via en computerskærm, pr. mail eller lignende eller som et fysisk dokument.

Det foreslås i § 4, stk. 5, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om yderligere krav til planens indhold.

Det betyder, at der i en bekendtgørelse kan fastsættes regler om, at indholdet i planen skal udbygges, i det omfang det vurderes at kunne fremme gennemførelsen af test for de relevante ansatte.

Til § 5

Efter gældende ret er der ikke fastsat regler om at kontrollere overholdelse af reglerne om covid-19-test efter indrejse i Danmark med henblik på arbejde.

Det foreslås i § 5, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med, at loven og regler udstedt i medfør af loven overholdes.

Tilsynet vil som udgangspunkt finde sted som led i Arbejdstilsynets tilsyn efter arbejdsmiljøloven. Det betyder, at Arbejdstilsynet som led i tilsynets almindelige tilsynsvirksomhed vil føre tilsyn med om arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte opfylder kravene i loven og regler udstedt i medfør af loven.

Arbejdstilsynet vil primært føre tilsyn med, om arbejdsgivere har udarbejdet en plan, som viser, at der er truffet foranstaltninger i forhold til at sikre, at de omfattede ansatte bliver testet for covid-19 i henhold til kravene i loven og i henhold til regler udstedt i medfør af loven. Der henvises til de specielle bemærkninger til § 4, hvor arbejdsgiveres pligter i forhold til planen er nærmere beskrevet, herunder hvad planen forudsættes at indeholde.

Arbejdstilsynet vil desuden i forbindelse med tilsynsbesøg på arbejdsstedet og efter en konkret vurdering kunne bede om at få fremvist eksempler på dokumentation for covid-19-test af ansatte og dokumentation for covid-19-test af arbejdsgiver selv. Endvidere vil Arbejdstilsynet efter en konkret vurdering kunne bede om at få fremvist eksempler på dokumentation for, at ansatte eller arbejdsgiveren selv er undtaget fra kravet om covid-19-test.

Det forudsættes, at den udenlandske arbejdsgiver sørger for, at lovforslagets krav opfyldes ved, at de relevante oplysninger/dokumenter kan fremvises for Arbejdstilsynet, f.eks. ved at Arbejdstilsynets tilsynsførende har telefonisk kontakt til arbejdsgiveren, og hvor den pågældende dokumentation vil kunne fremvises digitalt. Alternativt vil relevante oplysninger/dokumenter f.eks. kunne fremvises ved, at arbejdsgiveren via en arbejdsleder eller en anden person på arbejdsstedet i Danmark, som kan handle på arbejdsgiverens vegne, fremviser den relevante dokumentation over for Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynets besøg på arbejdsstedet.

Hvis Arbejdstilsynet i forbindelse med et tilsynsbesøg møder selvstændige uden ansatte, som er indrejst i Danmark fra lande, regioner eller områder, der er fastsat regler om efter § 1, stk. 4, vil tilsynet anmode om at få forevist dokumentation for, at den selvstændige er blevet testet for covid-19 efter reglerne, eller at pågældende er undtaget fra kravet om covid-19-test.

Til § 6

Der er i dag ikke regler, der forpligter arbejdsgivere, ansatte og selvstændige uden ansatte til at afgive oplysninger til Arbejdstilsynet om covid-19 test efter indrejse til brug for tilsynets håndhævelse af reglerne.

Det foreslås i § 6, stk. 1, at arbejdsgivere, ansatte og selvstændige uden ansatte efter anmodning skal give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynet med overholdelse af loven eller regler fastsat i medfør af loven.

Det betyder, at Arbejdstilsynet kan få adgang til oplysninger til brug for håndhævelsen af reglerne i loven og regler udstedt i medfør af loven om covid-19-test og/eller om plan for covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft.

Det foreslås i § 6, stk. 2, at Arbejdstilsynets medarbejdere uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid får adgang til offentlige og private arbejdssteder i det omfang, det er påkrævet, for at Arbejdstilsynet kan varetage tilsynet med overholdelse af loven og regler udstedt i medfør af loven, og at politiet om fornødent yder bistand hertil.

Det betyder, at Arbejdstilsynet får adgang til arbejdssteder med henblik på at kunne føre tilsyn med kravet om covid-19-test og/eller kravet om plan i forbindelse med indrejse af arbejdskraft til Danmark i henhold til loven og regler udstedt i medfør af loven.

Det foreslås i § 6, stk. 3, at Arbejdstilsynet som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kan kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende.

Det betyder, at Arbejdstilsynet over for arbejdsgivere vil kunne kræve dels at se en plan for covid-19-test efter § 4, dels at se dokumentation for covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter § 1.

Arbejdstilsynet vil tilsvarende overfor selvstændige uden ansatte kunne kræve at se dokumentation for den selvstændiges covid-19-test efter indrejse i Danmark efter § 1.

Endvidere betyder det, at tilsynet kan foretage fotografiske optagelser af såvel den foreviste plan som af den eller de foreviste covid-19-test.

Til § 7

Efter gældende ret er der ikke regler der giver Arbejdstilsynet mulighed for at træffe afgørelse ved overtrædelser af reglerne om covid-19 test efter indrejse i Danmark.

Det foreslås i § 7, at Arbejdstilsynet får mulighed for at træffe afgørelse, hvis Arbejdstilsynet ved tilsyn konstaterer, at loven eller regler udstedt i medfør af loven er overtrådt, herunder at Arbejdstilsynet kan påbyde arbejdsgiveren eller den selvstændige uden ansatte at bringe forholdene i orden straks.

Bestemmelsen indebærer, at Arbejdstilsynet får mulighed for at træffe afgørelse over for arbejdsgiveren eller den selvstændige uden ansatte, hvis reglerne konstateres overtrådt i forbindelse med et tilsynsbesøg på virksomheden.

Arbejdstilsynet kan over for arbejdsgivere træffe afgørelse om manglende dokumentation for covid-19-test efter indrejse til Danmark fra tilrejsende arbejdskraft fra lande, regioner

eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af § 1 stk. 4, manglende dokumentation for fritagelse for sådan test samt afgørelse om manglende eller mangelfuld plan for covid-19-test.

Overfor selvstændige uden ansatte kan Arbejdstilsynet træffe afgørelse om manglende dokumentation for covid-19-test efter indrejse til Danmark fra lande, regioner eller områder omfattet af regler fastsat i medfør af § 1 stk. 4, eller manglende dokumentation for fritagelse for sådan test.

Det forventes, at Arbejdstilsynet typisk vil afgive straks-påbud, hvis reglerne konstateres overtrådt på et tilsynsbesøg. Det skyldes, at formålet med afgørelsen ellers ville forspildes, hvis ikke arbejdsgivere eller selvstændige uden ansatte straks træffer foranstaltninger ifm. overtrædelser af loven eller regler udstedt i medfør af loven. Dette er især begrundet i hensynet til den generelle situation i forhold til risikoen for smittespredning.

Strakspåbud betyder, at arbejdsgiveren eller den selvstændige uden ansatte straks skal træffe foranstaltninger med henblik på at opfylde kravet om plan for covid-19-test og/eller dokumentation for covid-19-test, når Arbejdstilsynet på et tilsynsbesøg har konstateret en overtrædelse af loven eller regler udstedt i medfør af loven. Det betyder, at der straks skal tages skridt til at opfylde reglerne om plan og/eller dokumentation for test.

Arbejdstilsynet kan også træffe andre former for afgørelser end strakspåbud ved overtrædelse af loven eller regler udstedt i medfør af loven.

Skulle den situation opstå, at det ikke vil være muligt at overholde den tidsfrist for gennemførelse af covid-19-test, som fastsættes i bekendtgørelse, pga. manglende testkapacitet, og det kan sandsynliggøres, at der er gjort alt, hvad der er muligt, for at overholde tidsfristen, vil Arbejdstilsynet ikke reagere med afgørelse men med vejledning.

Til § 8

Der er i dag ikke regler om klageadgang i forhold til Arbejdstilsynets afgørelse efter regler om covid-19-test efter indrejse i Danmark.

Det foreslås i § 8, at Arbejdstilsynets afgørelser efter loven ikke kan påklages til anden administrativ myndighed. Med bestemmelsen vil det derfor ikke være muligt for arbejdsgiver eller en selvstændig uden ansatte at påklage en afgørelse til Arbejds miljøklagenævnet. Det vurderes mest hensigtsmæssigt ikke at give klagemulighed til Arbejds miljøklagenævnet, da der ikke er tale om arbejdsmiljøregler. Dertil kommer, at

loven udløber den 30. juni 2021.

Det betyder i praksis, at arbejdsgivere kan anmode Arbejdstilsynet om at genoptage afgørelsen, og ellers kan arbejdsgivere indbringe sagen for de almindelige domstole.

Til § 9

Der er i dag ikke regler om at arbejdsgivere eller selvstændige uden ansatte kan straffes med bøde for at undlade at efterkomme påbud fra Arbejdstilsynet om overtrædelse af reglerne om covid-19-test efter indrejse i Danmark.

Det foreslås i § 9, stk. 1, at en arbejdsgiver eller en selvstændig uden ansatte, der undlader at efterkomme et påbud efter § 7, straffes med bøde. En arbejdsgiver eller den selvstændige uden ansatte kan efter bestemmelsen alene blive pålagt straf i det omfang arbejdsgiveren eller den selvstændige uden ansatte ikke har efterkommet et påbud fra Arbejdstilsynet. Pligten til at dokumentere test og til at udarbejde en plan efter reglerne i loven er således ikke direkte strafbelagt, og en bøde forudsætter, at Arbejdstilsynet har afgivet et påbud til virksomheden, og at dette påbud ikke efterkommes.

I den foreslåede stk. 2 fastsættes det, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Efter den foreslåede stk. 3 kan der for en arbejdsgiver, der undlader at efterkomme påbud efter § 7, pålægges bødestraf, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan.

Det objektive strafansvar, som gælder over for arbejdsgivere efter arbejdsmiljøloven, så store og små virksomheder behandles ens i forhold til strafansvar, vil gælde tilsvarende i forhold til ansvaret for overtrædelser efter bestemmelserne i denne lov.

Det betyder, at bestemmelserne om straf er fastsat så strafansvaret for arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder behandles efter samme kriterier som vurderingen af strafansvaret for arbejdsgivere, der udgør selskaber m.v. (juridiske personer).

Det forudsættes vejledende, at bødeniveauet ved strafudmålingen i sager om manglende efterkommelse af påbud i normalt tilfælde er 10.000 kr.

Fastsættelsen af straffen vil bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder

i sagen, og det angivne straffniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Til § 10

Det foreslås i § 10, stk. 1, at loven træder i kraft ved bekendtgørelse i Lovtidende.

Det foreslås endvidere i stk. 2, at lovforslaget stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholder bestemmelse herom. Regeringen vurderer, at nærværende lovforslag bør træde i kraft hurtigst muligt på grund af hensynet til at kunne begrænse smitte på danske arbejdspladser og i samfundet generelt, særligt i en situation, hvor nye mutationer af covid-19 opstår, herunder i udlandet.

Det forudsættes at beskæftigelsesministeren udsteder en bekendtgørelse der udmønter lovens bemyndigelsesbestemmelser hurtigst muligt efter lovens ikrafttræden. Det forudsættes endvidere, at Arbejdstilsynets tilsyn efter § 5 først iværksættes 7 dage efter bekendtgørelsens ikrafttræden således at arbejdsgiverne har en kortere periode til at indrette sig på de nye regler. I den mellemliggende periode vil Arbejdstilsynet alene vejlede om de nye regler.

Til § 11

Efter den gældende § 5, stk. 1, i udstationeringsloven, er en række love angivet til at finde anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark.

Det foreslås i § 11, at der indsættes et nyt nr. 10 i udstationeringslovens § 5, hvorefter Lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark også finder anvendelse, når en virksomhed udstationerer en lønmodtager i Danmark.

Det aktuelle lovforslag om arbejdsgiveres pligt til dels at sørge for covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, dels at sørge for udarbejdelse af en plan for disse test, gælder for udenlandske arbejdsgivere, selvom det alene er arbejdsgiverens ansatte, der indrejser i Danmark.

Det forudsættes, at den udenlandske arbejdsgiver sørger for, at lovforslagets krav til dokumentation opfyldes ved, at de relevante oplysninger kan fremvises for Arbejdstilsynet, f.eks. ved at Arbejdstilsynets tilsynsførende har telefonisk kontakt til arbejdsgiveren, og hvor den pågældende dokumentation vil kunne fremvises digitalt. Alternativt vil dokumentationskravet f.eks. kunne opfyldes ved, at arbejdsgiveren via en arbejdsleder eller en anden person på arbejdsstedet i Danmark, som kan handle på arbejdsgiverens vegne, vil kunne fremvise den relevante dokumentation over for Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynets besøg på arbejdsstedet.

Til § 12

Det foreslås i § 12, at loven ophæves den 1. juli 2021.

Forslaget indebærer, at de regler, der gennemføres med lovforslaget, automatisk ophæves, medmindre Folketinget forinden beslutter at forlænge reglernes gyldighedsperiode.

Som konsekvens af forslaget om, at det aktuelle lovforslag ophæves den 1. juli 2021, foreslås det i stk. 2, at ændringen i Lov om udstationering af lønmodtagere m.v., også ophæves den 1. juli 2021.

Eventuelle afgørelser om påbud, som Arbejdstilsynet måtte have truffet i tiden op til lovens ophævelse, vil ikke skulle efterkommes efter den 1. juli 2021.

Til § 13

Det foreslås i § 13, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.