

Ny lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge medarbejdere at fremvise coronapas og blive testet for COVID-19 er vedtaget

Folketinget har den 25. november 2021 vedtaget en ny lov, der giver arbejdsgivere adgang til at pålægge deres medarbejdere at fremvise coronapas på arbejdspladsen eller lade sig teste for covid-19. Loven kommer i kølvandet på et øget smittetryk i Danmark og er et direkte udslag af, at regeringen og arbejdsmarkedets parter - DA og FH - fredag den 12. november 2021 indgik en trepartsaftale herom.

Loven træder i kraft den 26. november 2021.



Fremvisning af coronapas

Som en konsekvens af loven kan arbejdsgivere pålægge medarbejdere at fremvise coronapas uafhængigt af det sædvanlige saglighedskrav, der gælder for udøvelse af ledelsesretten. Så længe covid-19 er karakteriseret som en samfundskritisk sygdom, vil det altså være sagligt at pålægge medarbejdere at fremvise coronapas.

Det er en betingelse, at arbejdsgiveren skriftligt informerer de berørte medarbejdere om kravet om fremvisning af coronapas, men det er ikke en betingelse, at arbejdsgiveren angiver anden begrundelse end, at covid-19 karakteriseres som en samfundskritisk sygdom.

Den nye lov gælder både i den private og offentlige sektor.

Beskæftigelsesministeren har adgang til nærmere at fastsætte, hvad der forstås med et coronapas. På nuværende tidspunkt kan et coronapas udstedes, hvis den pågældende:

- er vaccineret mod covid-19,
- tidligere har haft et sygdomsforløb med covid-19, eller
- for nylig er testet for covid-19 med et negativt testresultat.

Krav om covid-19 test

Den nye lov indeholder også en generel adgang for arbejdsgivere til at pålægge deres medarbejdere at blive testet for covid-19 samt at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af testen. Dette gælder som udgangspunkt kun, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder i arbejdsmiljøhensyn eller i væsentlige driftsmæssige hensyn. Et pålæg om test er ikke sagligt alene fordi, covid-19 er karakteriseret som en samfundskritisk sygdom.

Loven genindfører altså principperne i den lov, der tidligere gav arbejdsgivere en adgang til at kræve covid-19 test af medarbejdere, men som ophørte den 1. november 2021.

Efter loven skal testen som udgangspunkt foretages i medarbejderens arbejdstid, og medarbejderen skal kompenseres økonomisk, hvis testen ikke kan udføres i arbejdstiden, ligesom medarbejderen skal have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test.

Herudover skal arbejdsgiveren skriftligt informere de berørte medarbejdere om, at de vil blive pålagt test for covid-19. Testene skal gennemføres på betryggende måde og i overensstemmelse med de regler og retningslinjer, som relevante myndigheder har fastsat. Hvis en pålagt test udføres på arbejdspladsen af medarbejdere eller af arbejdsgiver, kan en medarbejder, som ikke ønsker at blive testet af kolleger eller arbejdsgiveren – under forudsætning af, at formålet med testen ikke forspildes helt eller delvist derved – blive testet uden for arbejdspladsen.

Det er arbejdsgiveren, der bærer ansvaret for, at betingelserne for at pålægge medarbejderne at blive testet er opfyldt, og medarbejderne kan have krav på godtgørelse, hvis betingelserne ikke er opfyldt.

Ansættelsesretlige sanktioner

Medarbejderen har pligt til at efterkomme både pålæg om fremvisning af coronapas og krav om covid-19 test, hvis betingelserne i loven er opfyldt. Det kan få ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderen, hvis medarbejderen ikke efterkommer arbejdsgivers pålæg. Dette gælder dog kun, hvis medarbejderen har modtaget skriftlig oplysning fra arbejdsgiveren om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse.

Vil du vide mere?

Hos NJORD anbefaler vi, at arbejdsgivere får udarbejdet det nødvendige informationsmateriale og sendt ud til de berørte medarbejdere eller medarbejderrepræsentanter, samarbejdsudvalg mv., så lovens muligheder for fremvisning af coronapas og test kan tages i brug straks.

Covid-19-lovgivningen kan give anledning til mange spørgsmål i praksis, og hos NJORD er vi altid klar til at hjælpe – hvad enten du søger generel rådgivning, eller hvis der er opstået en konkret tvist.



Har du spørgsmål eller brug for rådgivning?

Skriv en uforpligtende besked til vores ansættelsesretlige team her. Så vender en af vores advokater tilbage til dig snarest.