

Test af arbejdstagere i lyset af covid-19 med fokus på lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19

Testing of employees in the light of covid-19 with focus on the law of the employer's access to require tests on employees for covid-19

af AMANDA AMDI THYBO CARLSEN

Den 19. november 2020 trådte lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 i kraft. Loven regulerer muligheden for, at arbejdsgiver kan pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19, hvis lovens betingelser er opfyldt.

Nærværende afhandling har til formål at undersøge og analysere, hvorvidt lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 er en nødvendighed. Afhandlingen undersøger og analyserer, hvorvidt dansk ret allerede regulerer muligheden for, at arbejdsgiver kan pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19, eller om loven regulerer et ulovreguleret område i dansk arbejdsret.

Afhandlingen er opdelt i tre dele. Den første del undersøger, hvilken lovgivning, der danner grundlag for, at arbejdsgiver kan pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19. Den anden del er en analyse, som består af to dele. Den første del analyserer, hvorvidt arbejdsgiver har hjemmel til at få helbredsoplysninger om covid-19-testresultatet af sine arbejdstagere i medfør af databeskyttelsesforordningens- og databeskyttelseslovens bestemmelser. Den anden del analyserer relevant retspraksis for at undersøge, hvordan retspraksis forholder sig til særligt indgribende kontrolforanstaltninger, og hvilke begrænsninger arbejdsgiver har i medfør af sin ledelsesret.

Til slut indeholder afhandlingen en vurdering af, hvorvidt der er behov for lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19.

For at besvare ovenstående spørgsmål analyseres tidligere retspraksis om særligt indgribende kontrolforanstaltninger. Analysen konkluderer, at arbejdsgiver kan pålægge tests, hvis tre betingelser er opfyldt. For det første skal testen være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager. For det andet må testen ikke være krænkende over for arbejdstageren. Til sidst må testen ikke forvolde arbejdstageren tab eller ulemper.

Konklusionen er, at lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 ikke er en nødvendighed. Baggrunden for dette er, at dansk arbejdsret allerede gennem helbredsoplysningsloven og arbejdsgivers ledelsesret regulerer muligheden for at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19.

Indholdsfortegnelse

Abstract.....	3
Forkortelser	4
1. Indledning.....	4
1.1 – Problemformulering.....	5
1.2 – Metode.....	5
1.3 – Afgrensning.....	6
1.4 – Begreber.....	6
1.4.1 – Arbejdsgiver.....	6
1.4.2 – Arbejdstager.....	7
2. Dansk lovgivning.....	7
2.1 – Arbejdsmiljøloven.....	7
2.2 – Helbredsoplysningsloven.....	8
2.3 – Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19.....	9
2.4 – Arbejdsgivers ledelsesret.....	10
2.4.1 – Kontrolforanstaltninger.....	11
2.4.2 – DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger.....	12
2.5 – Delkonklusion.....	13
3. Indhentelse af helbredsoplysninger.....	13
3.1 – Indhentelse af oplysninger om en covid-19-test.....	14
3.1.1 – Behandling af almindelige oplysninger, jf. Artikel 6.....	14
3.1.1.1 – Samtykke.....	14
3.1.1.2 – Kontrakt.....	15
3.1.1.3 – Retlig forpligtelse.....	15
3.1.1.4 – Samfundsinteresse mv.....	16
3.1.1.5 – Interesseafvejning.....	16
3.1.1.6 – Delkonklusion.....	17
3.1.2 – Behandling af særlige kategorier af personoplysninger, jf. Artikel 9.....	17
3.1.2.1 – Udtrykkeligt samtykke.....	17
3.1.2.2 – Arbejdsretlig forpligtelse.....	20
3.1.2.3 – Væsentlige samfundsinteresser.....	22
3.1.2.4 – Delkonklusion.....	23
4. Særlig indgribende kontrolforanstaltninger.....	24
4.1 – Betingelser for en lovlig kontrolforanstaltning vs. betingelser i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19.....	24
4.1.1 – Kendelse i faglig voldgiftssag FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen).....	25
4.1.1.1 – Madsen mod Danmark.....	26
4.1.1.2 – Barbulescu mod Rumænien.....	26
4.1.2 – Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011 i sag AR 2010.0051 (Urintest af murerrelev).....	27
4.1.3 – Delkonklusion.....	28
4.2 – Kan en arbejdsgiver pålægge en covid-19-test som en kontrolforanstaltning?.....	28

4.3	– <i>Generelle begrænsninger i arbejdsgivers ledelsesret</i>	31
4.3.1	– <i>Begrænsninger i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19</i>	32
5.	Behovet for lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19	33
5.1	– <i>En anden løsning for at klarlægge retstillingen med test for covid-19</i>	35
6.	Konklusion	36
7.	Litteraturfortegnelse	37
7.1	– <i>Faglitteratur</i>	37
7.2	– <i>Fagretlig praksis</i>	38
7.2.1	– <i>Faglig Voldgift</i>	38
7.2.2	– <i>Arbejdsretten</i>	38
7.3	– <i>Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol</i>	38
7.4	– <i>Vejledende udtalelse fra Datatilsynet</i>	38
7.5	– <i>Lovgivning, forordning mv.</i>	39
7.6	– <i>Lovforslag</i>	39
7.7	– <i>Betænkninger, vejledninger, udtalelser mv.</i>	40
7.7.1	– <i>Betænkninger</i>	40
7.7.2	– <i>Vejledninger</i>	40
7.7.3	– <i>Udtalelse</i>	40

Abstract

On November 19th the law of the employer's access to require tests on employees for covid-19 was passed by the Danish Parliament. The law describes the possibility for the employer to require a test for covid-19 on the employees, if the requirements of the law is fulfilled.

The Master's thesis is to determine whether the law of the employer's access to require tests on employees for covid-19 is a necessity. This thesis examines and analyse if Danish law already regulate the possibility to require tests of employees or whether the law regulates a new area in Danish labor law.

The thesis is spilt into three parts. The first part seeks to clarify whether the Danish law already regulate the possibility that the employer may require a covid-19 tests of its employees.

The second part is a analyse which consists of two parts. The first part analyses whether the employer can require health information in accordance with the provisions of the General Data Protection Regulation and the Danish Data Protection Act. The second part of the analysis examines how the Court evaluates special control measures and which limitation the employer has in pursuance of the managerial right. The third and final part is an assessment of the need of the law of the employer's access to require tests on employees for covid-19.

There has not been a decision in court about testing employees for covid-19. So, in order to determine the issue of the thesis, the thesis analyses previous case law about other control measure though the judgments and decisions from the Court's practice. The analysis concludes that the employer by the managerial right can require tests, if three requirements is fulfilled. First of all, there has to be an

operational reason. Secondly the tests may not be insulting for the employees. Lastly the tests may not cause disadvantages or losses for the employees.

The conclusion for this thesis is that the law of the employer's access to require tests on employees for covid-19 is not a necessity. The reason for that statement is that Danish law already regulate the possibility to require tests of the employees by the law on the use of health information in the labor market and the employer's managerial right.

Forkortelser

Nedenstående forkortelser vil blive anvendt i specialet.

A eller AR	Sag ved Arbejdsretten
Art.	Artikel
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DBL	Databeskyttelsesloven
Dvs.	Det vil sige
EMD	Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol
EMRK	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention
Etc.	Et cetera
FV	Faglig Voldgiftskendelse
HA	Hovedaftalen af 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark
L	Lovforslag
LBK	Lovbekendtgørelse
LO	Landsorganisationen i Danmark – i dag Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)
Nr.	Nummer
Osv.	Og så videre
Vs.	Versus (i modsætning til)

1. Indledning

Arbejdsgivers ledelsesret består af flere forskellige beføjelser herunder indførelse af kontrolforanstaltninger over for sine arbejdstagere. En kontrolforanstaltning kan eksempelvis være blod- eller urintestning for alkohol og euforiserende stoffer.¹ I 2020 opstod en ny form for test, idet det blev året, hvor vi alle fik kendskab til covid-19 pandemien. Covid-19 udløste mange spørgsmål og problemstillinger både for arbejdsgiver og arbejdstager om eksempelvis hjemsendelse, sygdom, testning osv. Problemstillingen angående test for covid-19 førte til, at der den 19. november 2020 blev vedtaget en lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19.² Lovgivningsmagten vurderede således, at der var et behov for at regulere arbejdsgiverens mulighed for at pålægge sine arbejdstagere en test for covid-19, når lovens betingelser er opfyldt. Loven gælder foreløbigt frem til den 1. juli 2021, idet der er fastsat en solnedgangsklausul i loven, hvorefter lovens bestemmelser automatisk vil ophøre.³ Selvom loven kun gælder i en begrænset periode, er det stadig aktuelt at undersøge, hvorvidt dansk ret allerede regulerer muligheden for at pålægge sine arbejdstagere en

¹ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 373.

² LBK nr. 1641 af 19. november 2020.

³ *Ibid.*, § 10.

test, eller om der reelt har været behov for denne regulering. Denne problemstilling udløser sig i følgende problemformulering.

1.1 – Problemformulering

Afhandlingen har til formål at undersøge og analysere, hvorvidt det har været nødvendigt at vedtage lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19.

Indledningsvist vil jeg redegøre for, hvilken lovgivning, der danner grundlag for, at arbejdsgiver kan kræve en covid-19-test af sine arbejdstagere. Afhandlingen vil dernæst indeholde en analyse, som vil bestå af to dele. Første del vil analysere, hvorvidt arbejdsgiver har hjemmel til at få oplysninger om covid-19-testresultatet af sine arbejdstagere i medfør af databeskyttelsesforordningens- og databeskyttelseslovens bestemmelser. Den anden del vil analysere relevant retspraksis med henblik på en undersøgelse af, hvordan fagretlig praksis bedømmer særlig indgribende kontrolforanstaltninger, samt hvilke begrænsninger arbejdsgiver har i medfør af sin ledelsesret. Afhandlingen vil afslutningsvist indeholde en vurdering af, hvorvidt der har været behov for lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19.

1.2 – Metode

I afhandlingen anvendes den retsdogmatiske metode, hvorved gældende ret beskrives, fortolkes og systematiseres (de lege lata).⁴ Gældende ret udledes ved hjælp af danske- og EU-retlige retskilder, herunder faglitteratur, love, bemærkninger, databeskyttelsesforordningen, vejledninger, praksis fra faglig voldgift, Arbejdsretten og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, når disse findes relevante for besvarelse af problemformuleringen.

Dansk arbejdsret hviler på en fast tradition for, at det er arbejdsmarkedets parter som skal regulere fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår.⁵ Afhandlingen vil dog indeholde arbejdsretlige kilder med et afsæt i EU-retten, da et betydeligt arbejdsretlige love har baggrund i EU-direktiver.⁶ Afhandlingen vil endvidere indeholde lovgivning såsom lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet, som udspringer af et rent nationalt initiativ.⁷

Der vil blive anvendt fagretlig praksis fra henholdsvis faglig voldgift og Arbejdsretten, idet afgørelsesorganerne har kompetence til at fortolke kollektive overenskomster og Hovedaftalen, hvori arbejdsgivers ledelsesret er fastslået.⁸ Arbejdsgivers ledelsesret har desuden karakter af en retlig standard, som udvikles gennem retspraksis, hvorfor det er relevant at bruge retspraksis fra henholdsvis faglig voldgift og Arbejdsretten.⁹ Generelt har fagretlige afgørelser præjudikatsværdi i arbejdsretten, idet det er et almindeligt retsstatsligt princip, at hvis en kollektiv overenskomst er blevet udfyldt eller fortolket ved en fagretligt afgørelse, har denne samme værdi som en udtrykkelig overenskomstbestemmelse på det pågældende overenskomstråde.¹⁰

Der vil endvidere indgå et par afgørelser fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, idet de har taget stilling til, hvorvidt EMRK art. 8 om retten til respekt for privatliv er krænket. EMRK er

⁴ Evald, *Juridisk teori, metode og videnskab.*, s. 15.

⁵ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 79.

⁶ Paulsen, m.fl., *Personalejura*, s. 38.

⁷ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 95.

⁸ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 131.

⁹ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 344-345.

¹⁰ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 132.

inkorporeret i dansk ret ved LBK 1998.750, hvorfor det er relevant at se på, hvilke kriterier, de opstiller, når de skal vurdere, om der er sket en krænkelse af EMRK art. 8.¹¹

Afhandlingens sidste del vil indeholde nogle retspolitiske betragtninger (de lege ferenda), idet det skal vurderes, hvorvidt der har været behov for lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19.¹²

1.3 – Afgrænsning

Afhandlingens problemstilling beskæftiger sig alene med private arbejdsgivere og arbejdstagere, hvorfor der ikke indgår en stillingtagen til situationen på det offentlige arbejdsmarked. DA og LO's kontrolaftale af 2006 indgår i afhandlingen, men der er også indgået tilsvarende kontrolaftaler på dels det kommunale område i 2008 og statslige område i 2010¹³, men disse vil ikke blive behandlet i afhandlingen.

Afhandlingen vil kun indeholde en stillingtagen til situationen med test for covid-19 af indenlandske arbejdstagere, hvorfor lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 §§ 8 og 9 ikke vil indgå i afhandlingen. Det betyder også, at lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark heller ikke vil blive inddraget i nærværende afhandling.¹⁴

Der vil kort blive redegjort for arbejdsgiverens forskellige ledelsesmæssige beføjelser, men fokus vil være på indførelse af kontrolforanstaltninger, hvorfor der ikke vil være en yderligere analyse af de øvrige beføjelser.

Afhandlingens begrænsede omfang betyder også, at der kun vil være en analyse af, hvorvidt der er behandlingshjemmel efter artikel 6 og artikel 9 til behandling af testresultatet for covid-19 i databeskyttelsesforordningen. Det er endvidere kun de relevante bestemmelser i artikel 6 og artikel 9, som vil blive inddraget i afhandlingen. Afhandlingen indeholder derfor ikke en analyse af arbejdstagerens rettigheder efter databeskyttelsesforordningen- og databeskyttelseslovens bestemmelser.

Yderligere valg om afgrænsning nævnes løbende i afhandlingen.

1.4 – Begreber

Nedenfor vil der være en definition af begreberne; arbejdsgiver og arbejdstager. Dette er to helt centrale begreber, som vil blive anvendt i nærværende afhandling.

1.4.1 - Arbejdsgiver

Begrebet "*arbejdsgiver*" kan generelt defineres som den, der lader lønnet arbejde udføre.¹⁵

Arbejdsgiveren er den, som leder og fordeler arbejdet. Det er arbejdsgiveren som har instruktionsbeføjelsen over for sine arbejdstagere i medfør af ledelsesretten.¹⁶ I nærværende afhandling skal arbejdsgiveren forstås som arbejdstagerens overordnede, som fastsætter rammerne på arbejdspladsen.

¹¹ Evald, *Juridisk teori, metode og videnskab.*, s. 149.

¹² *Ibid.*, s. 155.

¹³ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 184.

¹⁴ LBK nr. 157 af 02. februar 2021.

¹⁵ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 38.

¹⁶ *Ibid.*, s. 179.

1.4.2 – Arbejdstager

Arbejdstagerbegrebet er ikke generelt defineret i dansk ret. Dansk lovgivning indeholder således forskellige definitioner af arbejdstagerbegrebet.¹⁷ Ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2 bestemmer eksempelvis, at *”som lønmodtager anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”*.¹⁸

I denne afhandling skal begrebet *”arbejdstager”* forstås, som den, der indgår et ansættelsesforhold med en arbejdsgiver om udførelse af et bestemt arbejde. Arbejdstageren vil i kraft af sin ansættelsesaftale modtage et vederlag for det udførte arbejde. Arbejdstageren er endvidere underlagt arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse, dvs., arbejdstageren har pligt til at følge arbejdsgiverens anvisninger. En arbejdstager kaldes i daglig tale også for *”lønmodtager”* eller *”ansat”*. I afhandlingen skal begreberne *”arbejdstager”*, *”lønmodtager”* og *”ansatte”* anses som et synonym for det samme.

2. Dansk lovgivning

I afsnit to beskrives relevant dansk lovgivning, som danner grundlag for, at arbejdsgiver kan kræve helbredsoplysninger af sine arbejdstagere, herunder en covid-19-test. Der vil afslutningsvis i afsnit 2.4 være en beskrivelse af arbejdsgivers ledelsesret, herunder indførelse af kontrolforanstaltninger. Formålet med afsnit to er at fastslå, hvilken retlig regulering arbejdsgiver kan gøre brug af, hvis vedkommende vil pålægge sine arbejdstagere en covid-19-test.

2.1 – Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljøloven er en rammelov, hvilket betyder, at loven stiller de overordnede krav. Loven giver ikke svar på, hvordan loven skal overholdes, men udfyldes af bekendtgørelser og Arbejdstilsynets vejledninger (*”AT-vejledninger”*).¹⁹

Arbejdsmiljøloven har til hensigt at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.²⁰ I lovforslaget til hovedloven af 1975 er det uddybet, hvad der menes med *”sundt arbejdsmiljø”* i § 1, nr. 1.²¹

”Med begrebet ”sikkert og sundt arbejdsmiljø” tilsigtes en væsentlig udvidelse i forhold til det traditionelle arbejderbeskyttelsesbegreb”

Der er altså en vid adgang for arbejdsgiveren til at sikre, at arbejdspladsen er sikker og sund, men da loven er en rammelov, er det ikke i loven fastlagt, hvor langt arbejdsgiveren må handle for at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Det er arbejdsgiveren, som har ansvaret for, at arbejdsforholdene på arbejdspladsen er sundhedsmæssigt fuld forsvarlige.²² Det betyder, at arbejdsgiveren har en pligt til at sikre, at arbejdstagerne eksempelvis ikke bliver smittet med covid-19, når de befinder sig på arbejdspladsen. Arbejdstagerne skal dog også medvirke til, arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.²³ Arbejdsmiljøloven bestemmer således, at der skal være en form for samarbejde mellem arbejdstagerne og arbejdsgiveren om at sikre, at arbejdspladsen er sundhedsmæssig forsvarlig.

¹⁷ Nielsen, *Dansk arbejdsret*, s. 285.

¹⁸ LBK nr. 240 af 17. marts 2010, § 1, stk. 2.

¹⁹ Wier og Siboni, *Ansættelsesret: Praktisk arbejdsret*, s. 216.

²⁰ LBK nr. 674 af 25. maj 2020, § 1, nr. 1.

²¹ L 8 af 08. oktober 1975, s. 99.

²² LBK nr. 674 af 25. maj 2020, § 15.

²³ *Ibid.*, § 28.

Det er endvidere Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med, at virksomheden overholder lovens bestemmelser. Arbejdstilsynet kan således træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven og påbyde, at forholdene bringes i orden.²⁴

Da arbejdsmiljøloven, som tidligere nævnt, er en rammelov giver loven ikke et entydigt svar på, hvordan arbejdsgiver skal sikre sig, at arbejdstagerne ikke bliver smittet med covid-19 på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren må dog iværksætte foranstaltninger til at forebygge smitterisikoen så effektivt som muligt. Det vil dog være de konkrete omstændigheder ved arbejdet, som begrunder, hvilke foranstaltninger, der vil være nødvendige.²⁵ Det kan eksempelvis være, at der skal sikres afstandskrav, hygiejnekrav eller værnemidler for, at arbejdstagerne kan udføre deres arbejde på en sundhedsmæssig forsvarlig måde.²⁶

Arbejdsmiljøloven kan dog ikke alene give adgang til, at arbejdsgiveren pålægger sine arbejdstagere en covid-19-test, men blot, at det er arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at arbejdspladsen er sundhedsmæssigt fuld forsvarlig.

2.2 - Helbredsoplysningsloven

Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet regulerer brugen af helbredsoplysninger både inden og under en ansættelse.²⁷

Efter lovens § 2, stk. 1, har arbejdsgiveren mulighed for at indhente helbredsoplysninger om arbejdstageren, hvis det har væsentlig betydning for arbejdstagerens arbejdsdygtighed. Efter § 2, stk. 2, har arbejdsgiveren dog mulighed for at anmode om oplysninger, som arbejdstageren ikke selv er bekendt med, hvis forholdene ved det pågældende arbejde taler herfor.²⁸ Det kunne eksempelvis være en covid-19-test, da det er muligt, at en arbejdstager kan være smittet uden at være klar over det.

Loven giver endvidere efter § 3 mulighed for, at der kan indhentes helbredsoplysninger, hvis det er rimeligt og hensigtsmæssigt i forhold til arbejdsmiljøet med hensyn til arbejdstageren selv eller andre kollegaer. Arbejdstageren kan dog vælge at afslå at få lavet denne helbredsundersøgelse, uden at det kommer arbejdstageren til skade.²⁹ Det betyder således, at arbejdstageren som udgangspunkt vil have mulighed for at afslå at få taget en covid-19-test, hvis arbejdsgiveren foreslår det.

Helbredsoplysningsloven giver dog undtagelsesvis i § 4 mulighed for, at beskæftigelsesministeren med en udtalelse fra det sagkyndige råd, kan give tilladelse til, at en arbejdsgiver får undersøgt om en lønmodtager er syg eller kan risikere at smitte andre. Dette er kun muligt, hvis det er nødvendigt af hensyn til;

1. forbruges eller andres sikkerhed og sundhed,
2. det ydre miljø eller
3. andre samfundsinteresser.³⁰

Det er samtidig bestemt i § 4, stk. 2, at det er en betingelse, at hensynet til indhentelse af helbredsoplysninger klart overstiger hensynet til arbejdstageren, og virksomheden ikke kan nå samme middel

²⁴ Ibid., § 77.

²⁵ Kristiansen, *Grundlæggende arbejdsret.*, s. 411-412.

²⁶ Ibid., s. 412.

²⁷ Arbejdsministeriet, *Brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet*, s. 2.

²⁸ LBK nr. 286 af 24. april 1996, § 2, stk. 2.

²⁹ Arbejdsministeriet, *Brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet*, s. 8.

³⁰ Ibid., s. 9.

på anden måde. Der er ingen tvivl om, at en covid-19-test vil være nødvendig af hensyn til forbrugeres eller andres sundhed, men også andre samfundsinteresser, da covid-19 er en verdensomspændende pandemi. Det skal bemærkes, at § 4 er en undtagelsesregel, men helbredsoplysningsloven har alligevel åbent muligheden for, at en arbejdsgiver kan kræve en covid-19-test af sine arbejdstagere, hvis beskæftigelsesministeren sammen med det sagkyndige råd giver tilladelse hertil.

Det skal endvidere undersøges, hvorvidt arbejdsgiveren har mulighed for at få indsigt i resultatet af en helbredsundersøgelse. Helbredsoplysningslovens § 11, stk. 1 bestemmer, at det udelukkende er arbejdstageren, som får resultatet af helbredsundersøgelsen.³¹ Der er dog en undtagelse hertil i § 11, stk. 2, nr. 3, som bestemmer, at en videregivelse af resultatet kan ske, hvis det er nødvendigt for at afværge risici af den karakter, som er nævnt i § 4, stk. 1. Arbejdstageren har således pligt til at sørge for, at arbejdsgiveren modtager resultatet af helbredsundersøgelsen, hvis det eksempelvis er nødvendigt i forhold til forbrugernes eller andres sundhed.³² Hvis dette synspunkt sammenholdes med en covid-19-test, vil det betyde, at en arbejdstager, som har fået en positiv covid-19-test, vil have pligt til at underrette sin arbejdsgiver om det, da der er tale om en smitsom sygdom, som vil kunne være til fare for sine kollegaers sundhed.

Sammenfattende regulerer helbredsoplysningsloven indhentelse af helbredsoplysninger, også i den situation, hvor en arbejdsgiver beder arbejdstageren om, at få foretaget en covid-19-test af hensyn til kollegaers sundhed eller andre samfundsinteresser. Det er dog en betingelse, at arbejdsgiveren har indhentet en tilladelse af beskæftigelsesministeren, som sammen med det sagkyndige råd har konkluderet, at det er nødvendigt, at arbejdsgiver finder ud af, hvorvidt arbejdstageren er syg og kan risikere at smitte andre.

Det skal bemærkes, at der er tale om undtagelsesregel i § 4 for, at arbejdsgiveren vil kunne kræve, at arbejdstageren får foretaget en covid-19-test. Covid-19-pandemien er dog en helt særlig situation i Danmark og resten af verden, hvilket kunne begrunde anvendelsen af en undtagelsesbestemmelse.

2.3 – Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19

Den 20. november 2020 trådte en ny lov i kraft. Loven giver arbejdsgiveren adgang til at kunne pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19. Baggrunden for loven er, at Danmark og resten af verden står i en helt ekstraordinær situation, hvor det er nødvendigt at opretholde aktiviteten i samfundet. Det er derfor afgørende, at der kan gennemføres test af arbejdstagere på de danske arbejdspladser for at begrænse smitten mest muligt.³³

Lovens § 1 giver arbejdsgiveren mulighed for at pålægge sine arbejdstagere hurtigst muligt at blive testet for covid-19, og oplyse arbejdsgiveren om resultatet heraf.³⁴ Betingelserne for, at arbejdsgiver kan pålægge sine arbejdstagere en test for covid-19 findes i §§ 2-4. Det betyder for det første, at arbejdsgiveren kun kan pålægge en covid-19-test, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, enten af arbejdsmiljøhensyn eller væsentlige driftsmæssige hensyn. Arbejdsgiveren skal, i forbindelse hermed, skriftligt informere arbejdstageren om, at vedkommende bliver pålagt en covid-19-test, samt begrundelsen herfor.³⁵ For det andet skal testen for så vidt muligt gennemføres i arbejdstagerens sædvanlige arbejdstid. Hvis dette ikke kan lade sig

³¹ LBK nr. 286 af 24. april 1996, § 11, stk. 1.

³² Arbejdsministeriet, *Brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet*, s. 13.

³³ L 102 af 12. november 2020, s. 2.

³⁴ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 1.

³⁵ *Ibid.*, § 2.

gøre, skal arbejdstageren kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på covid-19-testen.³⁶ For det tredje skal testen gennemføres på en betryggende måde, uanset om testen gennemføres på arbejdspladsen eller uden for arbejdspladsen.³⁷

Hvis en arbejdstager ikke efterkommer et pålæg fra arbejdsgiveren om at lade sig teste, vil arbejdstageren kunne blive mødt med ansættelsesretlige sanktioner.³⁸ I bemærkningerne til lovens § 5 er det anført, at det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at arbejdstageren i medfør af ledelsesretten er forpligtet til at følge arbejdsgiverens anvisninger.³⁹ Arbejdstageren vil altså eksempelvis kunne blive mødt af en påtale, advarsel eller hjemsendelse i en periode uden løn, hvis vedkommende ikke efterkommer arbejdsgiverens pålæg om at lade sig teste.⁴⁰

Hvis betingelserne ovenfor ikke er opfyldt, kan arbejdstageren tilkendes en godtgørelse.⁴¹ Det er anført i bemærkningerne til lovens § 6, at godtgørelse eksempelvis kan ske, hvis covid-19-testen ikke gennemføres på en betryggende måde.⁴²

Det er endvidere vigtigt at bemærke, at loven ophæves pr. 1. juli 2021, hvis ikke Folketinget beslutter at forlænge lovens gyldighedsperiode.⁴³ Der er således tale om en solnedgangsklausul, hvilket også understreger, at loven er blevet vedtaget grundet den ekstraordinære situation med covid-19. Beskæftigelsesministeriet har med lovforslaget ønsket at udvide adgangen til testning, udover hvad helbredsoplysningsloven regulerer.⁴⁴

Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 kan betragtes som *lex specialis*, da loven går forud for eksempelvis helbredsoplysningsloven. Loven vil dog ikke gå forud for kollektive aftaler, da det ikke er hensigten med loven, at den skal ændre på forudgående aftaler.⁴⁵

Sammenfattende skal loven betragtes som en udvidelse af arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19, udover hvad helbredsoplysningsloven giver adgang til. Beskæftigelsesministeriet har således ønsket at klarlægge retstilstanden i forhold til test af arbejdstagere.⁴⁶ I afsnit 5 vil det blive uddybet, hvorvidt der så reelt har været behov for loven.

2.4 – Arbejdsgivers ledelsesret

Siden Septemberforligets afslutning i 1899 har arbejdsgivers ledelsesret været en fast bestanddel af dansk kollektiv arbejdsret.⁴⁷ Knud Illum skrev i 1951 om, at arbejdsgiverens ret til at lede og fordele

³⁶ Ibid., § 3.

³⁷ Ibid., § 4.

³⁸ Ibid., § 5.

³⁹ L 102 af 12. november 2020, s. 13

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 6.

⁴² L 102 af 12. november 2020, s. 13

⁴³ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 10.

⁴⁴ L 102 af 12. november 2020, s. 2

⁴⁵ Ibid., s. 3

⁴⁶ Ibid., s. 3.

⁴⁷ Jacobsen, *Kollektiv arbejdsret*, s. 583.

arbejdet bestod i beføjelser såsom arbejdstagernes antagelse, afskedigelse og arbejdets tilrettelæggelse.⁴⁸ Arbejdsgivers ledelsesret er således en fundamental retsgrundsætning i dansk arbejdsret. Ledelsesretten er omfattet af både det overenskomstdækket- og individuelle ansættelsesforhold.⁴⁹ For det overenskomstdækkede område er ledelsesretten reguleret i HA § 4, stk. 1.⁵⁰

Det karakteristiske ved ledelsesretten er, at den lægger beslutningen om en række væsentlige forhold i arbejdsgiverens hænder, men den kan dog være begrænset i overenskomster eller lokalaftaler.⁵¹

Arbejdsgivers ledelsesret kan desuden karakteriseres som en retlig standard, da den udvikles gennem det fagretlige system, hvor det navnlig er Arbejdsretten og faglig voldgift, som vurderer, hvorvidt den enkelte beføjelse ligger inden- eller uden for arbejdsgiverens ledelsesret.⁵²

Ledelsesretten udøves altså af arbejdsgiveren, som overordnet har retten til at lede og fordele arbejdet. Ledelsesretten kan generelt inddeles i følgende syv beføjelser;⁵³

1. Antagelsesretten
2. Afskedigelsesretten
3. Tilrettelæggelse af arbejdstid
4. Udstedelse af direktiver
5. Reglementariske bestemmelser
6. Kontrolforanstaltninger og
7. Arbejdsgivers fortolkningstrin

Hvis der er tvivl om, hvorvidt arbejdsgiveren har misbrugt sin ledelsesret i et overenskomstdækket område, kan sagen indbringes for Arbejdsretten, da de har kompetence til at fortolke på hovedaftaler, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1. Selvom det formelt er Arbejdsretten, som har kompetencen til at fortolke på hovedaftaler, er det ofte faglig voldgift, som behandler spørgsmål vedrørende ledelsesrettens udøvelse, hvilket de har hjemmel til efter arbejdsretslovens § 21, nr. 2.⁵⁴ Retspraksis om ledelsesrettens udøvelse kan dermed både ske ved Arbejdsretten og faglig voldgift, hvilket vil kunne bemærkes i afsnit 4 med en afgørelse fra henholdsvis Arbejdsretten og faglig voldgift.

Hvis arbejdsgiver og arbejdstager er uenige om, hvorvidt et forhold er i strid med ledelsesretten, har arbejdstageren i medfør af arbejdsgiverens fortolkningstrin pligt til at udføre arbejdet, indtil Arbejdsretten eller faglig voldgift har afgjort, om forholdet er i strid med ledelsesretten.⁵⁵ Arbejdstageren kan dog vægre sig arbejdet, hvis der eksempelvis er fare for arbejdstagerens sikkerhed eller sundhed.⁵⁶

2.4.1 – Kontrolforanstaltninger

Det er særligt beføjelsen om kontrolforanstaltninger, som har betydning i nærværende afhandling, når det skal undersøges, hvorvidt arbejdsgiver kan pålægge sine arbejdstagere en test for covid-19. Det skal dermed undersøges, hvilke kontrolforanstaltninger arbejdsgiveren kan indføre i medfør af ledelsesretten.

⁴⁸ Illum, *Den kollektive arbejdsret*, s. 180.

⁴⁹ Wier og Siboni, *Ansættelsesret: Praktisk arbejdsret*, s. 161.

⁵⁰ Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, § 4, stk. 1.

⁵¹ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 344.

⁵² Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 157.

⁵³ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 344-345.

⁵⁴ *Ibid.*, s. 345.

⁵⁵ *Ibid.*, s. 612.

⁵⁶ Regler for behandling af faglig strid, § 17.

Kontrolforanstaltninger er karakteriseret ved, at arbejdstageren stiller sin arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren, hvorved arbejdstageren opgiver en del af sin personlige frihed og underkaster sig en vis kontrol fra arbejdsgiveren i medfør af udøvelsen af arbejdet.⁵⁷

En kontrolforanstaltning er eksempelvis, at arbejdstageren skal udfylde arbejdssedler⁵⁸, tv-overvågning på arbejdspladsen⁵⁹, GPS-overvågning i firmabiler⁶⁰, visitation af arbejdstagere⁶¹ mv. Særligt vedrørende mere personlige og indgribende kontrolforanstaltninger som eksempelvis blod- og urintestning stilles der større krav til karakteren af den driftsmæssige begrundelse.

Jens Kristiansen bemærker hertil.⁶²

”Jo mere indgribende en kontrolforanstaltning vil være i forhold til medarbejderne, desto mere kvalificeret må arbejdsgiverens driftsmæssige behov være for at indføre foranstaltningen.”

Jens Kristiansen anfører således, at der skal være tale om et kvalificeret driftsmæssigt behov ved indgribende foranstaltninger. Sikkerheds- og sundhedshensyn vil blandt andet kunne legitimere, at en foranstaltning er nødvendig.⁶³ En covid-19-test må betragtes som en mere personlig og indgribende kontrolforanstaltning, idet testen påviser, hvorvidt vedkommende er syg med en smitsom sygdom. Da arbejdsgiveren allerede i kraft af ledelsesretten har adgang til at kræve blod- og urintestning, vil afsnit 4.2 indeholde en analyse af, hvorvidt arbejdsgiveren kan pålægge sine arbejdstagere en covid-19-test som en kontrolforanstaltning i medfør af sin ledelsesret.

2.4.2 – DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger

Ved et protokollat af den 27. oktober 2006 til Hovedaftalen, har DA og LO indgået en aftale om kontrolforanstaltninger. Aftalen fastsætter nogle betingelser til iværksættelse af kontrolforanstaltninger, men betingelserne er i det væsentlige et udtryk for, hvad retspraksis har gjort gældende af krav på området.⁶⁴

I aftalens 1. pkt. er der fastlagt følgende betingelser til iværksættelse af en kontrolforanstaltning.⁶⁵

⁵⁷ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 368.

⁵⁸ Eksempelvis FV af 14. november 1928, hvor faglig voldgift fandt, at det var i orden, at firmaet havde indført arbejdssedler, som en kontrolforanstaltning til sikring af arbejdets normale gang, da det ikke fandtes krænkende for arbejdstagerne.

⁵⁹ Eksempelvis A 2006.343 af 29. marts 2007. Sagen handlede om en arbejdstager i Matas, som i arbejdstiden bliver kontaktet af sin arbejdsgiver. Arbejdsgiveren havde fra sin bopæl adgang til tv-overvågningen i butikken, hvor han havde iagttaget hende og påtalte, at hun sminkede sig inde i butikken. Arbejdsretten fandt, at tv-overvågning i Matas var driftsmæssigt begrundet, men det havde ikke til formål at kontrollere arbejdstagernes adfærd, hvorfor iagttagelsen af arbejdstageren havde været krænkende over for hende. Matas havde dermed overtrådt DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger, og Matas blev tilkendt en bod på 50.000 kr.

⁶⁰ Eksempelvis AR 2012.0177 af 05. juli 2013. Sagen angik, hvorvidt virksomheden havde overtrådt aftalen mellem DA og LO om kontrolforanstaltninger, da de havde brugt oplysninger fra firmabilernes GPS til kontrol af arbejdstagernes effektive arbejdstid. Arbejdsretten fandt, at virksomheden havde haft pligt til at orientere arbejdstagerne om, at GPS-overvågningen også ville blive anvendt til kontrol af deres effektive arbejdstid. Virksomheden bliver derfor pålagt en bod på 10.000 kr.

⁶¹ Eksempelvis FV af 08. oktober 1999. Sagen omhandlede, at en arbejdstager havde nægtet at få kontrolleret sin taskebeholdning, hvorefter han var blevet bortvist. Arbejdstageren ønskede, at tillidsrepræsentanten var til stede, men det mente virksomheden ikke, at han kunne kræve. Arbejdsretten fandt, at formålet med kontrollen var saglig og rimelig, og arbejdstageren ikke kunne kræve sin tillidsrepræsentant til stede, da det ikke havde støtte i overenskomsten eller andet sted. Bortvisningen var dermed berettiget.

⁶² Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 185.

⁶³ *Ibid.*, s. 185-186.

⁶⁴ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 468.

⁶⁵ Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

”Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftligt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper.”

Aftalen stiller endvidere krav i 2. pkt. om, at arbejdsgiveren skal underrette arbejdstageren om kontrolforanstaltningen senest 6 uger forud for iværksættelsen. Dette kan dog undgås, hvis formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes, men så skal der ske en underretning snarest muligt herefter med begrundelse for, hvorfor der ikke er sket forudgående høring.⁶⁶ Modsat de generelle betingelser ovenfor, så er underretningspligten ikke en kodificering af fagretlig praksis, hvorfor underretningspligten kun gælder for arbejdsgivere, som er omfattet af en kontrolaftale.⁶⁷

Det er vigtigt at bemærke, at aftalen mellem DA og LO om kontrolforanstaltninger kun finder anvendelse ved forebyggende kontrolforanstaltninger, men ikke kontrolforanstaltninger, som er begrundet i en konkret mistanke til en arbejdstager.⁶⁸ Dette uddybes i afsnit 4 med en afgørelse fra Arbejdsretten.

Aftalen om kontrolforanstaltninger fastsætter således betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltninger. Det er disse betingelser arbejdsgiveren skal opfylde, hvis vedkommende ønsker at iværksætte en kontrolforanstaltning i medfør af sin ledelsesret. Hvis betingelserne ovenfor sammenholdes med betingelserne i §§ 2-4 i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19, er der en stor grad af lighed.^{69 70}

2.5 – Delkonklusion

Ovenstående redegørelse konkluderer, at der allerede før vedtagelsen af lov om arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19, var adgang for arbejdsgiveren til, at kræve helbredsoplysninger af sine arbejdstagere. Helbredsoplysningslovens § 4 bestemmer, at arbejdsgiveren kan kræve helbredsoplysninger fra sin arbejdstager, hvis det eksempelvis er nødvendigt for forbrugernes eller andres sikkerhed og sundhed. Folketinget har alligevel vedtaget en ny lov, som direkte giver arbejdsgiveren adgang til at pålægge sine arbejdstagere at lade sig teste for covid-19.

Det kan også udledes af arbejdsgiverens ledelsesret, at arbejdsgiveren har en vid adgang til at indføre kontrolforanstaltninger, hvis det er sagligt, proportionalt og ikke er krænkende for lønmodtageren. Samlet set er der således to sæt af lovgivninger og en retsgrundsætning, som alle danner grundlag for, at arbejdsgiver kan pålægge sine arbejdstagere at lade sig teste for covid-19.

3. Indhentelse af helbredsoplysninger

Nærværende afsnit vil indeholde en analyse af, hvorvidt arbejdsgiver kan kræve oplysninger om testresultatet af en covid-19-test af sine arbejdstagere i medfør af databeskyttelsesforordningens- og databeskyttelseslovens bestemmelser.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 187.

⁶⁸ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 369.

⁶⁹ Betingelserne fremgår af afsnit 2.3.

⁷⁰ Uddybes i afsnit 4.1.

Formålet med analysen er at undersøge, hvilken behandlingshjemmel arbejdsgiveren har, når vedkommende kommer i besiddelse af oplysninger om arbejdstagerens covid-19-testresultat.

3.1 – Indhentelse af oplysninger om en covid-19-test

Den 25. maj 2018 trådte databeskyttelsesforordningen i kraft. Forordningen regulerer behandling af fysiske personers personoplysninger. Databeskyttelsesforordningen er direkte anvendelig i Danmark og resten af EU, hvilket betyder, at der er tale om et ensartet regelsæt.⁷¹

Databeskyttelsesforordningen finder anvendelse på personoplysninger. Personoplysninger er defineret, som enhver information, der kan identificere en fysisk person.⁷² Resultatet af en covid-19-test kan dermed sidestilles med en personoplysning, da den identificeres med en fysisk person. Spørgsmålet er endvidere, om resultatet af en covid-19-test kan betragtes som en helbredsoplysning efter forordningen. Helbredsoplysninger er defineret i artikel 4, nr. 15, som;⁷³

”personoplysninger, der vedrører en fysisk persons fysiske eller mentale helbred, herunder levering af sundhedsydelse, og som giver information om vedkommendes helbredstilstand”

En covid-19-test vil enten give et positivt eller negativt resultat, hvilket siger noget om personens helbredstilstand. Resultatet af en covid-19-test skal derfor sidestilles med en helbredsoplysning, som forordningen karakteriserer som en særlig kategori af personoplysninger.⁷⁴

Da helbredsoplysninger er en særlig kategori af personoplysninger, er udgangspunktet, at disse *ikke* må behandles efter artikel 9, stk. 1.⁷⁵ Helbredsoplysninger kan dog behandles, hvis der foreligger et lovligt grundlag for behandling i medfør af forordningens art. 6, og én af undtagelserne i art. 9, stk. 2 finder anvendelse.⁷⁶

3.1.1 – Behandling af almindelige oplysninger, jf. Artikel 6

Som ovenfor nævnt er det en betingelse, at der er hjemmel til behandling af særlige kategorier af personoplysninger i både art. 6 og art. 9. Artikel 6 vedrører behandling af almindelige personoplysninger, det vil sige, de oplysninger, som falder uden for artikel 9 og artikel 10's anvendelsesområde.⁷⁷ Artikel 6-oplysninger må som udgangspunkt gerne behandles, hvis ét af forholdene i artikel 6, stk. 1, litra a-f finder anvendelse.⁷⁸

Det skal dermed analyseres, hvorvidt der er hjemmel efter artikel 6 til, at arbejdsgiver kan behandle almindelige oplysninger om sine arbejdstagere. Der vil i det følgende kun blive analyseret de bestemmelser, som har relevans for nærværende afhandling.

3.1.1.1 – Samtykke

Artikel 6, stk. 1, litra a bestemmer, at behandling af almindelige oplysninger kan finde sted på baggrund af et samtykke.⁷⁹ Artikel 9, stk. 2, litra a nævner *udtrykkeligt samtykke*, som en modifikation

⁷¹ Budtz Pedersen og Schaumburg-Müller, *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis.*, s. 20.

⁷² Databeskyttelsesforordningen, Art. 4, nr. 1.

⁷³ *Ibid.*, Art. 4, nr. 15.

⁷⁴ *Ibid.*, Art. 9, stk. 1.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Datatilsynet, *Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*, s. 6.

⁷⁷ Blume, *Den nye persondataret*, s. 96.

⁷⁸ Databeskyttelsesforordningen, Art. 6, stk. 1, litra a-f.

⁷⁹ *Ibid.*, Art. 6, stk. 1, litra a.

til behandling af særlige kategorier af personoplysninger. Samtykke er således en mulighed i både artikel 6 og artikel 9, hvorfor det bliver behandlet samlet i afsnit 3.1.2.1 om udtrykkeligt samtykke.

3.1.1.2 – Kontrakt

En anden mulig behandlingshjemmel kan være artikel 6, stk. 1, litra b, som omhandler kontraktsretlige forpligtelser. Det er heri bestemt, at en behandling kan finde sted, hvis det er nødvendigt af hensyn til opfyldelse af en aftale.⁸⁰ En ansættelsesaftale mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager er omfattet af bestemmelsen, hvorefter arbejdsgiver kan behandle almindelige stamoplysninger som eksempelvis navn, adresse, oplysninger om nærmeste familie etc., uden arbejdstagerens samtykke.⁸¹ Det er ikke en betingelse, at alle oplysninger fremgår af ansættelsesaftalen, men det er et krav, at de skal være nødvendige for opfyldelse af ansættelsesaftalen.⁸²

Arbejdsgiverens ret til at få oplysninger om arbejdstagerens covid-19-test er ikke noget, som er aftalt i ansættelsesaftalen, men efter lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge sine arbejdstagere en covid-19-test, vil det have ansættelsesretlige sanktioner, hvis arbejdstageren ikke efterkommer sådant et pålæg.⁸³ Det kan således have konsekvenser for den enkelte arbejdstager ikke at efterkomme et pålæg fra arbejdsgiveren, men det kan ikke siges at være en nødvendighed for opfyldelse af ansættelseskontrakten. Artikel 6, stk. 1, litra b vil derfor ikke være den rigtige hjemmel for behandlingen af arbejdstagerens almindelige oplysninger, da oplysningerne ikke er en nødvendighed for opfyldelse af ansættelsesaftalen.

3.1.1.3 – Retlig forpligtelse

Artikel 6, stk. 1, litra c bestemmer, at der kan behandles personoplysninger, hvis det er nødvendigt for at opfylde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige (*arbejdsgiveren*).⁸⁴ Udtrykket ”retlig forpligtelse” omfatter retskilder såsom love eller administrative forskrifter. Det kan endvidere ikke udelukkes, at kollektive overenskomster også kan statuere en retlig forpligtelse.⁸⁵ Det fremgår af betænkningen til databeskyttelsesforordningen, at artikel 6, stk. 1, litra c kan bruges som behandlingsgrundlag, hvis den retlige forpligtelse følger af eksempelvis national lov. Det fremgår ligeledes, at anvendelsen af art. 6, stk. 1, litra c ikke forudsætter et nationalt hjemmelsgrundlag om den konkrete behandling af personoplysninger i forbindelse med fastlæggelsen af en retlig forpligtelse.⁸⁶ Artikel 6, stk. 1, litra c kan således anvendes som behandlingshjemmel, hvis den nationale lovgivning pålægger arbejdsgiveren en retlig forpligtelse om behandling af eksempelvis arbejdstagerens personoplysninger.

Hvis dette overføres på lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge sine arbejdstagere en test for covid-19, giver loven adgang til, at arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstageren oplysninger om covid-19-testen.⁸⁷ Den retlige forpligtelse påhviler således arbejdsgiveren. Hvis arbejdsgiveren pålægger arbejdstageren en covid-19-test, vil arbejdstageren herefter være forpligtet til at oplyse arbejdsgiveren om resultatet af covid-19-testen.

⁸⁰ Ibid., Art. 6, stk. 1, litra b.

⁸¹ Nielsen og Lotterup, *Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven*, s. 355.

⁸² Budtz Pedersen og Schaumburg-Müller, *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis.*, s. 296.

⁸³ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 5, stk. 1.

⁸⁴ Databeskyttelsesforordningen, Art. 6, stk. 1, litra c.

⁸⁵ Nielsen og Lotterup, *Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven*, s. 358-359.

⁸⁶ Justitsministeriet, *Betænkning om Databeskyttelsesforordningen (2016/679) - og de retlige rammer for dansk lovgivning. Del I, bd. 1*, s. 130-131.

⁸⁷ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 1, stk. 2.

Artikel 6, stk. 1, litra c vil derfor kunne anvendes som behandlingshjemmel af almindelige personoplysninger, da lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19, pålægger arbejdsgiveren en retlig forpligtelse.

3.1.1.4 – Samfundsinteresse mv.

Hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, der er pligtig for den dataansvarlige (*arbejdsgiveren*), kan behandlingen være lovlig efter artikel 6, stk. 1, litra e.⁸⁸ Bestemmelsen knytter sig primært til den offentlige sektor, men dermed ikke sagt, at den ikke kan benyttes i den private sektor.⁸⁹ I lovforslaget til lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19, er det beskæftigelsesministeriets vurdering, at behandlingen af almindelige personoplysninger har hjemmel i artikel 6, stk. 1, litra e, da behandlingen er nødvendig af hensyn til opgaver i samfundets interesser.⁹⁰

I bemærkningerne til lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19 er det anført, at det er afgørende, at der kan gennemføres tiltag og forholdsregler på arbejdspladser for at opretholde aktiviteten i samfundet.⁹¹ Med udtrykket ”opgave i samfundets interesse” følges, at der skal være tale om en almen opgave, som berører en bredere kreds af personer.⁹² Det kan være en nødvendighed, at arbejdstagerne bliver testet for covid-19, så arbejdspladsen fortsat kan opretholde aktiviteten. Det må derfor konstateres, at test for covid-19 er en samfundsmæssig opgave, da det berører en bred kreds af personer, og det er afgørende for, hvorvidt de danske arbejdspladser kan være åbne eller lukkede. Artikel 6, stk. 1, litra e er tiltænkt til brug i den offentlige sektor, men det er som sagt ikke udelukket, at der nationalt kan bestemmes, hvem der udfører behandlingen.⁹³ I lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19 er behandlingen af covid-19-testen pålagt arbejdsgiver. Artikel 6, stk. 1, litra e kan dermed også danne hjemmel for behandling af almindelige personoplysninger, da covid-19-test af arbejdstagere er en samfundsmæssig opgave for at opretholde aktiviteten i samfundet.

3.1.1.5 – Interesseafvejning

Artikel 6, stk. 1, litra f bestemmer, at behandling er lovlig, hvis behandling er nødvendig for, at den dataansvarlige (*arbejdsgiveren*) eller en tredjemand kan forfølge en legitim interesse, medmindre den registreredes (*arbejdstagerens*) interesser eller grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder går forud herfor.⁹⁴

I betænkningen til databeskyttelsesforordningen er det angivet, at forordningens art. 6, stk. 1, litra f kan anvendes som hjemmelsgrundlag, når der på det private arbejdsmarked behandles personoplysninger i ansættelsesforhold.⁹⁵ Arbejdsgiver har bevisbyrden for, at vedkommendes legitime interesser overstiger hensynet til arbejdstagerens interesser eller grundlæggende rettigheder og frihedsinteresser.⁹⁶ Der er med andre ord tale om en proportionalitetsvurdering, hvor arbejdsgiverens interesser skal overstige arbejdstagerens interesser.

⁸⁸ Databeskyttelsesforordningen, Art. 6, stk. 1, litra e.

⁸⁹ Blume, *Den nye persondataret*, s. 99.

⁹⁰ L 102 af 12. november 2020, s. 7.

⁹¹ *Ibid.*, s. 2.

⁹² Nielsen og Lotterup, *Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven*, s. 361.

⁹³ Blume, *Den nye persondataret*, s. 99.

⁹⁴ Databeskyttelsesforordningen, Art. 6, stk. 1, litra f.

⁹⁵ Justitsministeriet, *Betænkning om Databeskyttelsesforordningen (2016/679) - og de retlige rammer for dansk lovgivning. Del I, bd. 1*, s. 135.

⁹⁶ Budtz Pedersen og Schaumburg-Müller, *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis.*, s. 300.

I henhold til nærværende afhandling vil arbejdsgiverens interesser bestå i, at vedkommende skal sikre en sundhedsmæssig forsvarlig arbejdsplads efter arbejdsmiljøloven, hvorfor det er nødvendigt, at arbejdsgiveren kan pålægge sine arbejdstagere at blive testet for covid-19, hvis der eksempelvis er udbredt smitte på arbejdspladsen. Den enkelte arbejdstager vil måske påberåbe sig, at det er personfølsomt at få foretaget en test for covid-19, da det er en helbredsoplysning.

Arbejdsgiveren vil heroverfor kunne gøre gældende, at vedkommende har ansvaret for, at arbejdspladsen er sundhedsmæssig forsvarlig, samtidig med, at der er et generelt ønske om at opretholde aktiviteten i virksomheden. Arbejdsgivers hensyn, til især arbejdstagernes sundhed, vil derfor overstige den enkelte arbejdstagers interesser.

Arbejdsgiveren skal dog begrænse sin behandling, hvis arbejdstageren kommer med indsigelser imod behandlingen, indtil det kan kontrolleres, hvorvidt arbejdsgiverens interesser går forud for arbejdstagerens interesser.⁹⁷ Artikel 6, stk. 1, litra f vil således kunne anvendes til hjemmel for behandling af almindelige personoplysninger, men det er ikke en optimal hjemmel for en arbejdsgiver at gøre brug af i denne situation. Hvis den enkelte arbejdstager kommer med indsigelser til behandlingen af covid-19-testen, skal arbejdsgiver stoppe behandlingen, indtil det fagretligt er fastlagt, hvorvidt arbejdsgiverens interesser overstiger arbejdstagerens interesser. Formålet med loven vil således forspildes, da arbejdsgiveren vil være nødsaget til at lukke arbejdspladsen ned, indtil der forelægges en afgørelse, idet arbejdsgiveren ikke i mellemtiden kan stå inde for en sundhedsmæssig forsvarlig arbejdsplads.

3.1.1.6 – Delkonklusion

Analysen ovenfor viser, at artikel 6, stk. 1, litra c eller artikel 6, stk. 1, litra e kan begrunde en lovlig behandling af arbejdstagerens almindelige personoplysninger. Spørgsmålet er således, hvilken hjemmel der er den mest passende i denne situation. Det kan først og fremmest konstateres, at der er tale om en samfundsmæssig interesse, idet det er en nødvendighed med test for covid-19 for at klarlægge, hvorvidt en arbejdsplads kan være sundhedsmæssig forsvarlig. Lovgivningsmagten mente desuden, at hjemlen skulle findes i artikel 6, stk. 1, litra e, men efter ovenstående analyse vil artikel 6, stk. 1, litra c være en mere passende hjemmel. Grunden hertil er, lovgivningsmagten har vedtaget en lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere en test for covid-19, som direkte pålægger arbejdsgiveren en retlig forpligtelse. Loven ligger således mere op til, at det lovlige grundlag for behandling af arbejdstagernes almindelige personoplysninger har hjemmel i artikel 6, stk. 1, litra c.

3.1.2 – Behandling af særlige kategorier af personoplysninger, jf. Artikel 9

Der vil nedenfor være en analyse af de relevante undtagelsesbestemmelser i artikel 9, stk. 2, som vil kunne begrunde, at arbejdsgiver har behandlingshjemmel til at behandle arbejdstagerens covid-19-testresultat.

3.1.2.1 - Udtrykkeligt samtykke

Helbredsoplysninger vil kunne behandles af arbejdsgiveren, hvis arbejdstageren giver sit *udtrykkelige samtykke* til behandling heraf.⁹⁸

Det er ikke i forordningen defineret, hvad der skal forstås ved et *udtrykkeligt samtykke*, men begrebet *samtykke* er defineret i artikel 4, nr. 11, som;⁹⁹

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Databeskyttelsesforordningen, Art. 9, stk. 2, litra a.

⁹⁹ Ibid., Art. 4, nr. 11.

”enhver frivillig, specifik, informeret og utvetydig viljestilkendegivelse fra den registrerede, hvorved den registrerede ved erklæring eller klar bekræftelse indvilliger i, at personoplysninger, der vedrører den pågældende, gøres til genstand for behandling”

Definitionen angiver således fire betingelser, som skal være opfyldt, for der er tale om et gyldigt samtykke. Det skal derfor analyseres, hvorvidt disse fire betingelser kan opfyldes i et ansættelsesforhold, men også, om samtykke vil være en passende hjemme at gøre brug i denne situation.

For det første skal samtykket være *frivilligt*. Et samtykke anses for at være frivilligt, hvis arbejdstageren har et reelt valg og kontrol over personoplysninger om vedkommende selv. Der vil således ikke være tale om et frivilligt samtykke, hvis arbejdstageren afgiver samtykket under tvang fra arbejdsgiveren.¹⁰⁰ Der kan dog stilles spørgsmålstegn ved, hvorvidt der i et ansættelsesforhold kan være tale om et frivilligt samtykke. Et ansættelsesforhold består typisk af en arbejdsgiver, som er den overordnede, mens arbejdstageren er den underordnede. Der vil således kunne være tale om en ulighed i magtforholdet.¹⁰¹ Arbejdsgiveren skal derfor være ekstra opmærksom på, hvorvidt arbejdstagerens samtykke reelt er vedkommendes valg, eller om arbejdstageren afgiver samtykket, da vedkommende er bange for, at det vil have negative konsekvenser, hvis vedkommende afslår det.¹⁰² Datatilsynet anfører desuden, at arbejdsgiveren bør overveje, hvorvidt arbejdstagerens samtykke er nødvendigt, eller om arbejdsgiveren kan anvende en anden og mere passende behandlingshjemmel.¹⁰³

Forordningens art. 7, stk. 4, bestemmer, at hvis et samtykke er afgivet i forbindelse med en kontrakt, skal der ved vurderingen af, hvorvidt samtykket er afgivet frit, tages størst muligt hensyn til, om opfyldelse af kontrakten er gjort betinget af et samtykke til behandling af personoplysninger, som ikke er nødvendig for opfyldelse af kontrakten. Præambel betragtning nr. 43 anfører hertil, at;¹⁰⁴

”Med henblik på at sikre, at der frivilligt er givet samtykke, bør samtykke ikke udgøre et gyldigt retsgrundlag for behandling af personoplysninger i et specifikt tilfælde, hvis der er en klar skævhed mellem den registrerede og den dataansvarlige[...].”

Artikel 7, stk. 4 anfører således ikke, at der ikke kan afgives et frivilligt samtykke i ansættelsesforhold, men det bør ikke anvendes, hvis der er en skævhed mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Arbejdsgiveren kan således med fordel foretage en afvejning mellem arbejdsgiverens interesser op mod arbejdstagerens interesse, for at legitimere behovet for behandlingen.¹⁰⁵

Artikel 88 bestemmer endvidere, at medlemsstaterne ved lov eller kollektiv overenskomst kan fastsætte mere specifikke bestemmelser vedrørende behandling af arbejdstagernes personoplysninger i ansættelsesforhold.¹⁰⁶ Denne mulighed har Danmark udnyttet i databeskyttelseslovens § 12, stk. 3, hvor det er bestemt, at behandling af personoplysninger i ansættelsesforhold kan finde sted på baggrund af arbejdstagerens samtykke.¹⁰⁷ Det fremhæves i lovforsalget til Databeskyttelsesloven, at det er hensigten med bestemmelsen, at fastslå, at samtykke også kan anvendes som behandlingshjemmel

¹⁰⁰ Datatilsynet, *Vejledning om samtykke*, s. 5.

¹⁰¹ Budtz Pedersen og Schaumburg-Müller, *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis.*, s. 317.

¹⁰² Datatilsynet, *Vejledning om samtykke*, s. 6.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Databeskyttelsesforordningen, Præambel betragtning nr. 43.

¹⁰⁵ Budtz Pedersen og Schaumburg-Müller, *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis.*, s. 321.

¹⁰⁶ Databeskyttelsesforordningen, Art. 88, stk. 1.

¹⁰⁷ LBK nr. 502 af 23. maj 2018, § 12, stk. 3.

før, under og efter ansættelse.¹⁰⁸ Datatilsynet har dog i en udtalelse anlagt et mere restriktivt syn på brugen af samtykke i ansættelsesforhold.¹⁰⁹

”Som følge af det afhængighedsforhold, der er mellem en arbejdsgiver og en ansat, er det efter Datatilsynets opfattelse tvivlsomt, om en ansat kan afvise at give en arbejdsgiver sit samtykke til behandlingen af oplysninger om vedkommendes fingeraftryk med henblik på at kontrollere den ansattes komme/gå-tider uden frygt eller reel risiko for, at afvisningen vil være til skade for den pågældende eller uden at føle et vist pres.”

Databeskyttelsesloven fremhæver således, at samtykke er en mulig behandlingshjemmel i ansættelsesforhold, men Datatilsynet er fortsat skeptiske om, hvorvidt der vil være tale om et *frivilligt* samtykke. Det kan samlet set konkluderes, at det efter DBL er muligt at give et samtykke i ansættelsesforhold, men Datatilsynet har fortsat sin tvivl om, hvorvidt arbejdstageren reelt føler, at samtykket er frivilligt. Det kan dermed konkluderes, at arbejdsgiveren skal være ekstra opmærksom på, at arbejdstageren har et reelt valg, når vedkommende giver sit samtykke.

Det andet krav er, at samtykket skal være *specifikt*. Det betyder, at det ikke må være generelt udformet. Samtykket skal altså være konkretiseret, således arbejdstageren ved, hvad formålet med behandlingen af personoplysningen, og hvilke personoplysninger, der vil blive behandlet.¹¹⁰ Arbejdstageren skal give sit samtykke til formålet med den specifikke behandling af personoplysninger. Dette skal ses i sammenhæng med princippet om formålsbegrænsning i artikel 5, litra b, som betyder, at personoplysninger kun må indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål.¹¹¹

Samtykket skal for det tredje være *informeret*. Hermed forstås, at arbejdstageren skal være klar over, hvad vedkommende giver sit samtykke til. Arbejdsgiveren skal som minimum give arbejdstageren information om arbejdsgiverens identitet, formålet med behandlingen, hvilke oplysninger der behandles, hvilken behandling der vil finde sted og muligheden for at tilbagekalde sit samtykke.¹¹²

For det fjerde er det et krav, at samtykket er en *utvetydig tilkendegivelse*. En utvetydig viljetilkendegivelse betyder, at der ikke må være tvivl om, at arbejdstageren har givet sit samtykke. Tilkendegivelsen skal ske ved en aktiv handling. Det kan eksempelvis ske ved, at arbejdstageren underskriver et dokument, hvorved arbejdstageren bliver gjort opmærksom på, hvad der indhentes et samtykke til.¹¹³

Kravene ovenfor skal være opfyldt, for der er tale om et gyldigt *samtykke*, men forordningen stiller ikke yderligere krav til et *udtrykkeligt samtykke*, udover at understrege vigtigheden af, at der ikke må være tvivl om, at der er afgivet et samtykke.¹¹⁴

Hvis arbejdstageren giver sit samtykke til behandling af personoplysninger, så er det ikke ensbetydende med, at vedkommende ikke kan tilbagekalde samtykket. Databeskyttelsesforordningens artikel

¹⁰⁸ L 68 af 25. oktober 2017, s. 104.

¹⁰⁹ Datatilsynet, *Vejledende udtalelse om anvendelsen af fingeraftryk til brug for registrering af ansattes komme-/gå-tider*.

¹¹⁰ Datatilsynet, *Vejledning om samtykke*, s. 10.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² *Ibid.*, s. 11.

¹¹³ *Ibid.*, s. 12.

¹¹⁴ *Ibid.*, s. 14.

7, stk. 3 bestemmer, at den registrerede til enhver tid kan trække sit samtykke tilbage.¹¹⁵ Arbejdsgiveren skal ved indhentelse af arbejdstagerens samtykke informere arbejdstageren om, at vedkommende har retten til at tilbagekalde sit samtykke.¹¹⁶

Hvis arbejdstageren tilbagekalder sit samtykke, så vil fremtidig behandling af personoplysninger ikke kunne støttes på baggrund af samtykket, medmindre der findes en anden hjemmel til behandlingen.¹¹⁷ Det vil være problematisk for arbejdsgiveren, hvis vedkommende skal finde en ny behandlingshjemmel, da det kan stride mod princippet om god databehandlingsskik i forordningens artikel 5, litra a.¹¹⁸

Det kan sammenfattende konkluderes, at brug af *udtrykkeligt samtykke* som behandlingshjemmel kun skal anvendes som hjemmel til behandling af personoplysninger, hvis der ikke er en anden hjemmel, der berettiger til behandlingen.¹¹⁹ Det er særligt kravet om, at et samtykke skal være *frivilligt*, som er den største udfordring, hvis behandlingshjemlen skal være et udtrykkeligt samtykke efter artikel 9, stk. 2, litra a. Arbejdsgiveren skal i så fald være sikker på, at arbejdstageren har et reelt valg, men også, at det ikke vil have negative konsekvenser for arbejdstageren, hvis vedkommende *ikke* giver sit samtykke. Hvis dette direkte sammenholdes med lov om arbejdsgiverens adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19, vil det efter § 5 have ansættelsesretlige konsekvenser, hvis arbejdstageren nægter at efterkomme et pålæg om test af arbejdsgiveren.¹²⁰ Det betyder dermed også, at loven ikke ligger op til, at behandlingshjemlen for behandling af en covid-19-test skal findes i art. 9, stk. 2, litra a. En anden udfordring med at anvende *udtrykkeligt samtykke* som behandlingshjemmel er den situation, hvor arbejdstageren tilbagekalder sit samtykke. Det vil medføre, at arbejdsgiveren må stoppe med den videre behandling, medmindre arbejdsgiveren kan anvende en anden behandlingshjemmel.

Det kan konkluderes, at et *udtrykkeligt samtykke* efter art. 9, stk. 2, litra a, kan anvendes i ansættelsesforhold. Det vil dog ikke være den mest passende hjemmel for arbejdsgiveren at gøre brug af i denne situation, idet da arbejdstageren til enhver tid kan tilbagekalde sit samtykke, hvorefter behandlingen af covid-19-testen vil være ulovlig, medmindre der er en anden behandlingshjemmel.

3.1.2.2 – Arbejdsretlig forpligtelse

En anden mulig behandlingshjemmel kan være artikel 9, stk. 2, litra b, som bl.a. omhandler arbejdsretlige forpligtelser. Bestemmelsen angiver, at der kan behandles særlige kategorier af personoplysninger, herunder helbredsoplysninger, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde arbejdsgiverens eller arbejdstagerens arbejds-, sundheds- og socialretlige forpligtelser. Det skal dog have hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret eller kollektiv overenskomst, hvori arbejdstagerens fornødne garantier for grundlæggende rettigheder og interesser er sikret.¹²¹

Det skal bemærkes, at artikel 9, stk. 2, litra b kræver aktivering, før den kan anvendes, da det skal have hjemmel i enten EU-retten, national ret eller kollektiv overenskomst. I databeskyttelsesloven § 7, stk. 2, er artikel 9, stk. 2, litra b aktiveret, da bestemmelsen angiver, at behandling af personoplysninger efter artikel 9, stk. 1 kan ske, hvis behandlingen er nødvendig for at overholde en arbejdsretlig forpligtelse, jf. artikel 9, stk. 2, litra b.¹²²

¹¹⁵ Databeskyttelsesforordningen, Art. 7, stk. 3.

¹¹⁶ Budtz Pedersen og Schaumburg-Müller, *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis.*, s. 323.

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Blume, *Den nye persondataret*, s. 97.

¹¹⁹ Budtz Pedersen og Schaumburg-Müller, *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis.*, s. 316.

¹²⁰ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 5, stk. 1.

¹²¹ Databeskyttelsesforordningen, Art. 9, stk. 2, litra b.

¹²² LBK nr. 502 af 23. maj 2018, § 7, stk. 2.

Arbejdsretlige forpligtelser skal forstås i bred forstand, dvs., at alle former for forpligtelser og rettigheder som har et arbejdsretligt grundlag er omfattet af bestemmelsen.¹²³

Præambel betragtning nr. 52 angiver blandt andet ansættelsesret og forebyggelse af sygdomme, som eksempler på anvendelsesområdet for artikel 9, stk. 2, litra b.¹²⁴

”[...]navnlig behandling af personoplysninger inden for ansættelsesret, socialret, herunder pensioner og med henblik på sundhedssikkerhed, overvågning og varsling, forebyggelse eller kontrol af overførbare sygdomme og andre alvorlige trusler mod sundheden.”

En covid-19-test vil i denne sammenhæng kunne sidestilles med forebyggelse eller kontrol af overførbare sygdomme. Formålet med lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere en test for covid-19 er, at arbejdsgiveren kan pålægge sine arbejdstagere en test for covid-19 for at opretholde aktiviteten i den enkelte virksomhed.

Der er således arbejdsretlig hjemmel til behandling af særlige kategorier af personoplysninger, hvis det har hjemmel i dansk ret eller kollektiv overenskomst, forudsat at bestemmelserne giver de fornødne garantier for arbejdstagerens grundlæggende rettigheder.¹²⁵ Helbredsoplysningsloven er en af de love, som går forud for databeskyttelsesloven, idet det er vurderet, at denne ligger inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 88.¹²⁶ Helbredsoplysningsloven bestemmer blandt andet, at arbejdsgiveren i særlige situationer kan indhente helbredsoplysninger om sine arbejdstagere, hvis det er nødvendigt i forhold til kollegaernes sundhed.¹²⁷ Der er således allerede hjemmel til behandling af helbredsoplysninger i national ret. Det skal dog videre undersøges, hvorvidt lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 opfylder kravene om, at bestemmelserne skal give arbejdstageren de fornødne garantier for vedkommendes grundlæggende rettigheder.

Artikel 9, stk. 2, litra b stiller to krav, dels at der skal være et arbejdsretligt grundlag, dels at det er i overensstemmelse med principperne i artikel 5.¹²⁸ Hvis dette sammenholdes med lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19, er der for det første et arbejdsretligt grundlag, da arbejdstagerne på de enkelte arbejdspladser kan blive pålagt en covid-19 af arbejdsgiveren for at sikre, at arbejdspladsen er sundhedsmæssig forsvarlig og muligheden for at opretholde aktiviteten i virksomheden.

For det andet skal loven overholde principperne i artikel 5. Det er for det første kommet til udtryk ved, at arbejdsgiveren *kun* kan pålægge arbejdstageren at blive testet for covid-19. Loven giver dermed ikke adgang til, at arbejdsgiveren kan pålægge andre test i medfør af loven. Der er med andre ord både proportionalitet mellem lovens formål og middel, men der er også taget hensyn til formålsbegrænsning, da lovens anvendelsesområde er begrænset til test for covid-19.¹²⁹ For det andet er der fastsat en solnedgangsklausul.¹³⁰ Loven gælder således kun i en begrænset periode, hvorfor arbejdsgiveren skal være opmærksom på ikke at opbevare oplysningerne om arbejdstagerens testresultat i

¹²³ Nielsen og Lotterup, *Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven*, s. 1019.

¹²⁴ Databeskyttelsesforordningen, Præambel betragtning nr. 52.

¹²⁵ Budtz Pedersen og Schaumburg-Müller, *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis.*, s. 306.

¹²⁶ Kristiansen, *Grundlæggende arbejdsret.*, s. 288.

¹²⁷ Dette er uddybet i afsnit 2.2 om helbredsoplysningsloven.

¹²⁸ Blume, *Den nye persondataret*, s. 107.

¹²⁹ Databeskyttelsesforordningen, Art. 5, litra b og c.

¹³⁰ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 10.

længere tid end nødvendigt i forhold til formålet med loven.¹³¹ Det kan således konkluderes, at der generelt er taget hensyn til forordningens principper i lovens bestemmelser.

Artikel 9, stk. 2, litra b vil således være en passende behandlingshjemmel, da lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere test for covid-19 gør det nødvendigt, at der sker behandling af helbredsoplysninger, når arbejdsgiveren behandler arbejdstagerens testresultat. Loven indeholder endvidere bestemmelser, som er i overensstemmelse med principperne i forordningens artikel 5. Der er således vedtaget en national lov, som giver arbejdsgiveren hjemmel til behandling af arbejdstagerens covid-19-test for forebyggelse eller kontrol af covid-19 på den enkelte arbejdsplads.

3.1.2.3 – Væsentlige samfundsinteresser

En tredje og sidste mulig behandlingshjemmel kan være artikel 9, stk. 2, litra g, som omhandler, at det er nødvendigt at behandle særlige kategorier af personoplysninger af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret. Der er således tale om endnu en bestemmelse, som kræver aktivering, hvilket er sket i DBL § 7, stk. 4.¹³² I lovforslaget til lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 vurderes det, at der er hjemmel til behandlingen af helbredsoplysninger i forordningens art. 9, stk. 2, litra g.¹³³

Præambel betragtning nr. 54 anfører, at en behandling af særlige kategorier af personoplysninger kan være nødvendig af hensyn til samfundsinteresser, som eksempelvis hensynet til folkesundheden.¹³⁴ Covid-19 er en samfundsinteresse, idet der er udbredt smitte i hele verden. Der er dermed en generel samfundsinteresse i at forsøge at holde smitten så lav som mulig, så aktiviteten i samfundet kan være så høj som mulig.

Artikel 9, stk. 2, litra g stiller krav om, at der skal sikres passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser.¹³⁵ Kravene er således skærpet i forhold til artikel 9, stk. 2, litra b, hvor der alene stilles krav om fornødne garantier. I betænkningen til databeskyttelsesforordningen er det angivet, hvad der skal forstås herved.¹³⁶

”Heri må ligge et krav om, at foranstaltningerne til beskyttelse skal være klare og præcist afgrænsede i forhold til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser”

Der stilles således krav om, at der i lovgivningen skal være klare og præcise foranstaltninger, som sikrer den registreredes rettigheder. Det kunne eksempelvis være en særlig tavshedspligt eller en begrænsning af, hvem der skal have adgang til oplysninger.¹³⁷

Hvis det sammenholdes med lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere en covid-19-test er det angivet, at det er arbejdsgiveren som behandler oplysningerne om testresultatet.¹³⁸ Derudover er der også proportionalitet mellem mål og middel i loven, idet arbejdsgiver kun kan pålægge

¹³¹ Databeskyttelsesforordningen, Art. 5, litra e.

¹³² LBK nr. 502 af 23. maj 2018, § 7, stk. 4.

¹³³ L 102 af 12. november 2020, s. 7.

¹³⁴ Databeskyttelsesforordningen, Præambel betragtning nr. 54.

¹³⁵ Ibid., Art. 9, stk. 2, litra g.

¹³⁶ Justitsministeriet, *Betænkning om Databeskyttelsesforordningen (2016/679) - og de retlige rammer for dansk lovgivning. Del I, bd. 1*, s. 218.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 1, stk. 2.

arbejdstageren en covid-19-test, hvis betingelserne i §§ 2-4 er opfyldt, og der kan derved ikke pålægges andre test end en covid-19-test. Loven har således et begrænset anvendelsesområde, hvilket er vigtigt, når der er tale om indhentelse af helbredsoplysninger, idet udgangspunktet er, at det er forbudt.¹³⁹

Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere test for covid-19 har således fastsat nogle foranstaltninger, som skal sikre arbejdstagerens rettigheder. Det kan dog diskuteres, hvorvidt disse foranstaltninger er nok, idet der er tale om en skærpelse af kravene i forhold til artikel 9, stk. 2, litra b. Der kunne eksempelvis være fastsat en bestemmelse i loven om arbejdsgiverens opbevaringsperiode for testresultatet, da en helbredsoplysning om arbejdstageren ikke skal opbevares længere tid end nødvendigt.¹⁴⁰ Hvis der er tvivl om, hvorvidt loven opfylder kravene om klare og præcise afgrænsede foranstaltninger efter artikel 9, stk. 2, litra g, vil arbejdstageren kunne indbringe en klage til Datatilsynet for at få deres vurdering af, hvorvidt det er i overensstemmelse med forordningen.¹⁴¹

Der stilles endvidere et krav om, at tilsynsmyndigheden (Datatilsynet) har givet tilladelse til behandlingen ved anvendelse af DBL § 7, stk. 4.¹⁴² Kravet gælder i forhold til den private sektor, hvorved Datatilsynet skal afgøre, om behandlingen vedrører hensynet til væsentlige samfundsinteresser. Datatilsynets tilladelse skal dog ikke indhentes, hvis der i lovgivningen er fastsat særlige regler, hvori det er bestemt, at behandlingen sker af hensyn til vigtige samfundsinteresser.¹⁴³ I lovforslaget til lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19 er det anført, at der er hjemmel til behandling af særlige kategorier af oplysninger efter art. 9, stk. 2, litra g.¹⁴⁴ Lovgivningsmagten har således vurderet, at test for covid-19 er en væsentlig samfundsmæssig opgave, som der er sket stillingtagen til i loven, hvorfor private arbejdsgivere ikke skal indhente en tilladelse fra Datatilsynet.

Det må konstateres, at artikel 9, stk. 2, litra g kan anvendes som behandlingshjemmel for arbejdsgiverens behandling af covid-19-testresultatet, da behandlingen er nødvendig af hensyn til en væsentlig samfundsinteresse.

3.1.2.4 – Delkonklusion

Udgangspunktet er, som sagt, at det er forbudt for arbejdsgiver at behandle oplysninger om arbejdstagerens covid-19-testresultat, da der er tale om en helbredsoplysning. Analysen ovenfor viser dog, at artikel 9, stk. 2, litra b eller artikel 9, stk. 2, litra g kan danne hjemmelsgrundlag for arbejdsgiverens behandling af helbredsoplysninger. Behandlingshjemlen for behandling af helbredsoplysninger skal være meget præcis, idet udgangspunktet er, at behandlingen ikke må finde sted. Artikel 9, stk. 2, litra b ligger lige til, idet der er tale om en arbejdsretlig forpligtelse, som er fastsat i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19. Præambel betragtning nr. 52 nævner endvidere direkte forebyggelse eller kontrol af overførbare sygdomme, som et eksempel på bestemmelsens anvendelsesområde, hvilket stemmer overens med lovens formål om, at covid-19-test er en nødvendighed for at kunne opretholde aktiviteten på arbejdspladserne. Derudover er der også i loven taget hensyn til principperne i forordningens artikel 5. Analysen ovenfor viser også, at artikel 9, stk. 2, litra g kan anvendes, men der stilles yderligere krav til klare og præcise afgrænsede foranstaltninger, hvilket kan diskuteres, hvorvidt det er opfyldt i loven. Konklusionen er således, at

¹³⁹ Databeskyttelsesforordningen, Art. 9, stk. 1.

¹⁴⁰ Ibid., Art. 5, stk. 1, litra e.

¹⁴¹ Ibid., Art. 57, stk. 1, litra f.

¹⁴² Nielsen og Lotterup, *Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven*, s. 1023.

¹⁴³ Ibid., s. 1023-1024.

¹⁴⁴ L 102 af 12. november 2020, s. 7.

det vil være mest præcist og passende, at anvende artikel 9, stk. 2, litra b som behandlingshjemmel til behandling af arbejdstagerens helbredsoplysninger.

4. Særlig indgribende kontrolforanstaltninger

Som det blev beskrevet i afsnit 2.4, kan arbejdsgiver indføre kontrolforanstaltninger i medfør af sin ledelsesret. I dette afsnit skal det derfor analyseres med afsæt i tidligere retspraksis, hvordan fagretlig praksis bedømmer særlig indgribende foranstaltninger over for arbejdstagerne. Derudover skal det undersøges, hvilke begrænsninger arbejdsgiver har, hvis en arbejdsgiver pålægger en covid-19-test af sine arbejdstagere i medfør af ledelsesretten.

Formålet med afsnit 4 er at undersøge, hvorvidt arbejdsgiver kan pålægge arbejdstagere en test for covid-19 i medfør af sin ledelsesret. Derudover skal det undersøges, hvilke begrænsninger lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere test for covid-19 opstiller, kontra de begrænsninger, der er fastsat gennem fagretlig praksis og kodificeret i Hovedaftalen.

4.1 – Betingelser for en lovlig kontrolforanstaltning vs. betingelser i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19

I afsnit 2.4.2 er det beskrevet, at fagretlig praksis og Hovedaftalen har opstillet nogle betingelser, som skal være opfyldt, før der er tale om en lovlig kontrolforanstaltning. I lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere en covid-19-test er der også opstillet nogle betingelser. I det følgende vil betingelserne blive opstillet direkte efter hinanden, så det er overskueligt at gennemskue lighederne mellem betingelserne.

*Hovedaftalens betingelser;*¹⁴⁵

1. Krav om saglighed. Foranstaltningen skal være begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftligt formål
2. Foranstaltningen må ikke være krænkende over for arbejdstageren
3. Foranstaltningen må ikke forvolde arbejdstageren tab eller ulemper

*Betingelser fastsat i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19;*¹⁴⁶

1. Covid-19-testen skal være sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn
2. Arbejdstageren skal kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen, hvis testen ikke gennemføres i arbejdstagerens sædvanlige arbejdstid
3. Covid-19-testen skal gennemføres på en betryggende måde

Hvis man sammenholder betingelserne ovenfor, så er der stor lighed mellem betingelserne. Ordlyden er anderledes nogle steder, men betydningen af betingelserne svarer til hinanden. Arbejdsgiveren kan således kun pålægge sine arbejdstagere en covid-19-test, hvis det er sagligt, idet det skal være begrundet i arbejdsmiljøhensyn eller driftsmæssige hensyn. Covid-19-testen må endvidere ikke ske på en krænkende måde, hvorfor der er opsat en betingelse om, at testen skal gennemføres på en betryggende måde. Arbejdstageren må heller ikke opnå tab som følge af testen, hvorfor vedkommende skal

¹⁴⁵ Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

¹⁴⁶ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, §§ 2-4.

komponeres økonomisk, hvis covid-19-testen ikke foretages i arbejdstiden. Der er altså ingen tvivl om, hvor lovgiver har fået inspiration fra, da lovens betingelser skulle laves. Dette stemmer også overens med lovforslagets bemærkninger, idet det bemærkes, at der sigtes til de almindelige principper for udøvelse af ledelsesretten, når det skal vurderes, hvorvidt et pålæg om covid-19-test er sagligt begrundet.¹⁴⁷

Der har endnu ikke forelagt en fagretlig sag, om en tvist mellem arbejdsgiver og arbejdstager, om hvorvidt arbejdsgiver har overholdt betingelserne i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19. Der vil således i det følgende blive analyseret relevant retspraksis, hvor der er tale om en anden type indgribende test af arbejdstagere, så det kan sammenlignes med nærværende afhandlings problemstilling om test for covid-19.

4.1.1 - Kendelse i faglig voldgiftssag FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen)

Sagen handlede om, hvorvidt DFDS kunne indføre urintests for alkohol og narkotiske stoffer gennem udøvelse af ledelsesretten. DFDS havde ved et cirkulære fastsat en personalepolitik, som bestod i, at arbejdstagerne skulle lade sig teste uvarslet for alkohol, narkotika eller andre rusmidler. Arbejdstagerne gjorde gældende, at der var tale om tilfældige tests, som var krænkende, idet de ansatte blev vækket og underkastet en urintest uden, at der forelå en konkret mistanke. De mente således, at urintesten var i strid med proportionalitetsprincippet. DFDS gjorde modsat gældende, at de tilfældige tests kunne indføres, når det var påkrævet.¹⁴⁸ DFDS gjorde endvidere gældende, at sikkerhed er en fundamental betingelse for kundegrundlaget, idet der vil opstå mistillid, hvis besætningsmedlemmerne er påvirket over for kunderne.¹⁴⁹

Opmanden fandt, at det i fagretlig praksis er fastlagt, at regulatoriske bestemmelser ligger inden for ledelsesretten, når det er begrundet i driftsmæssige hensyn. Kontrolforanstaltninger skulle ligeledes have et fornuftigt formål, ikke være krænkende over for arbejdstagerne og ikke forvolde tab eller nævneværdige ulemper. Opmanden fandt endvidere, at der var tale om et driftsmæssigt hensyn, da der tidligere havde foreligget to tilfælde inden for det seneste halve år, hvor arbejdstagere havde benyttet sig af narkotiske stoffer. Opmanden fandt desuden, at afgivelse af urintesten skete i et lukket rum, hvor kun arbejdstageren er til stede. Urintesten var således ikke krænkende over for den enkelte arbejdstager. Urintesten blev endvidere foretaget i arbejdstiden, hvilket vil sige, at de enkelte arbejdstagere ikke led noget tab. Opmanden ligger desuden vægt på, at arbejdstagerne var en del af sikkerhedsbesætningen, hvorfor det er påkrævet, at alle på et hvilket som helst tidspunkt er i stand til at indtræde i en betryggende sikkerhedsfunktion. Opmandens konklusion var derfor, at urintesten var en kontrolforanstaltning, som ikke overskred grænserne for ledelsesrettens udøvelse.¹⁵⁰

I denne sag havde arbejdstagerne afgivet deres samtykke til, at der kun ske urintest, idet det var fastsat i en personalepolitik. Arbejdsgiveren underrettede derfor ikke arbejdstagerne forinden testen, da urintesten kun fandt sted, fordi der var en konkret mistanke om indtagelse af narkotika. Underretningsspligten er således ikke nødvendig, når formålet med urintesten ellers ville være spildt.¹⁵¹

Det skal bemærkes, at DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger ikke var vedtaget, da denne sag bliver afgjort af faglig voldgift. Sagen illustrerer således, hvilke betingelser, der i fagretlig praksis bliver lagt vægt på, når det skal vurderes, hvorvidt der er tale om en lovlig kontrolforanstaltning.

¹⁴⁷ L 102 af 12. november 2020., s. 4.

¹⁴⁸ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen), s. 1.

¹⁴⁹ Ibid., s. 6.

¹⁵⁰ Ibid., s. 7.

¹⁵¹ Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Opmanden konkluderer, at urintesten var driftsbegrundet, ikke krænkende og arbejdstagerne ikke led noget tab, hvorfor kontrolforanstaltningen var lovlige. Det kan endvidere uddrages af sagen, at der er et stort råderum for arbejdsgiveren at indføre kontrolforanstaltninger i medfør af sin ledelsesret. En urintest må defineres som en særlig indgribende foranstaltning, men alligevel, har arbejdsgiveren i medfør af sin ledelsesret et stort råderum for iværksættelse af kontrolforanstaltning. Der stilles større krav til arbejdsgiveren, da han skal bevise, at kontrollen er driftsbegrundet og ikke på nogen måde krænker den enkelte arbejdstager, men hvis det er opfyldt, hvilket det var i denne sag, så skal der meget til, før sagen vil få et andet udfald. I denne sag var det særligt de sikkerhedsmæssige hensyn som vægtede højt, idet det ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt, hvis der er besætningsmedlemmer, som er påvirket af enten alkohol eller narkotika. Dette er også i overensstemmelse med, at sikkerheds- eller sundhedshensyn generelt er to hensyn, som i vidt omfang kan begrunde, at en kontrolforanstaltning er legitim.¹⁵²

4.1.1.1 – Madsen mod Danmark

DFDS-sagen medførte, at der blev indbragt en klage for Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, idet sagsøger mente, at der var tale om en krænkelse af EMRK artikel 8 om ret til respekt for privatliv.¹⁵³ EMD afviste dog sagen som åbenbart grundløs.¹⁵⁴ Domstolen vurderede således ikke, hvorvidt kontrolforanstaltningen var i strid med artikel 8 om privatliv, men udtalte, at foranstaltningen holdt sig inden for grænserne af artikel 8, stk. 2. Desuden anså domstolene kontrolforanstaltningen som ”forskrevet ved lov”, da den udspringer af arbejdsgivers ledelsesret.¹⁵⁵

4.1.1.2 – Barbulescu mod Rumænien

I 2017 blev der anlagt en ny sag ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol om krænkelse af ret til respekt for privatliv efter EMRK artikel 8. Sagen handlede om en arbejdstager, som var ansat i en virksomhed i Rumænien. Arbejdstageren blev afskediget efter, at hans arbejdscomputer var blevet overvåget, hvilket havde givet udslag i, at han anvendte en Yahoo Messenger-konto, som var i strid med virksomhedens retningslinjer.¹⁵⁶ Virksomheden havde dog ikke informeret arbejdstageren om, at hans arbejdscomputer blev overvåget, hvilket EMD fandt var i strid med EMRK artikel 8. EMD fastslår i deres præmisser, at der skal ske en afvejning af arbejdsgivers interesser over for arbejdstagerens ret til respekt for privatlivet.¹⁵⁷ EMD fastsætter derudover i præmis 121 seks generelle kriterier, som skal indgå i vurderingen af, hvorvidt en kontrolforanstaltning krænker arbejdstageres privatliv;¹⁵⁸

1. Om arbejdstageren er blevet underrettet om kontrolforanstaltningen,
2. Omfanget af arbejdsgiverens overvågning og indtrængen af arbejdstagerens privatliv,
3. Om arbejdsgiveren har givet legitime grunde til at overvåge arbejdstageren,
4. Om det ville være muligt at anvende andre mindre indgribende foranstaltninger,
5. Konsekvenserne for overvågningen for arbejdstageren
6. Om arbejdstageren har fået passende sikkerhedsforanstaltninger, især ved meget indgribende foranstaltninger

¹⁵² Kristiansen, *Grundlæggende arbejdsret.*, s. 151.

¹⁵³ C-58341/00, *Madsen mod Danmark*.

¹⁵⁴ *Ibid.*, s. 15.

¹⁵⁵ *Ibid.*, s. 12-13.

¹⁵⁶ C-61496/08, *Barbulescu mod Rumænien*, præmis 10-18.

¹⁵⁷ *Ibid.*, Præmis 127.

¹⁵⁸ *Ibid.*, Præmis 121.

Kriterierne handler alle om hensynet til arbejdstageren. Det illustrerer således, at arbejdsgiveren skal have legitime grunde til iværksættelse af en kontrolforanstaltning, samtidig med, at der er proportionalitet mellem foranstaltningen og arbejdstagerens privatliv. Det kan også udledes, at underretningspligten overfor arbejdstageren vægter højt, når det skal vurderes, hvorvidt kontrolforanstaltning er lovlig. Kriterierne har væsentlig kontinuitet med betingelserne i Hovedaftalen om kontrolforanstaltninger. EMD har sat lidt flere ord på, hvordan kriterierne skal forstås i forhold til Hovedaftalens betingelser, men der er stadig tale om et stort overlap mellem betingelserne.

Disse kriterier skal der også tages hensyn til, hvis covid-19-testen kan anses som en kontrolforanstaltning, idet der er tale om en særlig indgribende og personfølsom foranstaltning, som arbejdstagere kan føle krænker deres respekt til privatliv.¹⁵⁹

4.1.2 - Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011 i sag AR 2010.0051 (Urintest af murerelev)

Sagen drejede sig om en murerelev (herefter benævnt M), som bliver anmodet om at afgive en urintest til kontrol for narkotiske stoffer af sin arbejdsgiver (herefter benævnt A). A foretager urintesten på baggrund af, at han dagen forinden havde mødt M hos bageren, hvor han var sikker på, at M var påvirket af narkotika. M går frivilligt med til at tisse i en murerspand, hvorefter A tjekker resultatet med en teststrimmel. Teststrimlen viser sig at være positiv for amfetamin. M bliver på den baggrund bedt om at forlade arbejdsstedet med besked om, at han kan få foretaget en test hos sin egen læge. M havde tidligere indtaget narkotiske stoffer, hvorfor A og M pr. 7. august 2009 havde lavet en aftale om, at M forpligtede sig til ikke at indtage nogen former for narkotiske stoffer, hverken på arbejdspladsen eller i fritiden. M gjorde i sagen gældende, at den gennemførte urintest var en kontrolforanstaltning, som var omfattet af DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger. A gjorde modsat gældende, at DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger ikke fandt anvendelse i denne situation, da urintesten blev foretaget på baggrund af en konkret mistanke om, at A havde indtaget narkotiske stoffer i strid med deres aftale af 7. august 2009.¹⁶⁰

Arbejdsretten fandt, at DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger regulerer betingelserne for at iværksætte *"forebyggende kontrolforanstaltninger"*, men ikke regulerer den situation, hvor der bliver foretaget en test *"begrundet i en konkret mistanke"*. Denne test af M var således reguleret i A's ledelsesret. Arbejdsretten fandt endvidere, at udøvelse af ledelsesretten ikke må have en krænkende form. Urintesten havde ikke været krænkende for M, men Arbejdsretten finder dog, at selve undersøgelsen blev foretaget på en uprofessionel måde, da M skulle tisse ned i en murerspand, som ikke var steril, og teststrimlen var heller ikke fri for fejlkilder. Arbejdsrettens konklusion var således, at A's kontrol af M var begrundet i ledelsesrettens udøvelse, men A havde misbrugt sin ledelsesret, da undersøgelsen var sket på en uprofessionel måde. A bliver dog frifundet, da Arbejdsretten ikke vurderer, at forholdet har en sådan grov karakter, at det vil begrunde en bod.

Arbejdsretten fandt således, at DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger kun finder anvendelse ved forebyggende foranstaltninger, hvorfor sagen faldt uden for anvendelsesområdet, idet A foretager testen på baggrund af en konkret mistanke. Det er dog stadig tydeligt i Arbejdsrettens begrundelse, at det er de samme betingelser, som skal være opfyldt for, at der er tale om en lovlig kontrolforanstaltning. Arbejdsretten anfører således i begrundelsen;¹⁶¹

"Arbejdsretten finder, at der på baggrund af aftalen af 7. august 2009 og As iagttagelser søndag den 6. september 2009 om morgenen var sagligt belæg for at få undersøgt,

¹⁵⁹ Uddybes i afsnit 4.2.

¹⁶⁰ AR 2010.0051 (Urintest af murerelev), s. 1-2.

¹⁶¹ AR 2010.0051 (Urintest af murerelev), s. 3.

om E havde indtaget narkotika i strid med aftalen. E medvirkede frivilligt ved undersøgelsen, og der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at undersøgelsen blev foretaget på en måde, der var krænkende for E.”

Ovenstående viser, at selvom DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger ikke finder anvendelse, så bruger Arbejdsretten de samme betingelser til at vurdere, hvorvidt arbejdsgiveren misbruger sin ledelsesret. I denne situation medgiver Arbejdsretten, at der er tale om et misbrug af ledelsesretten, da urintesten bliver foretaget på en uprofessionel måde. Alligevel finder Arbejdsretten ikke, at det har en karakter eller grovhed, at arbejdsgiver bliver pålagt en bod. Der bliver derfor ved vurderingen taget hensyn til, hvorvidt situationen har været krænkende for M. M gør selv gældende, at det er krænkende at blive bedt om at tisse i en spand ved en hæk, også selvom der ikke var andre, der kunne se det. Arbejdsretten mener dog ikke, at hændelsesforløbet kan betragtes som så grov, at det må anses for krænkende for M. Det må således konkluderes, at der er en vid adgang for arbejdsgiver til at foretage en personfølsom kontrolforanstaltning.

Arbejdsretten finder også, at en uprofessionel udførelse af en kontrol vil blive betragtet som et misbrug af arbejdsgiverens ledelsesret. Det vil således i den enkelte situation være op til Arbejdsretten eller faglig voldgift at vurdere, hvorvidt situationen har en særlig karakter eller grovhed, at arbejdsgiver skal idømmes en bod for misbrug af ledelsesretten. Arbejdsgiver har med andre ord ikke lov til at udføre en test på en hvilken som helst måde, idet der er en begrænsning i udførelsen af en særlig indgribende og personfølsom kontrolforanstaltning.

4.1.3 – Delkonklusion

Ovenstående retspraksis viser først og fremmest, at betingelserne for en lovlig kontrolforanstaltning er de samme, hvad enten der er tale om en forebyggende foranstaltning, eller foranstaltningen bygger på en konkret mistanke. Arbejdsretten og faglig voldgift har også samme fremgangsmåde, når de skal vurdere, hvorvidt den enkelte kontrolforanstaltning er lovlig. De gennemgår således, hvorvidt foranstaltningen er driftsmæssigt begrundet og proportional, om der er tale om en krænkelse af arbejdstageren og hvorvidt arbejdstageren har lidt et tab ved kontrolforanstaltningen. I ovenstående praksis fra faglig voldgift og Arbejdsretten, har arbejdstageren været informeret enten i en personalepolitik eller i en særskilt aftale, om der vil kunne kræves en urintest for test af narkotiske stoffer. Der har dermed været tale om en aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstager på lokalt niveau, uden lovgivers indblanding om, hvornår arbejdsgiver kan kræve en test for narkotiske stoffer eller alkohol. I begge tilfælde har henholdsvis faglig voldgift og Arbejdsretten konkluderet, at det er foregået inden for rammerne af ledelsesrettens udøvelse.

Fagretligt bliver der lagt stor vægt på, hvorvidt foranstaltningen sker på en ordentlig måde, så der ikke er tale om en krænkelse af arbejdstagerens privatliv. Det blev således også fastslået i sagen fra Arbejdsretten, at en urintest skal foretages på en professionel måde.

Det kan samlet set konkluderes, at der er et stort råderum for arbejdsgiverens ledelsesret også i den situation, hvor der er tale om særlig indgribende og personfølsomme kontrolforanstaltninger.

4.2 – Kan en arbejdsgiver pålægge en covid-19-test som en kontrolforanstaltning?

I det følgende afsnit skal det undersøges, hvorvidt arbejdsgiver kan pålægge sine arbejdstagere en covid-19-test, som en kontrolforanstaltning i medfør af sin ledelsesret. Ovenstående analyse af retspraksis illustrerede, at arbejdsgiver kan indføre en særlig indgribende foranstaltning, hvis betingelserne for en lovlig kontrolforanstaltning er opfyldt.¹⁶² Det er de samme betingelser som skal være

¹⁶² Betingelserne fremgår af afsnit 4.1.

opfyldt, hvad enten der er tale om en *forebyggende kontrolforanstaltning* eller om kontrolforanstaltningen er *begrundet i en konkret mistanke*.¹⁶³

For det første skal arbejdsgiverens krav om covid-19-test være begrundet i driftsmæssige årsager og have et fornuftligt formål. Det må antages, at hvis der eksempelvis er tale om en produktionsvirk-somhed med et smitteudbrud, hvor der er krav om fremmøde, idet arbejdstagerne kun kan udføre deres arbejde på arbejdspladsen, vil arbejdsgiveren kunne gøre krav på en covid-19-test. Denne situation vil både kunne være begrundet i driftsmæssige årsager, men også, at det er arbejdsgiverens ansvar, at arbejdspladsen er sundhedsmæssig forsvarlig.¹⁶⁴ En driftsmæssig årsag må endvidere antages at foreligge, hvis der er krav fra samarbejdspartnere om, at alle er testet negative for covid-19, før arbejdstagerne kan komme ud på kundebesøg.

Hvis fremmøde ikke er en nødvendighed for, at arbejdstagerne kan udføre deres arbejde, men arbejdsgiveren i stedet gør gældende, at de skal arbejde hjemmefra, så vil det ikke være begrundet i driftsmæssige hensyn, hvis arbejdsgiveren pålægger arbejdstagerne en covid-19-test. I denne situation vil arbejdsgiveren kunne sige, at arbejdstagerne skal arbejde hjemmefra, men hvis de vil møde op på arbejdspladsen, så vil de være forpligtede til at få foretaget en covid-19-test, så arbejdsgiveren fortsat kan holde arbejdspladsen sundhedsmæssig forsvarlig.

Der er således flere driftsmæssige årsager, som kan begrunde, at arbejdsgiveren kan pålægge sine arbejdstagere en covid-19-test. Det er vigtigt at bemærke, at der *skal* foreligge en driftsmæssig årsag til at indføre krav om test for covid-19. Det vil således ikke være i alle tilfælde, at arbejdsgiver kan pålægge sine arbejdstagere en test for covid-19, da der skal være kontinuitet med arbejdets udførelse.

For det andet må det ikke være krænkende for arbejdstageren. Arbejdsgiveren skal således være sikker på, at covid-19-testen ikke bliver foretaget på en måde, som krænker arbejdstagerens privatliv. Arbejdsrettens dom ovenfor med murereleven illustrerede, at en test skal foregå på en professionel måde, ellers er der tale om et misbrug af arbejdsgivers ledelsesret.¹⁶⁵ Det vil eksempelvis betyde, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdstagerne får foretaget en covid-19-test af personer med en sundhedsfaglig baggrund, som ved, hvordan testen skal foretages. Alle offentlige teststeder er med autoriseret sundhedspersonale, hvorfor der i disse situationer vil være tale om en professionel håndtering. Hvis arbejdsgiveren derimod selv vil foretage covid-19-testen, så kan der hurtig blive tvivl om, hvorvidt det er professionelt, men også, hvorvidt det krænker arbejdstagerens privatliv. Det samme vil gøre sig gældende, hvis arbejdsgiveren gør gældende, at arbejdstagerne skal teste hinanden. Dette vil i hvert fald kræve, at arbejdstagerne er blevet uddannet hertil, så det kan foregå på en professionel måde. Der er dog ingen tvivl om, at det vil være mest sikkert at få autoriseret sundhedspersonale til at foretage testen. Det vil arbejdsgiveren også kunne opnå, hvis vedkommende henvender sig til en privat testudbyder, som vil komme ud på arbejdspladsen og teste samtlige arbejdstagere. Det vil skabe tryghed for arbejdstagerne, idet de ved, at testen foregår på en professionel og ansvarlig måde.

For det tredje må covid-19-testen ikke pålægge arbejdstageren tab eller ulemper. Hvis arbejdstageren i sin fritid henvender sig til et offentligt teststed efter et pålæg fra arbejdsgiveren, om at blive testet, så vil vedkommende skulle kompenseres økonomisk for den tid, som vedkommende bruger på det.

¹⁶³ Dette kan udledes af dommen om murereleven i afsnit 4.1.2.

¹⁶⁴ Uddybes i afsnit 2.1 om arbejdsmiljøloven.

¹⁶⁵ Dommen uddybes i afsnit 4.1.2.

I DFDS-sagen fastslog opmanden, at hvis en test foregår i arbejdstiden, skal arbejdstageren ikke kompenseres for tiden for testen.¹⁶⁶ Arbejdsgiveren kan således undgå at betale kompensation, hvis arbejdsgiveren har en aftale med en privat testudbyder, som kommer ud på arbejdspladsen for at foretage covid-19-test af arbejdstagerne. Arbejdstagerne vil på denne måde ikke lide noget tab eller have ulemper herved, idet testen foregår i arbejdstiden og på arbejdspladsen.

I forhold til underretning af arbejdstagere om en kontrolforanstaltning, skal arbejdsgiveren være opmærksom på følgende. Efter DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger er det bestemt, at arbejdsgiveren skal underrette arbejdstagerne om foranstaltningen senest 6 uger, inden den iværksættes.¹⁶⁷ I denne situation med covid-19 vil det være besværligt for arbejdsgiver at underrette arbejdstagerne om kontrolforanstaltningen, hvis der eksempelvis er udbredt smitte på virksomheden, som betyder, at arbejdsgiveren må handle hurtigt for at få kontrol over situationen. I sådan en situation vil arbejdsgiveren ikke kunne overholde underretningspligten, men efter DA og LO's aftale kan denne underretningspligt tilsidesættes, hvis formålet med foranstaltningen vil forspildes.¹⁶⁸ Det er vigtigt, at der kommer kontrol over smittespredningen, idet formålet med covid-19-testen ellers vil forspildes, hvis arbejdstagerne skulle have været underrettet 6 uger forinden. Det er dermed i overensstemmelsen med DA og LO's aftale, at arbejdsgiver sender en besked ud til sine arbejdstagere om, at de hurtigst muligt skal lade sig teste for covid-19 grundet smittespredningen på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren skal dog kun være opmærksom på denne underretningspligt, hvis vedkommende er underlagt en kontrolaftale.¹⁶⁹ Underretningspligten bliver også nævnt i *Barbulescu mod Rumænien*, som et af kriterierne for forenelighed mellem foranstaltningen og beskyttelsen af privatlivet.¹⁷⁰ Det må derfor understreges, at det vil være en hensigtsmæssig forskrift at forfølge, hvis arbejdsgiver altid orienterer sine arbejdstagere forud for en given kontrolforanstaltning. Det skal desuden bemærkes, at hvis arbejdsgiveren kommer i besiddelse af resultatet af covid-19-testen, skal arbejdsgiveren efter databeskyttelsesforordningens bestemmelser informere arbejdstageren om behandlingen ”på det tidspunkt, hvor personoplysningerne indsamles”.¹⁷¹

Ovenstående illustrerer, at en arbejdsgiver kan pålægge en covid-19-test af sine arbejdstagere som en kontrolforanstaltning i medfør af sin ledelsesret, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Det skal understreges, at der ikke i et hvilket som helst tilfælde, vil være et driftsmæssigt hensyn til pålæg af covid-19-test. Da der er tale om en særlig indgribende foranstaltning skal arbejdsgiver være opmærksom på den driftsmæssige begrundelse for at pålægge sine arbejdstagere en covid-19-test. Hvis der er mulighed for hjemmearbejde, kan arbejdsgiver i første omgang starte med at hjemsende sine arbejdstagere. Det vil være sagligt og proportionalt, da arbejdsgiveren herved pålægger et mindre indgribende middel til at afhjælpe situationen. Hvis der så bliver behov for fremmøde, kan arbejdsgiveren pålægge de arbejdstagere, som skal møde op på arbejdspladsen en covid-19-test som en forebyggende foranstaltning for at undgå smittespredning på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren skal endvidere være særlig opmærksom på selve måden, hvorpå covid-19-testen bliver foretaget. Hvis arbejdstagerne bliver testet ved et offentligt teststed, så er der ikke tvivl om, at det sker på en professionel måde. Dog vil arbejdstagerne kunne kræve, at de bliver kompenseret for tiden og ulempen for testen. Hvis arbejdsgiveren i stedet får en privat testudbyder ud på arbejdspladsen, så skal arbejdstagerne ikke kompenseres for

¹⁶⁶ Kendelsen er uddybet i afsnit 4.1.1.

¹⁶⁷ Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ Uddybes i afsnit 2.4.2.

¹⁷⁰ Dommen er beskrevet i afsnit 4.1.1.2.

¹⁷¹ Databeskyttelsesforordningen, Art. 13, stk. 1.

testen, idet det sker i arbejdstiden, samtidig vil arbejdsgiveren være sikker på, at testen foregår på en professionel og ansvarlig måde.

Det kan således konkluderes, at der er mulighed for, at arbejdsgiver kan pålægge en covid-19-test af sine arbejdstagere, hvis betingelserne for en lovlig kontrolforanstaltning er opfyldt.

4.3 – Generelle begrænsninger i arbejdsgivers ledelsesret

I nærværende afsnit undersøges, hvilke begrænsninger arbejdsgiver er underlagt af i medfør af sin ledelsesret med særligt fokus på begrænsninger ved særlig indgribende kontrolforanstaltninger. Det vil endvidere blive undersøgt, hvilke begrænsninger, der er fastsat i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19.

Ledelsesretten kan ved konkrete overenskomstbestemmelser og samarbejdsaftaler være begrænset. Udgangspunktet er, at ledelsesretten er fri, men der er ikke noget til hinder for, at der i overenskomster skabes regler, der bryder med dette udgangspunkt.¹⁷² Ledelsesrettens udstrækning kan således variere fra overenskomstområde til overenskomstområde. En begrænsning kan ske ved udtrykkeligt aftalt indskrænkninger i arbejdsgivers beføjelser, men det kan også ske ved, at der er aftalt en særlig fremgangsmåde, altså en slags procedureregler.¹⁷³ Der behøves ikke være tale om skriftlige regler, da der også kan oparbejdes stiltiende kutymen, som begrænser arbejdsgivers ledelsesret, hvilket er i overensstemmelse med princippet om, at en aftalemæssige binding ikke behøver være skriftlig.¹⁷⁴ Ole Hasselbalch anfører dog, at der stilles store krav for, at arbejdsgivers faste praksis med hensyn til den måde, som vedkommende gør brug af sin ledelsesret, får retligt bindende karakter.¹⁷⁵ En årelang kutyme kan eksempelvis være en faktor, som kan danne grundlag for, at kutymen skal have retligt bindende karakter.¹⁷⁶

Ovenstående er ikke ensbetydende med, at der på ikke-overenskomstdækkede områder er tale om en større rækkevidde end overenskomstdækkede områder. Lovgivningsmagten har også pålagt arbejdsgiveren begrænsninger gennem lovgivningen. Det kommer blandt andet til udtryk i foreningsfrihedsloven, hvor en arbejdsgiver ikke må undlade at ansætte eller afskedige en lønmodtager, fordi vedkommende er medlem af en bestemt forening.¹⁷⁷ Arbejdsgivers ansættelses- og afskedigelsesret er således begrænset, idet der er nogle forhold, som en arbejdsgiver ikke må ligge vægt på i forbindelse hermed. Derudover er der også i arbejdsmiljøloven indsat bestemmelser om, at arbejdsgiveren skal tilrettelægge arbejdstiden således, at arbejdstagerne får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver 24 timer.¹⁷⁸ Arbejdsgiveren har således ikke en fri tilrettelæggelse af arbejdsplanen, idet der er nogle regler, der skal overholdes. Der er dermed forskellige love, som sætter begrænsninger i arbejdsgiverens ledelsesret. Særligt vedrørende kontrolforanstaltninger, så er der i DA og LO's aftale om kontrolforanstaltninger indsat tre begrænsninger. For det første skal foranstaltningen være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager. For det andet må foranstaltningen ikke

¹⁷² Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, bd. 3, s. 2470.

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Ibid., s. 2476.

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ Dette illustreres blandt andet i FV af 01. oktober 1998. Sagen handlede om, at arbejdstagerne kunne købe morgenbrød i virksomhedens kantine. Dette ændrer arbejdsgiveren med et varsel på 26 dage, hvorefter arbejdstagerne kunne købe morgenbrød i et medarbejderhus uden for arbejdspladsen. Arbejdstagerne var uenige i, hvorvidt varslet på de 26 dage var tilstrækkeligt. Opmanden finder, at ordningen har eksisteret i 25 år og berører dagligt cirka 100 arbejdstagere men indirekte 600, hvorfor morgenmadsordningen udgjorde en kutyme, der kun kunne opsiges med et varsel, der var væsentligt længere end varslet på 26 dage.

¹⁷⁷ LBK nr. 424 af 08. maj 2006, § 1.

¹⁷⁸ LBK nr. 674 af 25. maj 2020, § 50, stk. 1.

være krænkende overfor arbejdstagerne, og for det tredje må foranstaltningen ikke forvolde arbejdstagerne tab eller nævneværdige ulemper.¹⁷⁹

Ovenstående fastslår således, at selvom udgangspunktet er, at arbejdsgiverens ledelsesret er fri, så er der mange begrænsninger, som arbejdsgiveren skal være opmærksom på. Særligt vedrørende kontrolforanstaltninger, så er der kun fastsat begrænsninger hertil gennem DA og LO's aftale. Der er ikke andre forskrifter fastsat ved lov, men ovenstående retspraksis fastslog også nogle begrænsninger, som arbejdsgiveren skal være opmærksom på ved særligt indgribende foranstaltninger. Det kan først og fremmest konstateres, at det i afsnit 4.1.2 om sagen med murereleven blev fastslået, at der er tale om et misbrug af arbejdsgivers ledelsesret, hvis selve håndteringen af en personfølsom test ikke sker på en professionel måde.¹⁸⁰ Der ligger således en begrænsning i arbejdsgivers ledelsesret, idet håndteringen af en personfølsom test skal foregå på en professionel måde. For det andet viser retspraksis også, at det er vigtigt, at der er vished om, hvad arbejdstagerne bliver testet for.¹⁸¹ Arbejdsgiveren kan således ikke teste for mere, end hvad der er nødvendigt. Arbejdsgiveren skal således kun teste for alkohol og narkotika, hvis det er dét, som arbejdstagerne er blevet oplyst om. Dette er også i overensstemmelse med det almindelige proportionalitetsprincip.

Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere test for covid-19 er den første lov, som fastsætter bestemmelser om en bestemt form for test af arbejdstagere, hvorfor det skal undersøges, hvilke begrænsninger denne lov opstiller.

4.3.1 – Begrænsninger i lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19

I afsnit 4.1 blev det fastslået, hvilke betingelser loven opstiller, når arbejdsgiver skal pålægge sine arbejdstagere en test for covid-19. Betingelserne udgør en begrænsning i arbejdsgivers ledelsesret, idet arbejdsgiveren ikke selv bestemmer, hvordan og med hvilken begrundelse vedkommende pålægger sine arbejdstagere en covid-19-test.

Lovforslaget til lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere en test for covid-19 har fastslået nogle bemærkninger til lovens bestemmelser. I forhold til lovens saglighedskrav, så bliver det i lovforslaget gjort gældende, at et eksempel på et driftsmæssigt hensyn er en situation, hvor en virksomhed eller en del af virksomhed på grund af et større smitteudbrud er lukket ned, og hvor alle arbejdstagere er hjemsendt.¹⁸² Arbejdsgiver kan således ikke i en hvilken som helst situation pålægge sine arbejdstagere en covid-19-test, idet det kun kan lade sig gøre, hvis der er et smitteudbrud i virksomheden, eller der med jævne mellemrum skal ske test for at sikre, at arbejdspladsen er sundhedsmæssig forsvarlig.

Derudover er det også bemærket i lovforslaget, at covid-19-testen så vidt muligt skal pålægges i arbejdstiden, og hvis dette ikke er muligt, skal arbejdsgiver kompensere arbejdstageren økonomisk for tiden, som er brugt hertil.¹⁸³ Arbejdsgiveren skal således helst planlægge, at arbejdstageren kan få foretaget en test i arbejdstiden. Arbejdsgiveren er dog efter lovforslaget forpligtet til at kompensere arbejdstageren for rimelige transportudgifter, uanset om testen foretages i arbejdstiden eller i

¹⁷⁹ Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

¹⁸⁰ Arbejdsrettens bemærkninger kan læses i afsnit 4.1.2

¹⁸¹ Illustreres af sagerne i afsnit 4.1.1 og 4.1.2

¹⁸² L 102 af 12. november 2020., s. 4.

¹⁸³ Ibid.

fritiden.¹⁸⁴ Der stilles således krav til arbejdsgiveren om, at vedkommende skal kompensere arbejdstageren, hvis der er udgifter forbundet med at få foretaget covid-19-testen. Arbejdsgiveren kan kun komme uden om denne kompensation, hvis vedkommende får en privat testudbyder til at holde på arbejdspladsen, hvor der er mulighed for test i arbejdstiden, uden at arbejdstageren skal køre nogen steder hen.

Lovforslaget bemærker endvidere, at testen skal ske på en betryggende måde i overensstemmelse med relevante myndigheders fastsatte regler herom.¹⁸⁵ Arbejdsgiveren har således ansvaret for, at arbejdstageren får foretaget en test for covid-19 på en professionel måde. Arbejdsgiveren kan dermed ikke få arbejdstagerne til at teste hinanden, medmindre arbejdsgiveren har sikret sig, at arbejdstagerne er blevet uddannet hertil, så det kan foregå på en professionel måde. Der kan også være nogle arbejdstagere, som mener, at det er særligt indgribende, at det er kollegaer, som skal udføre testen, hvorefter arbejdstageren kan kræve at testen bliver udført af en anden, hvis formålet ikke forspildes herved.¹⁸⁶ Arbejdsgiveren har derfor ikke fri adgang til bestemme, hvordan covid-19-testen skal foretages, idet der er fastsat begrænsninger i loven.

Det kan således konkluderes, at lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere test for covid-19 begrænser arbejdsgiverens ledelsesret, idet arbejdsgiveren er underlagt nogle begrænsninger, om hvornår og hvordan covid-19-testen skal udføres. Arbejdsgiverens ledelsesret er dermed yderligere begrænsede i forhold til begrænsningerne efter fagretlig praksis, idet loven fastsætter yderligere betingelser.

5. Behovet for lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19

Afslutningsvis vil dette afsnit indeholde en vurdering af, hvorvidt der er behov for lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19.

Afsnit 4 illustrerede, at arbejdsgiver har mulighed for at pålægge arbejdstagere en covid-19-test som en kontrolforanstaltning i medfør af sin ledelsesret. Arbejdsgiveren er dog begrænset af de betingelser, som er fastsat gennem fagretlig praksis og kodificeret i Hovedaftalen.¹⁸⁷ Lovgivningsmagten mente alligevel, at retstillingen om test af arbejdstagere for covid-19 skulle klarlægges i en lov. Spørgsmålet er således, om lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere en test for covid-19 er en nødvendighed, når retstillingen allerede er reguleret andre steder i dansk arbejdsret?

På baggrund af ovenstående analyse virker lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere test for covid-19 overflødig, idet det er de samme generelle betingelser, som går igen, når arbejdsgiveren vil pålægge sine arbejdstagere en kontrolforanstaltning. Der kan således stilles spørgsmål ved, hvorvidt loven overhovedet er nødvendig. Dette synspunkt kom også frem, da beskæftigelsesudvalget kom med deres bemærkninger til lovforslaget. Langt de fleste politiske partier var enige i,

¹⁸⁴ Ibid., s. 5.

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ Ibid.

¹⁸⁷ Betingelserne fremgår af afsnit 4.1

at det var nødvendigt med redskaber til, at arbejdsgiver kan forebygge og begrænse smitten med covid-19 for at opretholde aktiviteten i danske virksomheder.¹⁸⁸

Der var dog to partier, som stillede spørgsmålstejn til, hvorvidt loven var nødvendig. Enhedslisten var det ene parti, som udtalte følgende;¹⁸⁹

”EL mener, at man bør stille spørgsmålstejn ved, om der er brug for en lov, der vil regulere et område, hvor arbejdsmarkedets parter normalt selv laver de nødvendige aftaler.”

Enhedslisten mente således, at det skal revurderes, hvorvidt loven er en nødvendighed, eller om arbejdsmarkedets parter ikke om nødvendighed selv kan lave de fornødne aftaler. Enhedslisten stillede desuden en række ændringsforslag til loven for at gøre loven mere præcis. Det var blandt andet hensigten med ændringsforslagene, at arbejdstagerne skulle have større indflydelse på, hvornår og hvordan test gennemføres og resultaterne bruges.¹⁹⁰ Enhedslisten støttede dog hensigten med loven, men mente, at loven i så fald skulle være mere præcis og forståelig.¹⁹¹

Liberal Alliance var det andet og eneste parti, som ikke vil støtte lovforslaget. De udtalte i den forbindelse;¹⁹²

”Liberal Alliance kan ikke støtte lovforslaget, da det efter gældende ret er muligt for arbejdsgiverne både gennem det fagretlige system og jf. helbredsoplysningsloven at pålægge deres medarbejdere at lade sig teste for covid-19. Derudover har ministeren ikke kunnet sandsynliggøre, at det rent faktisk er et problem, at virksomhederne ikke kan bede deres ansatte om at lade sig teste for covid-19.”

Liberal Alliance var således direkte imod lovforslaget. De lægger vægt på, at arbejdsgiveren efter gældende ret kan indføre test for covid-19, og desuden påpeger de, at det allerede er muligt efter helbredsoplysningsloven, at arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstagerne en covid-19-test. Det må antages, at Liberal Alliance hentyder til arbejdsgiverens ledelsesret, når de udtaler, at det efter gældende ret er muligt at pålægge test af arbejdstagere, da arbejdsgivers ledelsesret er blevet kodificeret gennem det fagretlige system. Liberal Alliance mente således, at der vil være tale om en overreaktion, hvis lovforslaget blev vedtaget.

Ved anden behandling af lovforslaget ændrede Dansk Folkeparti også holdning, da de havde dykket ned i lovgivningen og fundet ud af, at loven var unødvendig. Bent Bøgsted udtalte i den forbindelse, at *”[...]den her lovgivning er at skyde gråspurve med kanoner.”*¹⁹³ Dansk Folkeparti mente desuden, at det var bedre, at arbejdsgiverne sammen med deres medarbejdere selv kunne finde en løsning til at blive testet.¹⁹⁴

¹⁸⁸ Hummelgaard, Peter, *Betænkning afgivet af Beskæftigelsesudvalget den 18. november 2020*, Pkt. 4 om politiske bemærkninger.

¹⁸⁹ Ibid., Pkt. 4 om Enhedslistens bemærkninger.

¹⁹⁰ Ibid.

¹⁹¹ Ibid.

¹⁹² Ibid., Pkt. 4 om Liberal Alliances bemærkninger.

¹⁹³ Bøgsted, Bent, *Udtalelse ved 2. behandling den 19. november 2020*.

¹⁹⁴ Ibid.

Loven blev dog vedtaget og opstiller nogle betingelser for pålæg af test for covid-19, men loven giver ikke et entydigt svar på, i hvilke konkrete situationer en arbejdsgiver kan pålægge arbejdstagere en covid-19-test.¹⁹⁵ Det skaber et råderum for arbejdsgiveren til selv at vurdere, hvorvidt pålægget er sagligt begrundet i arbejdsmiljøhensyn eller driftsmæssige hensyn. Arbejdsgiveren bliver dog begrænset af lovens betingelser, idet arbejdsgiveren ikke har valgfrihed til, hvordan og hvornår han vil pålægge en covid-19-test. Loven får således den betydning, at den inddrænker arbejdsgiverens ledelsesret yderligere, end de generelle betingelser, som skal være overholdt, når en arbejdsgiver pålægger sine arbejdstagere en kontrolforanstaltning. Der er ikke tvivl om, at loven bidrager til forståelsen af, at det er muligt for arbejdsgiver at kræve en covid-19-test af sine arbejdstagere i visse situationer. Det må dog generelt antages, at der er en generel opbakning fra arbejdstagerne om at lade sig teste for covid-19 i forhold til sin egen sundhed, men også for at beskytte sine kollegaer.

Afsnit 2 illustrerede desuden, at der allerede før lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere en test for covid-19 var adgang til at indhente oplysninger om arbejdstagernes covid-19-test i helbredsoplysningsloven.¹⁹⁶ Det må derfor samlet set konkluderes, at der ikke har været behov for loven, idet det allerede er reguleret i dansk ret. Loven indeholder en solnedgangsklausul, så den ophæves den 1. juli.¹⁹⁷ Dette er positivt, idet loven må anses for overflødig, hvorfor der ikke er nogen grund til, at loven skal være gældende i længere tid end nødvendigt.

Det skal hertil bemærkes, at beskæftigelsesministeren den 25. maj 2021 har fremsat et lovforslag til ændring af lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19. Lovforslaget handler om, at solnedgangsklausulen i § 10 skal forlænges fra d. 1. juli 2021 til den 1. november 2021.¹⁹⁸ Baggrunden herfor begrundes med, at en forlængelse af lovens gyldighedsperiode vil sikre, at arbejdsgiveren fortsat har et effektivt værktøj under pandemien.¹⁹⁹ Beskæftigelsesministeren pointerer endvidere, at der ikke er konstateret negative konsekvenser for retssikkerheden, og ingen af arbejdsmarkedets parter har fremlagt sager, hvor loven ikke virker eller anvendes efter hensigten.²⁰⁰ Afhandlingens analyse og vurdering fastslår, at loven ikke er en nødvendighed, idet det er reguleret andre steder i dansk arbejdsret. Efter afhandlingens vurdering er der således ikke et behov for denne forlængelse af solnedgangsklausulen. Lovforslaget har endnu ikke været til behandling, hvorfor det er uvist, hvorvidt det bliver vedtaget.

Det skal afslutningsvis vurderes, hvorvidt situationen kunne løses på en anden måde end at regulere gennem lovgivning.

5.1 – En anden løsning for at klarlægge retstillingen med test for covid-19

I den kollektiv arbejdsretlige teori er der mulighed for at regulere forhold i en lokalaftale, som ikke er reguleret i overenskomsten. En lokaleaftale er således en aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten, som skal supplere overenskomstens generelle regler.²⁰¹ En organiseret arbejdsgiver kan således indgå en lokalaftale med tillidsrepræsentanten om forhold på den enkelte arbejdsplads. Hvis der eksempelvis er tale om en virksomhed, hvor der er konstateret smitteudbrud med covid-19, kan ledelsen og tillidsrepræsentanten indgå en lokalaftale om, at arbejdstagerne på arbejdspladsen skal

¹⁹⁵ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 2, stk. 1.

¹⁹⁶ Dette uddybes i afsnit 2.2.

¹⁹⁷ LBK nr. 1641 af 19. november 2020, § 10.

¹⁹⁸ L 235 af 25. maj 2021.

¹⁹⁹ Ibid., s. 2.

²⁰⁰ Ibid., s. 3.

²⁰¹ Kristiansen, *Grundlæggende arbejdsret.*, s. 162.

pålægges en covid-19-test for at få kontrol med smitteudbruddet. Lokalaftalen gælder kun på den enkelte arbejdsplads, hvorfor det er en mulighed, hvis der er særlige forhold som gør sig gældende.

I forhold til en uorganiseret arbejdsgiver, kan vedkommende lave en kollektiv aftale med sine arbejdstagere om at blive testet for covid-19, hvis der er forhold på arbejdspladsen, som nødvendiggør dette. Det må også antages, at der vil være en generel opbakning fra arbejdstagere om at lade sig teste for covid-19 for at beskytte sig selv og sine kollegaer. Hvis der alligevel er uenighed om sådan en aftale, fordi arbejdstagerne eksempelvis ikke mener, at det er nødvendigt, vil arbejdsgiveren kunne pålægge en covid-19-test i medfør af sin ledelsesret, hvis betingelserne herfor er opfyldt.²⁰²

Hvis man i stedet havde benyttet sig af lokalaftaler eller individuelle aftaler, så havde det været op til arbejdsmarkedets parter selv at regulere situationen med test for covid-19, hvilket de også gjorde, før loven blev vedtaget i november 2020. I lovforslaget til loven bliver det ikke gjort gældende, om det havde skabt problemer mellem arbejdsmarkedets parter, men blot, at lovforslaget vil medføre en udvidelse af adgangen til at teste arbejdstagere for covid-19, hvorved retstilstanden klarlægges.²⁰³ Det ville således have været mindre indgribende, hvis arbejdsmarkedets parter selv kunne lave aftaler, hvis det blev nødvendigt med test af arbejdstagere for covid-19. Det kan således konkluderes, at muligheden med lokalaftaler eller individuelle aftaler også kunne have været anvendt, hvis det, på den enkelte arbejdsplads, var nødvendigt med regulering af test for covid-19.

6. Konklusion

Afhandlingen havde til formål at analysere og undersøge, hvorvidt lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 var en nødvendighed. Det kan nu samlet set konkluderes, at lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge arbejdstagere en test for covid-19 *ikke* har været en nødvendighed.

Første del af analysen belyste, at det som udgangspunkt er forbudt at behandle oplysninger om arbejdstagerens covid-19-testresultat, idet det er en helbredsoplysning, jf. artikel 9, stk. 1. Databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2 åbner dog op for, at helbredsoplysninger kan behandles, hvis en af undtagelsesbestemmelserne i artikel 9, stk. 2 finder anvendes, samt der er hjemmel for behandling af almindelige oplysninger efter artikel 6. Analysen illustrerede, at der er mulighed for at indhente og behandle oplysninger om arbejdstagerens covid-19-testresultat i medfør af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c og artikel 9, stk. 2, litra b.

Derudover illustrerede afhandlingens redegørelse og anden del af analysen, at retstillingen med test for covid-19 allerede er reguleret i helbredsoplysningsloven og gennem arbejdsgiverens ledelsesret. Tidligere retspraksis belyste, at der er et stort råderum for indførelse af kontrolforanstaltninger, når betingelserne herfor er opfyldt. Lovens betingelser for pålæg af test for covid-19 svarer til betingelserne, som er fastsat gennem retspraksis og kodificeret i Hovedaftalen, når arbejdsgiveren indfører kontrolforanstaltninger i medfør af sin ledelsesret. Arbejdsgivers ledelsesret bliver dog begrænset yderligere, idet der er flere tiltag, som arbejdsgiveren skal være opmærksom på, når han pålægger sine ansatte en covid-19-test. Formålet med loven er at skabe klarhed over retsstillingen, hvilket den også gør, men det havde stadig ikke været nødvendigt at vedtage loven, idet retsstillingen er den samme som før, at loven blev vedtaget.

²⁰² Betingelserne fremgår af afsnit 2.4.2.

²⁰³ L 102 af 12. november 2020, s. 3.

Der har desuden ikke været forelagt en sag for faglig voldgift, Arbejdsretten eller domstolene om en tvist mellem arbejdsgiver og arbejdstager om pålæg af test for covid-19. Dette bevidner også, at lovens regulering ikke har været nødvendig, fordi der ikke har været problemer mellem arbejdsgiver og arbejdstager, når det kommer til at blive testet for covid-19. Det kan skyldes, at der er en generel opbakning fra arbejdstagerne om, at de lader sig teste for covid-19, hvis der er et smitteudbrud på virksomheden for at beskytte sig selv og sine kolleger.

Det kan således konkluderes, at der *ikke* har været et behov for yderligere regulering om test af arbejdstagere grundet situationen med covid-19.

7. Litteraturfortegnelse

7.1 – Faglitteratur

Arbejdsministeriet. (1996) *Brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet*, Arbejdsministeriet, København

Blume, Peter. (2018) *Den nye persondataret; forordning 2016/679 om databeskyttelse: lov 502/2018 om databeskyttelse*, 2. udgave, 2. oplag, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Budtz Pedersen, Line og Schaumburg-Müller, Peer. (2019) *Databeskyttelse i arbejdsretten. Fra jura til praksis*, 1. udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Evald, Jens. (2020) *Juridisk teori, metode og videnskab*, 2. udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Hasselbalch, Ole. (2009) *Den danske arbejdsret: Bind III: Kollektivarbejdsretten*, 1. udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Hasselbalch, Ole og Munkholm, Natalie Videbæk. (2019) *Ansættelsesret & personalejura*, 6. udgave, 1. oplag, Djøf Forlag, København

Illum, Knud. (1951) *Den kollektive arbejdsret*, 2. udgave, Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck, København

Jacobsen, Per. (1993) *Kollektiv arbejdsret*, 5. udgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Kristiansen, Jens. (2020) *Ansættelsesret*, 1. udgave, 1. oplag, Djøf Forlag, København

Kristiansen, Jens. (2014) *Den kollektive arbejdsret*, 3. udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Kristiansen, Jens. (2020) *Grundlæggende arbejdsret*, 5. udgave, 1. oplag, Djøf Forlag, København

Nielsen, Kristian Korfits og Lotterup, Anders. (2020) *Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven med kommentarer af Kristian Korfits Nielsen og Anders Lotterup*, 1, udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København

Nielsen, Ruth. (2020) *Dansk arbejdsret*, 4. udgave, 1. oplag, Djøf Forlag, København

Paulsen, Jens, Ramskov, Bent, Nielsen, Søren Ole, Jacobsen, Kasper Badstue. (2019) *Personalejura - praktisk arbejdsret*, 6. udgave, 1. oplag, Hans Reitzels Forlag, København

Wier, Dorte og Siboni, Tage. (2019) *Ansættelsesret – praktisk arbejdsret*, 1. udgave, 1. oplag, Hans Reitzels Forlag, København

7.2 – Fagretlig praksis

7.2.1 – Faglig Voldgift

FV af 14. november 1928

FV af 01. oktober 1998

FV af 08. oktober 1999

FV af 23. februar 2000

7.2.2 – Arbejdsretten

A 2006.343 af 29. marts 2007

AR 2010.0051 af 10. februar 2011

AR 2012.0177 af 05. juli 2013

7.3 – Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol

Barbulescu mod Rumænien, dom afsagt den 05. september 2017, application no. 61496/08, The European Court of Human Rights judgment

Madsen mod Danmark, dom afsagt den 07. november 2002, application no. 58341/00, The European Court of Human Rights judgment

7.4 – Vejledende udtalelse fra Datatilsynet

Datatilsynets vejledende udtalelse om anvendelsen af fingeraftryk til brug for registrering af ansattes komme-/gå-tider af 29. maj 2019. Journalnummer 2018-211-0135.

Udtalelsen kan findes på følgende link, som senest er tilgået den 28. maj 2021; <https://www.datatilsynet.dk/afgoerelser/afgoerelser/2019/maj/vejledende-udtalelse-om-anvendelsen-af-fingeraftryk-til-brug-for-registrering-af-ansattes-komme-gaa-tider>

7.5 – Lovgivning, forordning mv.

Europa-Parlamentets og Rådets forordning af 27. april 2016 nr. 679 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 (*Databeskyttelsesforordningen*)

Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark

LBK nr. 157 af 02. februar 2021, *Lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark*

LBK nr. 240 af 17. marts 2010, *Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Ansættelsesbevisloven)*.

LBK nr. 286 af 24. april 1996, *Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet (Helbredsoplysningsloven)*

LBK nr. 424 af 08. maj 2006, *Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet (Foreningsfrihedsloven)*

LBK nr. 502 af 23. maj 2018, *Lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (Databeskyttelsesloven)*

LBK nr. 674 af 25. maj 2020, *Lov om arbejdsmiljø (Arbejdsmiljøloven)*

LBK nr. 1641 af 19. november 2020, *Lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 mv.*

Regler af 27. oktober 2006 for behandling af faglig strid, *Normen*

7.6 – Lovforslag

L 8 af 08. oktober 1975, tillæg A, Folketingsåret 1975-76, *Forslag til lov om arbejdsmiljø*

L 68 af 25. oktober 2017, *Forslag til lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (Databeskyttelsesloven)*

L 102 af 12. november 2020, *Forslag til lov om arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 mv.*

L 235 af 25. maj 2021, tillæg A, Folketingsåret 2020-21, *Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 mv., lov om forebyggelse af smitte med covid-19, når arbejdsgivere stiller bolig til rådighed for ansatte, lov om pligt til at sikre covid-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark og lov om udstationering af lønmodtagere mv.*

7.7 – Betænkninger, vejledninger, udtalelser mv.

7.7.1 – Betænkninger

Hummelgaard, Peter. *Betænkning afgivet af Beskæftigelsesudvalget den 18. november 2020.*

Betænkningen kan findes på følgende link, som senest er tilgået den 28. maj 2021;

<https://www.ft.dk/samling/20201/lovforslag/L102/betaenkninger.htm>

Justitsministeriet. *Betænkning om databeskyttelsesforordningen (2016/679) – og de retlige rammer for dansk lovgivning, nr. 1565, del 1, bind 1.*

7.7.2 – Vejledninger

Datatilsynet. (december 2020) *Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold.*

Vejledningen kan findes på følgende link, som senest er tilgået d. 28. maj 2021; [https://www.data-](https://www.data-tilsynet.dk/hvad-siger-reglerne/vejledning)

[tilsynet.dk/hvad-siger-reglerne/vejledning](https://www.data-tilsynet.dk/hvad-siger-reglerne/vejledning)

Datatilsynet. (maj 2021) *Vejledning om samtykke.*

Vejledningen kan findes på følgende link, som senest er tilgået den 28. maj 2021; [https://www.data-](https://www.data-tilsynet.dk/hvad-siger-reglerne/vejledning)

[tilsynet.dk/hvad-siger-reglerne/vejledning](https://www.data-tilsynet.dk/hvad-siger-reglerne/vejledning)

7.7.3 – Udtalelse

Bøgsted, Bent. *Udtalelse ved 2. behandling den 19. november 2020.*

Udtalelsen kan findes på følgende link, som senest er tilgået den 28. maj 2021;

<https://www.ft.dk/samling/20201/lovforslag/L102/BEH2-20/forhandling.htm>