

Arbejdsgivers mulighed for at stille krav om tvangsvaccination af sine ansatte, med fokus på arbejdsgivers ledelsesret

Employers' access to issue vaccine requirements for their employees focusing on employers' managerial prerogative

af SARAH LYKKEGAARD DØSSING

Da covid-19-virussen for alvor fik fat i Danmark i foråret 2020, fulgte en række nye udfordringer og problemstillinger for det danske arbejdsmarked, herunder om arbejdsgivere kunne kræve at disses medarbejdere modtog Covid-19-vaccinationen. Denne problemstilling har givet anledning til nærmere at undersøge, hvorvidt der generelt foreligger et hjemmelsgrundlag for, at arbejdsgivere i tilfælde af smitsomme sygdomme kan stille krav om, at disses medarbejdere bliver vaccineret. Gennem anvendelse af den retsdogmatiske metode vil nærværende afhandling forsøge at afklare dette spørgsmål.

Afhandlingen er overordnet opdelt i to dele. I første del blive undersøges og analyseres, hvorvidt en arbejdsgivers vaccinationskrav kan hjemles i dansk lovgivning. Anden del vil hertil have fokus på arbejdsgivers ledelsesret, med det formål at afklare, om en arbejdsgivers vaccinationskrav vil kunne rummes inden for ledelsesrettens grænser. I den forbindelse redegøres for ledelsesrettens generelle indhold og begrænsninger, ligesom arbejdsgivers beføjelse til at udstede reglementer vedrørende medarbejdes adfærd beskrives nærmere. Med henblik på at undersøge, hvordan fagretlig praksis vurderer arbejdsgivers indførelse af særlig indgribende reglementer i medfør af ledelsesretten, analyseres endvidere relevant retspraksis på området. Da der endnu ikke foreligger retspraksis, der direkte afklarer, hvorvidt en arbejdsgiver i medfør af sin ledelsesret kan indføre et vaccinekrav, tager analysen afsæt i retspraksis vedrørende øvrige reglementer omfattende indgreb i medarbejdernes integritet.

Det konkluderes, som følge af analysen, at en arbejdsgiver i medfør af ledelsesretten principielt kan kræve, at en medarbejder bliver vaccineret, såfremt tre betingelser er opfyldt. Først og fremmest skal der foreligge en saglig driftsmæssig begrundelse. For det andet skal der foretages en rimelig hensynstagen til medarbejderens interesse, ligesom der i afvejningen mellem de modstående interesser skal være tale om en tilstrækkelig saglig driftsmæssig begrundelse. Endelig må vaccinationskravet ikke være udtryk for chikane eller vilkårlighed. Afhandlingen konkluderer endvidere, at dansk lovgivning som udgangspunkt ikke hjemler adgang til at arbejdsgiveren kan stille krav om vaccination af medarbejdere, dog indeholdende en vis usikkerhed i forhold til arbejdsmiljøloven.

Indholdsfortegnelse

ABSTRACT	2
FORKORTELSER	3
1. INDLEDNING	4
1.1. PRÆSENTATION AF EMNET	4
1.2. PROBLEMFORMULERING	4
2. AFGRÆNSNING	5
3. METODE	6

4. BEGREBER	8
4.1. LØNMODTAGER	8
4.2. ARBEJDSGIVER	8
4.3. TVANG	9
5. DANSK LOVGIVNING	9
5.1. EPIDEMILOVEN	9
5.2. ARBEJDSMILJØLOVEN	12
5.3. HELBREDSOPLYSNINGSLOVEN	15
5.4. DELKONKLUSION	16
5.4.1 Den danske tilgang til tvangsvaccination	17
6. LEDELSESRET	17
6.1. LEDELSESRETTENS INDHOLD	18
6.2. ARBEJDSGIVERS BEFØJELSE TIL AT UDSTEDE REGLEMENTER	19
6.3. DELKONKLUSION	21
7. SÆRLIG INDGRIBENDE REGLEMENTER	21
7.1. REGLEMENTER OMFATTENDE INDGREB I MEDARBEJDERNES PRIVATLIV	22
7.2. KENDELSE I FAGLIG VOLDGIFT – FV AF 23. FEBRUAR 2000 (DFDS-SAGEN)	23
7.2.1. C-58341/00 – Madsen mod Danmark	25
7.3. FAGLIG VOLDGIFTSSAG – KENDELSE AF 15. DECEMBER 2015 (RYGEFORBUD PÅ KØBENHAVNS LUFTHAVN)	25
7.3.1. AFSKEDIGELSESNÆVNETS KENDELSE AF 11. JULI 2011 (NOBINAS NUL-TOLERANCEPOLITIK)	28
7.4. ARBEJDSRETTENS DOM AF 2. DECEMBER 2019 (KRYPTOVALUTA-SAGEN)	30
7.5. DELKONKLUSION	32
8. KAN EN ARBEJDSGIVER KRÆVE AT SINE MEDARBEJDERE BLIVER VACCINERET I MEDFØR AF LEDELSESRETEN?	33
8.1. SAGLIG DRIFTMÆSSIG BEGRUNDELSE	33
8.2. AFVEJNING AF DE MODSTÅENDE INTERESSER	34
8.3. CHIKANE, VILKÅRLIGHED OG TABSGIVENDE	36
8.4. DELKONKLUSION	36
9. KONKLUSION	37
10. LITTERATURFORTEGNELSE	37
10.1. FAGLITTERATUR	37
10.2. PRAKSIS	38
10.3. LOVGIVNING, FORARBEJDER MV.	39
10.4. VEJLEDNINGER	40
10.5. ARTIKLER OG HJEMMESIDER	40
BILAG A	42
BILAG B	64

Abstract

As the COVID-19 pandemic hit Denmark back in the early spring of 2020, it came with attached concerns and legal challenges to the Danish labour market. These included the naturally raised question; Can an employer legally require their employees to receive a COVID-19 vaccine? This issue has given rise to a more definite legal clarification of the legal basis in regards to employers' access to issue vaccine requirements for their employees in terms of contagious diseases on a general note. Using the Legal Dogmatic Method, the scope of this thesis is to clarify the raised issue.

The thesis is structured in two parts. First part is scrutinizing and analyzing if employers' vaccination requirements for their employees can be allowed in accordance with Danish law. In continuation, the second part is focusing on the employers' managerial prerogative, namely the scope of clarifying if vaccine requirements issued by the employers may be comprised within the boundaries of the employers' managerial prerogative. In the latter regard, the thesis will account for the general substance and limitations of the employers' managerial prerogative. Additionally, the employers' access to issue regulation in relation to employee conduct is described and explained.

Further, this thesis is analyzing relevant case law with the aim of examining how Danish labour law is assessing employer introduction of interfering regulation in accordance with the employers' managerial prerogative. As no direct case law exist within the scope of determining employers' access to introduce vaccination requirements to their employees pursuant to the employers' managerial prerogative, the analysis adapt the relevant applicable case law in regard to other employer issued regulation interfering with the integrity of the employees.

As a result of the analysis, this thesis is concluding that employers principally and theoretically are permitted to issue vaccine requirements for their employees pursuant to the employers' managerial prerogative provided that the following three provisions have been satisfied.

First of all, such requirement must be based on objective operational grounds. Secondly, employee interests must be reasonably taken into consideration and the subtending interests must be weighed against each other in order to assure an adequately objective operational justification. Finally, such requirement cannot be a result of neither individual nor structural harassment or arbitrariness, just like the vaccination requirements may not cause disadvantages or losses for the employees.

In addition, this thesis is concluding that employees' access to issuing vaccine requirements to their employees does not have legal basis in accordance with Danish law. However, within this conclusion are included some uncertainties in regard to the Danish Working Environment Act.

Forkortelser

Følgende forkortelser vil blive anvendt i afhandlingen:

AR	Sag ved Arbejdsretten
Art.	Artikel
Beh.	Behandling
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
Dvs.	Det vil sige
EMD	Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol
EMRK	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention
Etc.	Et cetera
f.eks.	for eksempel
Ff.	Flere følgende
FV	Faglig Voldgiftskendelse
FH	Fagbevægelsens Hovedorganisation
HA	Hovedaftalen af 1973 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i

	Danmark
L	Lovforslag
LBK	Lovbekendtgørelse
LO	Landsorganisationen i Danmark - i dag Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)
M.fl.	Med flere
Mv.	Med videre
Nr.	Nummer
Pkt.	Punkt
Osv.	Og så videre
S.	Side
Sp.	Spalte

1. Indledning

1.1. Præsentation af emnet

I det tidlige forår 2020 gjorde COVID-19-virussen for alvor sit indtog i Danmark, og den 11. marts 2020 blev virussen erklæret for en pandemi af WHO.¹ I forbindelse med pandemien opstod der en lang række nye ansættelsesretlige spørgsmål og problemstillinger, herunder hjemsendelse, testning, vaccinationskrav osv. Udviklingen af COVID-19-vaccinen har i særlig grad aktualiseret spørgsmålet om, hvorvidt en arbejdsgiver kan kræve, at dennes medarbejdere bliver vaccineret mod COVID-19. Også i forhold til eventuelle fremtidige smitsomme sygdomme fremstår spørgsmålet umiddelbart uafklaret.

Selvom vi i Danmark generelt har en høj frivillig vaccinationstilslutning, har muligheden for tvangsvaccination i mange år været en fast del af epidemiloven.² Med COVID-19-udbruddet blev adgangen hertil endvidere udvidet midlertidigt.³ Efter voldsom kritik og debat i samfundet, blev tvangsvaccination dog udskrevet af epidemiloven⁴, med understregning af, at vaccination i Danmark fremadrettet udelukkende skal bero på frivillighed, åbenhed og oplysning.⁵ I lyset af denne ændrede tilgang til tvangsvaccination skal det i nærværende afhandling undersøges, hvorvidt der foreligger et hjemmelsgrundlag – i enten lov eller retsgrundsætning – der giver arbejdsgivere adgang til generelt, i tilfælde af smitsomme sygdomme, at stille krav om vaccination.⁶ Denne problemstilling udmønter sig i følgende problemformulering.

1.2. Problemformulering

Afhandlingen har til formål at undersøge og analysere, hvorvidt en privat arbejdsgiver kan stille krav om, at en medarbejder bliver vaccineret, med fokus på arbejdsgivers ledelsesret.

¹ <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.

² LBK nr. 114 af 21. marts 1979, § 8.

³ LBK nr. 208 af 17. marts 2020, § 8, stk. 2.

⁴ LBK nr. 285 af 27. februar 2021.

⁵ <https://www.dr.dk/nyheder/politik/tvangsvaccination-slettet-i-aftale-om-ny-epidemilov-der-giver-mere-magt-til>.

⁶ Se nærmere om begrebet »smitsomme sygdomme« i afhandlingens afgrænsnings i afsnit 2.

Det vil indledningsvist i afhandlingen blive behandlet, hvorvidt en arbejdsgiver har hjemmel i dansk lovgivning til at kræve, at en medarbejder bliver vaccineret. Til at understøtte forståelsen vil den indledende del endvidere indeholde et afsnit om regelgrundlaget for tvangsvaccination, i form af en beskrivelse af epidemilovgivningen og dens udvikling. Afhandlingen indeholder dernæst en redegørelse af arbejdsgivers ledelsesret, herunder ledelsesrettens indhold og generelle begrænsninger, samt en nærmere beskrivelse af arbejdsgivers adgang til at udstede regler om medarbejdernes adfærd. Herefter analyseres relevant retspraksis på området, med henblik på at undersøge, hvordan fagretlig praksis bedømmer særligt indgribende regler, samt hvilke begrænsninger arbejdsgiveren har i sin adgang til at indføre sådanne reglementariske bestemmelser over for medarbejderne. Afslutningsvist indeholder afhandlingen en vurdering af, hvorvidt en arbejdsgiver, i medfør af sin ledelsesret, har hjemmel til at stille krav om, at en medarbejder bliver vaccineret.

2. Afgrænsning

Afhandlingen tager sigte på nærmere at afklare, i hvilket omfang en arbejdsgiver på det private arbejdsmarked kan stille krav om vaccination, og vil derfor ikke indeholde en stillingtagen til situationen på det offentlige arbejdsmarked. Denne afgrænsning beror på, at der er forskel mellem private og offentlige stillinger. Offentlige ansættelser skal danne baggrund for almen forvaltning, hvis grundlag er en politisk beslutning, hvorimod private ansættelser i sidste ende kan begrundes i privatøkonomiske hensyn. Denne forskel indebærer, at baggrunden for ledelsesrettens udøvelse er forskellig, hvorfor også vurderingen af, om ledelsesretten er administreret efter saglige hensyn, må ske efter forskellige kriterier.⁷ Som følge heraf vil afhandlingen begrænse sig til det private arbejdsmarked. Fokusset på det private arbejdsmarked vil endvidere indebære, at Den Europæiske Menneskerettighedskonvention alene bliver kortfattet inddraget i enkelte dele af afhandlingen, idet private ikke er pligtssubjekter efter konventionen.⁸

Afhandlingen vil begrænse sig til at vedrøre arbejdsgivers adgang til at stille krav om vaccination i forbindelse med sygdomme, der efter epidemiloven karakteriseres som smitsomme sygdomme, herunder omfattende alment farlige sygdomme og samfundskritiske sygdomme, jf. epidemilovens § 2, stk. 2-4.⁹ Det kan hertil bemærkes, at epidemiloven opstiller de forskellige sygdomme som et hierarki, hvor den overordnede kategori er smitsom sygdom, herunder hører alment farlige sygdomme, hvoraf nogle også kan opfylde kriterierne for at være samfundskritiske. En alment farlig sygdom og en samfundskritisk sygdom vil derfor altid være en smitsom sygdom.¹⁰

Afhandlingen vil alene indeholde en kortfattet redegørelse af arbejdsgiverens forskellige ledelsesmæssige beføjelser, idet der primært vil være fokus på arbejdsgivers beføjelse til at udstede regler. De øvrige ledelsesmæssige beføjelser vil derfor ikke blive yderligere analyseret eller beskrevet. Ud fra en analyse af fagretlig praksis om misbrug af ledelsesretten, vil der i afhandlingen endvidere hovedsageligt blive lagt vægt på de begrænsninger der følger af almene retsgrundsætninger i relation til indførelse af regler, herunder med fokus på indgribende regler. Dette skyldes, at disse begrænsninger umiddelbart skønnes at være af størst relevans for afhandlingens problemstilling. Afhandlingen vil derfor ikke indeholde en nærmere

⁷ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 137.

⁸ EMRK har ikke direkte horisontal virkning i dansk ret, og kan derfor ikke påberåbes over for private arbejdsgivere, jf. Terkelsen, Vedsted-Hansen og Storgaard, *Folkeret og menneskerettigheder*, s. 325.

⁹ LBK nr. 285 af 27. februar 2021, § 2.

¹⁰ <https://www.sst.dk/da/viden/beredskab/beredskab-for-epidemier/epidemiloven>.

behandling af de begrænsninger, der findes i ledelsesretten i medfør af den ansættelsesretlige lovgivning, f.eks. ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven mv.

Afhandlingen vil endvidere ikke indeholde en undersøgelse af, hvorvidt der foreligger kollektive muligheder for at skabe et retsgrundlag om tvangsvaccination f.eks. gennem lokalaftale eller overenskomst. Ligeledes vil det ikke blive behandlet, om en arbejdsgiver har mulighed for på det individuelle plan at indgå en aftale med den enkle lønmodtager, om at denne skal være vaccineret.¹¹

Det kunne med afhandlingens problemstilling være interessant yderligere at undersøge, dels hvorvidt arbejdsgiveren overhovedet har adgang til at indhente og behandle oplysninger vedrørende medarbejderens vaccinstatus, og dels hvilke ansættelsesretlige konsekvenser en arbejdsgiver ville kunne iværksætte, i tilfælde af at arbejdsgiveren er berettiget til at stille et vaccinekrav. Af hensyn til fremstillingens omfang behandles disse problemstillinger imidlertid ikke, ligesom ej heller databeskyttelsesforordningen¹² – eller loven¹³ vil blive inddraget i afhandlingens analyse.

3. Metode

Afhandlingen har til formål at undersøge gældende ret for derigennem at kunne fastslå, om en arbejdsgiver kan kræve, at en medarbejder bliver vaccineret. Derfor anvendes retsdogmatisk metode, hvorved gældende ret (de lege lata) beskrives, fortolkes og systematiseres gennem en metodisk gennemgang og analyse af forskellige retskilder af betydning for retsstillingen.¹⁴ Den gældende ret på området udledes ved at behandle relevante retskilder, herunder love, bekendtgørelser, lovforarbejder samt ikke mindst retspraksis fra både de danske domstole, Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol samt det arbejdsretlige konfliktløsningssystem. Særligt retsgrundsætninger- og principper vil som retskilde spille en væsentlig rolle i besvarelsen af afhandlingens spørgsmål. Dette skyldes, at der i afhandlingen vil blive fokuseret på arbejdsgivers ledelsesret, ledelsesrettens saglighedskrav samt medarbejderens integritetsbeskyttelse. Herudover vil der i afhandlingen blive inddraget vejledninger samt øvrige administrative bemærkninger. Disse er ikke bindende retsregler, men indeholder i væsentlig omfang supplerende udfyldende bestemmelser, som tilkendegiver myndighedernes retlige opfattelse af et givent retsområde.¹⁵

National lovgivning er en betydelig retskilde og udgør udgangspunktet for første del af analysen i afhandlingen, i det omfang der findes lovgivning på det konkrete retsområde. I forhold til afhandlingens undersøgelse af et muligt hjemmelsgrundlag i den danske lovgivning, vil dels

¹¹ Som en kort bemærkning hertil kan det anføres, at princippet om medarbejdernes integritetsværn i en vis udstrækning må anses for ufravigelig, med den konsekvens, at der foreligger en yderste grænse for, hvad der gyldigt kan aftales mellem parterne. Fastlæggelsen af denne yderste grænse, vil bero på en konkret interesseafvejning, som ligeledes kendes for ledelsesrettens grænser. (Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, bind II, s. 825 ff.) Som følge heraf må det antages at et vaccinationskrav alene kan aftales mellem arbejdsgiver og arbejdstager, i det omfang arbejdsgiver i forvejen vil være berettiget til at stille et sådant krav i medfør af sin ledelsesret, hvilket netop er fokus for denne afhandling.

¹² Europa-Parlamentets og Rådets forordning af 27. april 2016 nr. 679.

¹³ Lov nr. 502 af 23. maj 2018.

¹⁴ Evald, *Juridisk teori, metode og videnskab*, s. 15.

¹⁵ Revsbech m.fl., *Forvaltningsret - almindelige emner*, s. 128 ff.

epidemiloven¹⁶, arbejdsmiljøloven¹⁷ samt helbredsoplysningsloven¹⁸ være genstand for selvstændige analyser. Til brug for fortolkningen inddrages endvidere forarbejderne til den ovenstående lovgivning. Lovforarbejder er en retskilde i dansk ret, der kan have stor betydning for fastlæggelsen af, hvad der er gældende ret, og forarbejderne kan således udgøre en del af grundlaget for den juridiske argumentation.¹⁹ Derudover vil bindende administrative retsfor skrifter som f.eks. bekendtgørelser inden for arbejdsmiljøretten, blive anvendt i afhandlingen i det omfang det er relevant for fremstillingen, analysen eller argumentationen. Både lovforarbejder samt administrative for skrifter har således retskildemæssig betydning.²⁰

Der vil endvidere i høj grad blive anvendt fagretlig praksis i afhandlingen, fra henholdsvis de faglige voldgiftsretter og Arbejdsretten. Dette skyldes, at de to afgørelsesorganer med hjemmel i arbejdsretslovens §§ 9 og 21, har kompetence til at behandle sager vedrørende brud på samt fortolkning af kollektive overenskomster og hovedaftaler.²¹ Arbejdsretten er en specialdomstol uden for det ordinære domstolssystem, og Arbejdsretten træffer sine afgørelser ved dom, ligesom afgørelserne er endelige.²² Faglige voldgiftsretter er derimod fagretlige domstolslignende tvisteløsningsorganer.²³ Både afgørelser fra Arbejdsretten samt de faglige voldgiftsretter har præjudikatvirkning, om end de faglige voldgiftskendelser ikke antages at have lige så høj præjudikatværdi som Arbejdsrettens afgørelser.²⁴ Der vil derudover blive inddraget enkelte afgørelser fra fagretlige nævn, herunder Afskedigelsesnævnet og Arbejdsmiljøklagenævnet. Afskedigelsesnævnets kendelser har præjudikatvirkning og kendelserne kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om fuldbyrdelse af domme, jf. arbejdsretslovens § 34, stk. 1.^{25 26} I modsætning hertil kan Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser viderebringes for domstolene, og afgørelserne har som følge heraf alene begrænset præjudikatværdi.²⁷ Afhandlingen indeholder kun en enkelt afgørelse fra arbejdsmiljøklagenævnet, som alene inddrages til illustration af arbejdsgivers forpligtelse til at sikre et sikkerheds – og sundhedsmæssigt forsvarligt arbejdsmiljø.

Afhandlingen vil behandle dele af juridiske problemstillinger, som endnu ikke er endelig afklaret, og der vil derfor tillige blive inddraget faglitteratur og artikler. Det må hertil påpeges, at juridisk litteratur ikke udgør en autoritativ retskilde i dansk ret, ligesom det er omdiskuteret, hvilken retskildeværdi – om nogen – den juridiske litteratur kan tillægges.²⁸ For så vidt litteraturen er baseret på anerkendte retskilder, vil litteraturen blive benyttet som et bidrag til den øvrige juridiske argumentation i afhandlingens forskellige analyser. Hertil bemærkes dog, at den retskildemæssige værdi af den enkelte forfatters udsagn afhænger af den anførte argumentation.

¹⁶ LBK nr. 285 af 27. februar 2021.

¹⁷ LBK nr. 2062 af 16. november 2021.

¹⁸ LBK nr. 286 af 24. april 1996.

¹⁹ Blume, *Retssystemet og juridisk metode*, s. 208 ff.

²⁰ Blume, *Retssystemet og juridisk metode*, s. 185 og s. 221.

²¹ LBK nr. 1003 af 24. august 2017, §§ 9 og 21.

²² Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 595.

²³ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 637.

²⁴ Munkholm, *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, s. 32-33.

²⁵ Munkholm, *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, s. 32-33.

²⁶ LBK nr. 1003 af 24. august 2017, § 34, stk. 1.

²⁷ Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, bind I, s. 397.

²⁸ Blume, *Retssystemet og juridisk metode*, s. 188.

4. Begreber

Lønmodtagerbegrebet og arbejdsgiverbegreber er to helt centrale begreber på det arbejdsretlige område. Begge begreber vil blive anvendt i afhandlingen, og for forståelsens skyld vil begreberne derfor blive defineret nedenfor. Derudover vil begrebet ”tvang” blive defineret i afsnit 4.3, til nærmere at belyse, hvad der menes med begrebet ”tvangsvaccination” i afhandlingen.

4.1. Lønmodtager

Der findes ikke nogen universelt dækkende definition af en ”lønmodtager”. Derimod indeholder de fleste af de love der er rettet mod lønmodtagere, en definition af, hvilke personer, der er omfattet af loven, og dermed anses som lønmodtager. Om den enkelte person anses som lønmodtager, må derfor i princippet afgøres i forhold til det pågældende retsgrundlag, der er tale om.²⁹

I denne afhandling skal begrebet ”lønmodtager” forstås, som dækkende over en person, der indgår i et overenskomstdækket eller individuelt ansættelsesforhold med en arbejdsgiver om udførelse af et bestemt arbejde. Der vil være tale om en person, der er forpligtet til at udføre det pågældende arbejde personligt, og som modtager et vederlag for sit arbejde af sin arbejdsgiver. Lønmodtageren er endvidere underlagt arbejdsgiverens instruktions- og kontrolbeføjelse, hvilket indebærer at lønmodtageren har pligt til at følge arbejdsgiverens anvisninger. I afhandlingen skal begrebet ”lønmodtager”, ”arbejdstager”, ”ansatte” og ”medarbejder” anses som et synonym for samme begreb.

Det skal i relation til særligt afsnit 5.2 vedrørende arbejdsmiljøloven, bemærkes, at arbejdsmiljølovens bestemmelser gælder for alt ”*arbejde der udføres for en arbejdsgiver*”, jf. lovens § 2, stk. 1.³⁰ Arbejdsmiljøloven omfatter således både traditionelt lønnet arbejde samt forskellige former for frivilligt (ulønnet) arbejdet. Arbejdsmiljølovens definition af lønmodtagerbegrebet anvendes kun i forbindelse med afhandlingens behandling af arbejdsmiljøloven.

4.2. Arbejdsgiver

Arbejdsgiverbegrebet er ej heller underlagt en entydig fælles definition i dansk ret og i modsætning til lønmodtagerbegrebet er arbejdsgiverbegrebet endvidere ikke defineret noget sted i den ansættelsesretlige lovgivning.³¹ Overordnet set synes der dog at være teoretisk enighed om, at arbejdsgiveren er ”*den person, der lader lønnet arbejde udføre*”, ligesom arbejdsgiverparten som altovervejende udgangspunkt er den som har indgået ansættelsesaftalen med lønmodtageren.³²

I afhandlingen skal begrebet ”arbejdsgiver” forstås som lønmodtagerens overordnede, som instruerer og disponerer over lønmodtagerens arbejdsindsats. Lønmodtageren udfører således sit arbejde under ledelse af arbejdsgiveren, og indretter sig efter de retningslinjer, som arbejdsgiveren fastsætter. Afhandlingen vil behandle *private* arbejdsgivers mulighed for at kræve, at sine medarbejdere bliver vaccineret, og begrebet ”arbejdsgiver” skal derfor i afhandlingen forstås som den private arbejdsgiver og ikke den offentlige arbejdsgiver.

²⁹ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 26.

³⁰ LBK nr. 2062 af 16. november 2021, (straffeloven), § 1, stk. 2.

³¹ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 42.

³² Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 38.

4.3. Tvang

Afhandlingens omdrejningspunkt er arbejdsgivers mulighed for at kræve, at sine medarbejdere lader sig *tvangsmæssigt* vaccinere.

Det traditionelle kerneområde for tvangsbegrebet er fysisk tvang, hvilket vil sige overvindelse af faktisk modstand med fysisk magt, jf. straffelovens § 260.³³ ³⁴ I denne afhandling skal begreberne "tvang" og "tvangsvaccination" dog ikke forstås som et spørgsmål om, hvorvidt en arbejdsgiver har adgang til fysisk at udøve tvang overfor sine medarbejdere, ved f.eks. at fastholde medarbejderne og derigennem tvinge vaccinationsindsprøjtningen ind i medarbejderens krop. Anvendelsen af begreberne skal derimod forstås som et spørgsmål om, hvorvidt en arbejdsgiver kan kræve, at dennes medarbejdere bliver vaccineret, med den konsekvens, at medarbejderne risikerer eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser ved ikke at imødekomme arbejdsgivers krav herom. Den pågældende "tvang" kommer således til udtryk ved, at det vil kunne have ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderen, hvis denne vælger ikke at følge arbejdsgivers krav, og derimod ikke at medarbejderne vil blive udsat for tvang i en klassisk strafferetlig forstand.

5. Dansk lovgivning

I nærværende afsnit beskrives og analyseres den relevante danske lovgivning med henblik på at fastslå, hvorvidt en arbejdsgiver har hjemmel i lovgivningen til at kræve, at sine ansatte bliver vaccineret. Tvangsvaccination har længe været en del af epidemiloven i Danmark, og vil derfor blive nærmere beskrevet i afsnit 5.1, med sigte på at kunne udlede brugbare elementer til vurderingen af arbejdsgivers adgang hertil samt til forståelsen af den danske tilgang til tvangsvaccination.

5.1. Epidemiloven

I år 1978 blev der indført mulighed for tvangsvaccination i den dagældende epidemilov.³⁵ Bemyndigelsesbestemmelsen til at tvangsvaccinere fastslog, at indenrigsministeren (i dag sundhedsministeren³⁶) efter indstilling fra Sundhedsstyrelsen kunne påbyde, at der inden for et nærmere afgrænset område eller nærmere afgrænset personkreds skulle iværksættes tvangsmæssig vaccination.³⁷ Det fremgår af lovens forarbejder, at man fandt indførelsen af bestemmelsen nødvendig som følge af fremkomst af en række nye farlige, smitsomme sygdomme, som eksempelvis ebolavirus, Marburg-sygdom, Lassa-feber mv.³⁸ Den dagældende epidemilov og herunder muligheden for tvangsvaccination, eksisterede relativ ubemærket i de efterfølgende mange år. Dette ændrede sig dog drastisk i det tidlige forår 2020, da COVID-19-virussen for alvor gjorde sit indtog i Danmark.³⁹

³³ LBK nr. 1851 af 20. september 2021, § 260.

³⁴ Madsen, *Sundhedsret*, s. 409.

³⁵ LBK nr. 114 af 21. marts 1979, § 8.

³⁶ <https://sum.dk/ministeriet/ministeriets-historie> (I januar 2021 skiftede ministeriet navn fra Sundheds – og ældreministeriet til Sundhedsministeriet).

³⁷ LBK nr. 114 af 21. marts 1979, § 8.

³⁸ FT 1978-79 tillæg A L118 (fremsættelse), sp. 2125.

³⁹ Madsen, *Sundhedsret*, s. 451.

COVID-19-udbruddet medførte, at Folketinget i al hast den 12. og 31. marts 2020 vedtog to ændringslove af epidemiloven.⁴⁰ Begge ændringslove indeholdte dog en såkaldt solnedgangsklausul, hvilket indebar at de automatisk bortfaldt d. 1. marts 2021.⁴¹ Ændringslovene tildelte sundhedsministeren en lang række vidtgående bemyndigelser til ensidigt at iværksætte flere forskellige foranstaltninger, med sigte på at inddæmme og afbøde konsekvenserne af virusspredningen, særligt i forhold til den forventede ekstraordinære belastning på sundhedsvæsenet.⁴² Sundhedsministeren fik herunder blandt andet adgang til at iværksætte tvangsmæssig vaccination, *uafhængigt* af sundhedsmyndighedernes indstilling, såfremt dette fandtes nødvendigt for at forebygge eller inddæmme udbredelse af en alment farlig sygdom.⁴³

Herefter fremkom regeringen i ultimo 2020 med et lovudkast til en ny epidemilov.⁴⁴ Lovudkastet videreførte adgangen til at fastsætte regler om tvangsvaccination af nærmere bestemte persongrupper, dog alene efter indstilling fra Sundhedsstyrelsen. I lyset af lovudkastets videreførelse fremhæves det i de almindelige bemærkninger til lovudkastet, at vaccination er en effektiv måde, hvorpå man kan udrydde og forebygge udbredelsen af smitsomme sygdomme, ligesom et fravalg af vaccination kan risikere at have *"alvorlige konsekvenser"* for både enkeltpersoner og samfund som helhed.⁴⁵ I situationer med overhængende fare for eller trussel mod folkesundheden, skulle der derfor, ifølge Sundhedsministeriets vurdering, fortsat være mulighed for at fastsætte regler om tvangsvaccination:

"Efter ministerets opfattelse er det imidlertid afgørende, at sådanne regler [vedrørende tvangsmæssig vaccination] alene fastsættes, når der er tale om særligt skærpende omstændigheder. Herved forstås eksempelvis udbrud af polio eller lignende sygdomme i Danmark, hvor også hensynet til det internationale samfund tilsiger, at sygdommen skal bekæmpes, eller hvor der er tale om et udbrud af en alment farlig eller samfundskritisk sygdom med meget høj dødelighed".⁴⁶

Lovudkastets forslag om tvangsvaccinering førte dog efterfølgende til en tiltagende debat og kritik i samfundet, idet der særligt blev sat spørgsmålstejn ved, om tvang var løsningen på et potentielt vaccinationsproblem, ligesom der blev sat fokus på borgernes manglende retssikkerhed i forhold til tvangsforanstaltninger.⁴⁷ Som følge heraf blev muligheden for tvangsvaccination udskrevet af det følgende lovforslag.⁴⁸ Sundhedsministeriet fremhævede i den forbindelse, at de (nu) var overbevist om, at man kommer længst med oplysning, åbenhed og frivillighed i forhold til vaccination, hvilket sundhedsministeren, Magnus Heunicke, understøttede med, at de almindelige danske vaccinationsprogrammer, som netop er baseret på frivillighed, klarer sig langt bedre end programmerne i de lande, som har baseret sig på tvang.⁴⁹ Af høringsvarene til

⁴⁰ LBK nr. 208 af 17 marts 2020 og LBK nr. 359 af 4. april 2020.

⁴¹ LBK nr. 208 af 17 marts 2020, § 2, stk. 2 og LBK nr. 359 af 4. april 2020, § 7, stk. 3.

⁴² FT 2019/20 tillæg A L 133 (fremsættelse), pkt. 3.2-3.3, s. 10 ff.

⁴³ LBK nr. 208 af 17 marts 2020, § 8, stk. 2.

⁴⁴ Udkast til forslag til lov om epidemier m.v. (epidemiloven), Sundheds- og Ældreudvalget 2020-21, Alm.del - bilag 9 af 9. oktober 2020.

⁴⁵ Udkast til forslag til lov om epidemier m.v. (epidemiloven), Sundheds- og Ældreudvalget 2020-21, Alm.del - bilag 9 af 9. oktober 2020, pkt. 2.3.7.2, s. 41 ff.

⁴⁶ Udkast til forslag til lov om epidemier m.v. (epidemiloven), Sundheds- og Ældreudvalget 2020-21, Alm.del - bilag 9 af 9. oktober 2020, pkt. 2.3.7.2, s. 41 ff.

⁴⁷ Rytgaard og Hjøllund, *Folketinget fjerner tvangsvaccinationer – men det kan hurtigt indføres igen*, Jyllands-Posten, 18. februar 2021.

⁴⁸ FT 2020/21 tillæg A L 134 (fremsættelse), pkt. 1.1, s. 16.

⁴⁹ FT 2020/21 tillæg FF (1. beh. L 134), kl. 21.00, Sundheds- og ældreministeren Magnus Heunicke: *"for første gang i mange årtier – skrives [tvangsvaccination] ud af den danske epidemihåndtering inklusive fremtidige epidemihåndteringer, fordi vi tror på og er overbevist om, at vi kan komme længere med oplysning, med åbenhed og*

lovforslaget fremgår der endvidere en særdeles positiv reaktion på udskrivelsen af tvangsvaccination, herunder f.eks. fra Etisk råd, Dansk Selskab for Almen Medicin (DSAM), Dansk Psykolog Forening, Justitia, Amnesty International, mv.⁵⁰

I februar 2021 blev lovforslaget vedtaget af et bredt flertal i Folketinget, og epidemiloven hjemler således ikke længere adgang til at sundhedsministeren kan iværksætte tvangsvaccination.⁵¹ I dag vil vaccination derfor altid være baseret på frivillighed, såvel i tilfælde af smitsomme sygdomme, som ved det almindelige danske vaccinationsprogram.

På trods af at muligheden for tvangsvaccination ikke er blevet videreført i den nye epidemilov, og ydermere at den tidligere bemyndigelsesbestemmelse tilfaldt sundhedsministeren, kan det i relation afhandlingens problemstilling alligevel være relevant at se nærmere på de bagvedliggende hensyn for såvel indførelsen af tvangsvaccination i epidemiloven i 1978 som ændringslovens videreførelse og udvidet bemyndigelse i 2020.

Det fremgår af forarbejderne til epidemilovens indførelse af tvangsvaccination i 1978, at tvangsmæssig vaccination kun skulle iværksættes i *”helt ekstraordinære situationer, nemlig såfremt udbredelse af en alment farlig sygdom ikke [kunne hindres] på anden mindre indgribende måde, f.eks. ved frivillig eller tvangsmæssig isolation eller ved afspærring af et afgrænset område”*.⁵² Der var således allerede ved indførelsen af bemyndigelsesbestemmelsen i 1978 stort fokus på proportionaliteten ved indgrebet, herunder at et krav om tvangsvaccination var et vidtgående indgreb, som forudsatte at øvrige indgreb ikke på tilstrækkeligvis ville hindre den videre farlige udbredelse.

Samme bemærkninger om proportionalitet følger af forarbejderne til ændringsloven i 2020, herunder at den tvangsmæssige vaccination alene forudsættes iværksat, når det efter en konkret vurdering skønnes nødvendigt.⁵³ Ligeledes fremgår det af forarbejderne, at den udvidede bemyndigelse til sundhedsministeren udelukkende skulle anvendes i *”ekstraordinære situationer, hvor formålet ikke [kunne] opnås ved andre mindre vidtgående foranstaltninger, [...] og hvor der [gjorde] sig særligt vægtige hensyn gældende i forhold til at nedbringe antallet af øvrige patienter i sundhedsvæsenet.”*⁵⁴

I forarbejderne bemærkes det endvidere direkte, at tvangsmæssig vaccination vil udgøre et indgreb i retten til privatliv efter EMRK art. 8.⁵⁵ Sundhedsministeriet vurderede dog, at bestemmelsen om tvangsvaccination ikke gik videre, end hvad der fandtes nødvendigt for at varetage

frivillighed i forhold til vaccination. Vi kan se, at de danske vaccinationsprogrammer, som er baseret på frivillighed, klarer sig langt bedre end programmerne i de lande, som har baseret dem på tvang.”

⁵⁰ FT 2020/21 tillæg B L 134 (bilag 3), kommenteret høringsnotat, s. 29.

⁵¹ LBK nr. 285 af 27 februar 2021 om epidemier m.v. (nuværende epidemilov).

⁵² FT 1978-79 tillæg A L 118 (fremsættelse), pkt. 3, sp. 2125.

⁵³ FT 2019/20 tillæg A L 133 (fremsættelse), s. 25 ff.

⁵⁴ FT 2019/20 tillæg A L 133 (fremsættelse), s. 25 ff.

⁵⁵ FT 2019/20 tillæg A L 133 (fremsættelse), s. 15.

hensynene til at beskytte folkesundheden og til at beskytte andres rettigheder og friheder, hvorfor bestemmelsen blev skønnet til at kunne gennemføres inden for rammerne af EMRK art. 8.^{56 57}

Forarbejderne til begge lovforslag illustrerer, at tvangsmæssig vaccination er et yderst vidtgående indgreb, som stiller store krav til proportionaliteten, herunder at det konkrete formål med den tvangsmæssige vaccination ikke kan opnås ved andre mindre vidtgående foranstaltninger. I forhold til arbejdsgivers eventuelle mulighed for at stille krav om vaccination, må det ud fra ovenstående lægges til grund, at der vil kunne trækkes flere paralleller mellem den proportionalitetsvurdering der fremgår af forarbejderne til de to lovforslag, og den proportionalitetsvurdering, der skal foretages i forbindelse med vurderingen af arbejdsgivers adgang hertil.⁵⁸

5.2. Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljøloven⁵⁹ er en ramme- og bemyndigelseslov, der primært fastsætter de overordnede normer for et sikkert og sundt arbejdsmiljø i Danmark. At der er tale om en rammelov, indebærer at arbejdsmiljølovens bestemmelser indskrænker sig til at fastlægge en række generelle og meget overordnet formulerede krav på de centrale områder, jf. lovens kap. 5, 6, 7 og 8. Den mere detaljerede regelfastsættelse sker derimod gennem et stort antal administrative regler, herunder typisk bekendtgørelser, som udstedes af beskæftigelsesministeren.⁶⁰ Ud over sådanne bindende retsforskrifter, udfyldes arbejdsmiljølovens rammer også af Arbejdstilsynets vejledninger (såkaldte AT-vejledninger), som indeholder nærmere oplysninger om Arbejdstilsynets fortolkning af gældende regler, orientering om tilsynets praksis samt retningslinjer for, hvordan reglerne kan efterleves.⁶¹

Det fremgår af arbejdsmiljølovens forarbejder, at lovens karakter af en rammelov gjorde det nødvendigt at indføre en formålsbestemmelse, og lovens regler skal fortolkes i overensstemmelse hermed.⁶² Det følger af lovens § 1, at formålsbestemmelsen bygger på tre hovedelementer, hvoraf loven for det første har til hensigt at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø jf. § 1, nr. 1. For det andet skal lovens regler til enhver tid være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, jf. nr. 1, og for det tredje fremgår det af § 1, nr. 2, at partssamarbejdet er et vigtigt element i at fremme og forbedre arbejdsmiljøet.⁶³

Begrebet »sikkert og sundt arbejdsmiljø« i formålsbestemmelsen uddybes i bemærkningerne til hovedlovens lovforslag fra 1975, hvoraf følgende fremgår:

⁵⁶ Af EMRK art. 8, stk. 2 fremgår det, at ingen offentlig myndighed må gøre indgreb i udøvelsen af retten efter stk. 1 (privatlivets fred m.v.), *medmindre* et sådant indgreb sker i overensstemmelse med loven og er nødvendigt i et demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed, den offentlige tryghed eller landets økonomiske velfærd, for at forebygge uro eller forbrydelse, for at beskytte sundheden eller sædeligheden eller for at beskytte andre rettigheder og friheder.

⁵⁷ FT 2019/20 tillæg A L 133 (fremsættelse), s. 15.

⁵⁸ Se afsnit 8.2.

⁵⁹ LBK nr. 2062 af 16. november 2021.

⁶⁰ Nielsen, *Arbejdspladsens kommenterede love – Arbejdsmiljøloven*, s. 19.

⁶¹ Nielsen, *Arbejdspladsens kommenterede love – Arbejdsmiljøloven*, s. 11.

⁶² FT 1975/76 tillæg F 59 L 8 (fremsættelse), sp. 99.

⁶³ Kristiansen og Christiansen, *Arbejdsmiljøret – udvalgte emner*, s. 151.

”Med begrebet ”sikkert og sundt arbejdsmiljø” tilsigtes en væsentlig udvidelse i forhold til det traditionelle arbejderbeskyttelsesbegreb [...]”⁶⁴

Begrebet må derfor forstås meget vidt og omfatter som udgangspunkt alle påvirkninger i arbejdet, der forbigående eller varigt forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand.⁶⁵ Vurderingen af om arbejdsgiveren har opfyldt kravet om at skabe et tilstrækkeligt sikkert og sundt arbejdsmiljø, beror på en konkret vurdering af hver medarbejders forhold for sig, og fokus er således på den enkelte medarbejders egen sikkerhed og sundhed under hensyn til de individuelle forudsætninger.⁶⁶

Kontrollen med arbejdsmiljø udøves af et statsligt tilsyn – Arbejdstilsynet – som har kompetence inden for hele arbejdsmiljølovgivningens område.⁶⁷ Arbejdstilsynet har herunder blandt andet kompetence til at foretage uanmeldte kontrolbesøg samt træffe afgørelse og give påbud om, at forhold, der strider imod loven bringes i orden.⁶⁸

Det er arbejdsgiveren der har hovedansvaret for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, herunder at arbejdsmiljøet er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav.⁶⁹ Arbejdstagerne har dog ligeledes pligt til at medvirke hertil, ligesom arbejdstagerne er forpligtet til at samarbejde med arbejdsgiver om sikkerheden og sundheden på den konkrete arbejdsplads.⁷⁰

Det følger af arbejdsmiljølovens § 38, at arbejdet både skal *planlægges, tilrettelægges og udføres*, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nærmere regler om arbejdets udførelse, er fastsat i en række bekendtgørelser, herunder først og fremmest bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.⁷¹ Af bekendtgørelsens § 13, nr. 4 fremgår det nærmere, at arbejdsgiver har pligt til at beskytte de ansatte mod arbejdsbetinget og erhvervsmæssig risiko for sygdomssmitte på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren skal således sørge for løbende at mindske den enkelte medarbejders egen risiko for at blive smittet og syg i forbindelse med udførelsen af sit arbejde. Det fremgår af de administrative bemærkninger til bekendtgørelsen, at § 13, nr. 4 indebærer, at der skal træffes *”effektive foranstaltninger”* for at hindre sygdomssmitte i tilfælde, hvor hensynet til sikkerhed eller sundhed kræver det.⁷² Hvilke nærmere foranstaltninger arbejdsgiveren skal indføre, afhænger dog af de konkrete omstændigheder og forhold på den enkelte arbejdsplads.⁷³ De administrative bemærkninger til § 13, nr. 4 anfører følgende eksempler på smittedæmpende foranstaltninger;

[...] almindelige hygiejniske foranstaltninger i form af let tilgængelige vaskefaciliteter, adskilte omklædningsrum, rent og hensigtsmæssigt arbejdstøj m.v..”⁷⁴

Der er tale om en ikke udtømmende opregning af eksempler, og det faktum, at vaccination ikke er nævnt som eksempel i de administrative bemærkninger, kan derfor ikke i sig selv tages til

⁶⁴ FT 1975/76 tillæg F 59 L 8 (fremsættelse), sp. 99.

⁶⁵ Nielsen, *Arbejdspladsens kommenterede love – Arbejdsmiljøloven*, s. 18.

⁶⁶ Kristiansen og Christiansen, *Arbejdsmiljøret – udvalgte emner*, s. 26 ff.

⁶⁷ Kristiansen og Christiansen, *Arbejdsmiljøret – udvalgte emner*, s. 42.

⁶⁸ LBK nr. 2062 af 16. november 2021, §§ 75, stk. 1 og 77.

⁶⁹ LBK nr. 2062 af 16. november 2021, § 15.

⁷⁰ LBK nr. 2062 af 16. november 2021, §§ 28 og 27.

⁷¹ Bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018.

⁷² Bemærkninger til arbejdsministeriets bekendtgørelse af 7. juli 1983 om arbejdets udførelse m.v., s. 8.

⁷³ Kristiansen og Christiansen, *Arbejdsmiljøret – udvalgte emner*, s. 28.

⁷⁴ Bemærkninger til arbejdsministeriets bekendtgørelse af 7. juli 1983 om arbejdets udførelse m.v., s. 8.

indtægt for, at et vaccinationskrav er udelukket. De smittedæmpende foranstaltninger kan endvidere bestå i at sikre, at Sundhedsstyrelsens generelle anbefalinger følges og overholdes på arbejdspladsen, herunder for eksempel afstandskrav, krav om påførelse af bestemte værnemidler osv., som var nogle af Sundhedsstyrelsens anbefalinger under COVID-19 pandemien.⁷⁵ Således fandt et flertal (6-5) i Arbejdsmiljøklagenævnet eksempelvis, at en virksomhed under COVID-19 pandemien ikke havde planlagt og tilrettelagt arbejdet, så det kunne udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med COVID-19.⁷⁶ Vurderingen beroede blandt andet på, at den pågældende virksomhed, hverken havde overholdt de dagældende retningslinjer og anbefalinger fra sundhedsmyndighederne om hyppig rengøring af kontakthflader eller virksomhedens egne interne retningslinjer herom.

Der foreligger endnu ikke retspraksis på området, som direkte afklarer spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsmiljøloven udgør et tilstrækkeligt hjemmelsgrundlag for, at arbejdsgiveren kan stille krav om vaccination af sine medarbejdere. Da ej heller forarbejderne til Arbejdsmiljøloven eller de administrative bemærkninger til bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, indeholder en nærmere afklaring af spørgsmålet, kan retsstillingen således diskuteres.

Advokat (L) Catrine Søndergaard Byrne, anfører i sin artikel i HR Jura Magasinet, at hun ikke mener, at det kan udelukkes, at arbejdsmiljøloven kan udgøre det fornødne hjemmelgrundlag for tvangsvaccine.⁷⁷ Dette understøtter hun ved at fremhæve, at Arbejdsmiljøloven tillige forpligter arbejdsgiveren til at sikre, at den enkelte medarbejders sundhed ikke er i risiko, når arbejdet udføres andre steder end på den lokalitet, hvor arbejdsgiveren kan bestemme, f.eks. når medarbejderen arbejder hos en kunde. I artiklen udtaler advokat (L) Catrine Søndergaard Byrne hertil følgende:

”Det kan ikke udelukkes, at også arbejdsmiljøloven kan give tilstrækkeligt grundlag for, at arbejdsgiveren ligefrem kan stille krav om vaccination. Eksempelvis kan der være krav om, at den rejsende salgsmedarbejder eller montør mv., som udfører arbejde i andre lande end Danmark, hvor der er en forhøjet risiko for særlige sygdomme, skal lade sig vaccinere. Jeg vil påstå, at medarbejderen ikke kan stille spørgsmålstejn ved et sådan krav [...].”⁷⁸

På trods af at advokat (L) Catrine Søndergaard Byrne således er positiv stemt over for, at en arbejdsgiver kan stille krav om vaccination med hjemmel i arbejdsmiljøloven, kan der også argumenteres for det modsatte resultat. Det kan hertil først og fremmest anføres, at et vaccinekrav er en yderst indgribende foranstaltning, og at der som følge af indgrebets intensitet må stilles skærpede krav til hjemmelsgrundlaget, herunder at der foreligger en specifik og klar lovhjemmel.⁷⁹ Ud fra et retssikkerhedsmæssigt synspunkt kan man således argumentere for, at et så stort indgreb i medarbejdernes privatliv og integritet, ikke bør kunne anses for hjemlet i arbejdsmiljølovens mere generelle bestemmelser.

Til støtte for at arbejdsmiljøloven ikke indeholder den fornødne hjemmel kan endvidere anføres, at der med hjemmel i arbejdsmiljøloven er udstedt en bekendtgørelse om kloakarbejde,

⁷⁵ Kristiansen og Christiansen, *Arbejdsmiljøret – udvalgte emner*, s. 28.

⁷⁶ Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse nr. 9490 af 25. juni 2021

⁷⁷ Byrne, *Kan en arbejdsgiver kræve, at en medarbejder bliver vaccineret?* - HR JURA Magasinet, 2021, 16. nr., s. 49

⁷⁸ Byrne, *Kan en arbejdsgiver kræve, at en medarbejder bliver vaccineret?* - HR JURA Magasinet, 2021, 16. nr., s. 49.

⁷⁹ Blume, *Retssystemet og juridisk metode*, s. 217.

som særskilt hjemler et vaccinekrav for ansatte, hvis beskæftigelse primært består i arbejde med håndtering, behandling eller analyse af spildevand (kloakvand) og lignende.⁸⁰ Bekendtgørelse uddybes i Arbejdstilsynets AT-vejledning om vaccination af personer, der er beskæftiget med kloakslam og spildevand.⁸¹ Det følger af bekendtgørelsens § 1, at bekendtgørelsen omfatter både det private og offentlige arbejdsmarked inden for området. Der findes ikke et tilsvarende særskilt hjemmelsgrundlag i hverken arbejdsmiljøloven eller en dertilhørende bekendtgørelse, for at arbejdsgivere generelt kan indføre vaccinekrav i forbindelse med særlig smitsomme sygdomme. Eksistensen af den særskilte bekendtgørelse og hjemmel til tvangsvaccinering inden for kloakarbejde, kan således tages til indtægt for, at arbejdsmiljøloven netop ikke udgør et tilstrækkeligt selvstændigt hjemmelsgrundlag for, at arbejdsgivere som følge af sin forpligtelse til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, kan indføre krav om vaccine af sine medarbejdere.

Med den foreløbige manglende afklaring i retspraksis og lovgivningsteksten er det altså tvivlsomt, hvorvidt arbejdsmiljøloven kan udgøre et tilstrækkelig grundlag for, at arbejdsgiveren kan indføre tvangsvaccination. I bekræftende fald er det dog fortsat afgørende, at der anses at foreligge en konkret fare for sundheden på arbejdspladsen, ligesom at et vaccinekrav med hjemmel i arbejdsmiljøloven, ud fra en proportionalitetsbetragtning, skal være nødvendig for at arbejdsgiveren opfylder sin forpligtelse til at sikre, at arbejdet kan udføres sundhedsmæssigt forsvarligt. Med henvisning til de retssikkerhedsmæssige hensyn samt eksistensen af det særskilte hjemmelgrundlag i forhold til kloakarbejde, må det dog formodes, at arbejdsmiljøloven ikke udgør et tilstrækkeligt hjemmelsgrundlag for indførelsen af et vaccinationskrav.

5.3. Helbredsoplysningsloven

Helbredsoplysningsloven blev vedtaget i 1996 og regulerer arbejdsgivers adgang til, i forbindelse med ansættelse eller under en ansættelse, at indhente helbredsoplysninger om arbejdstageren.⁸²

Overordnet set er loven en af de helt centrale love vedrørende integritetsbeskyttelse, der generelt har sigte på at styrke medarbejderes integritet i arbejdsretlig sammenhæng.⁸³ I tilknytning hertil fremhæver Martin Gräs Lind i *"Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor"*, at der siden 1970'erne ud fra positive lovbestemmelser kan konstateres en retsudvikling i retning af øget beskyttelse af borgeres og medarbejderes integritet.⁸⁴ Denne retsudvikling tog i starten af 00'erne til i styrke gennem indførelsen af en række integritetsbeskyttende reguleringstiltag, i f.eks. helbredsoplysningsloven, tv-overvågningsloven, persondataloven og forskelsbehandlingsloven. I relation til flere af disse love har lovgivningsmagten udtrykkelig haft til hensigt at prioritere værnet af borgeres og medarbejderes integritet samt at styrke integritetsbeskyttelsen på arbejdsrettens område.⁸⁵

⁸⁰ Bekendtgørelse nr. 473 af 7. oktober 1983 om kloakarbejde m.v. § 24, jf. § 1.

⁸¹ AT-vejledning nr. 9179 af 1. april 2015, D.2.14-2 om vaccination af personer, der er beskæftiget med kloakslam og spildevand.

⁸² LBK nr. 286 af 24. april 1996 om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet.

⁸³ Lind, *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor*, s. 31.

⁸⁴ Lind, *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor*, s. 61.

⁸⁵ Lind, *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor*, s. 61.

Af helbredsoplysningslovens formålsbestemmelse i § 1 fremgår det, at loven har til formål at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtageres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse.⁸⁶ Helbredsoplysninger anses for en særlig følsom kategori af oplysninger, som loven har til hensigt at beskytte på en vidtrækkende måde.⁸⁷

Det følger af lovens § 2, stk. 1, at arbejdsgiveren er berettiget til at anmode om oplysninger vedrørende lønmodtagerens helbred, såfremt sygdommen vil have væsentlig betydning for ansøgerens arbejdsdygtighed. Det er alene oplysninger om aktuelle og relevante sygdomme der kan indhentes, hvorimod oplysninger om fremtidige sygdomme eller risikoen herfor ikke må indhentes.⁸⁸ Loven hovedsynspunkt er således, at en arbejdsgiver er berettiget til at vælge den bedst egnede til jobbet, dog med den undtagelse, at helbredsoplysninger til brug for udvælgelsen alene er legitim, såfremt disse oplysninger har en helt umiddelbar, direkte og dokumenterbar betydning for evnen til at udføre den konkrete arbejdsfunktion.⁸⁹

Begrebet ”indhentelse af oplysninger” omfatter efter lovens § 1, stk. 3, tillige at arbejdsgiveren har adgang til at forlange, at lønmodtageren undersøges.⁹⁰ En sådan undersøgelse af lønmodtageren kan dog alene forlanges, i det omfang den pågældende undersøgelse er nødvendig for at tilvejebringe de berettigede helbredsoplysninger. Undersøgelser der ikke har til formål at tilvejebringe sådanne oplysninger om sygdom eller symptomer herpå, falder således uden for lovens anvendelsesområde.⁹¹

Sammenfattende regulerer helbredsoplysningsloven således arbejdsgivers mulighed for under visse betingelser at indhente helbredsoplysninger, herunder at forlange, at lønmodtageren får foretaget undersøgelser for at tilvejebringe disse oplysninger. Loven hjemler derimod ikke adgang til, at en arbejdsgiver kan kræve, at en lønmodtager får foretaget ”behandlinger”, som f.eks. at lade sig vaccinere. Helbredsoplysningslovens overordnet formål om at værne om medarbejdernes integritet, kan dog – sammenholdt med de øvrige integritetsbeskyttende love – tages til indtægt for, at samfundets generelle tilgang til integritet er, at integriteten på arbejdsrettens område skal styrkes, prioriteres og værnes om.

5.4. Delkonklusion

Ud fra ovenstående kan det konkluderes, at der som udgangspunkt ikke foreligger en særskilt lovhjemmel, der giver en arbejdsgiver direkte adgang til at indføre krav om vaccination over for sine medarbejdere. Det er imidlertid tvivlsomt, om arbejdsmiljølovens mere generelle bestemmelser om, at arbejdsgiveren skal sikre et sundheds- og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø, kan anses for at udgøre et tilstrækkelig hjemmelgrundlag. Ud fra hensynet til medarbejdernes retssikkerhed, herunder at et vaccinationskrav må anses som et væsentligt indgreb i medarbejderens personlige frihed og integritet, må det dog have formodningen imod sig, at arbejdsmiljølovens generelle regler kan udgøre et tilstrækkeligt hjemmelsgrundlag for tvangsvaccinering. Denne antagelse understøttes endvidere af, at der inden for kloakarbejde er

⁸⁶ LBK nr. 286 af 24. april 1996, § 1, stk. 1.

⁸⁷ Lind, *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor*, s. 31.

⁸⁸ LBK nr. 286 af 24. april 1996, § 2, stk. 4.

⁸⁹ Hasselbalch, *Den danske arbejdsret, bind II*, s. 835.

⁹⁰ LBK nr. 286 af 24. april 1996, § 1, stk. 3.

⁹¹ Hasselbalch, *Den danske arbejdsret, bind II*, s. 836.

udstedt en særskilt bekendtgørelse⁹² vedrørende vaccinationskrav med hjemmel i arbejdsmiljøloven.

5.4.1 Den danske tilgang til tvangsvaccination

Den ovenstående analyse af det danske lovgrundlag er tillige illustrerende for den danske tilgang til tvangsvaccination. Udskrivningen af tvangsvaccination i epidemiloven samt den generelle samfundsdebat i samme forbindelse, tegner et klart billede af, at den overordnet danske holdning til vaccination er, at vaccination skal være frivilligt og at det skal være op til den enkelte borger selv, at bestemme, hvorvidt man vil lade sig vaccinere eller ej. Analysen af epidemilovgivningen i afsnit 5.1 kan således tages til indtægt for, at samfundets nuværende tilgang til vaccination er, at man kommer længst med oplysning, åbenhed og frivillighed, og at anvendelsen af tvang derfor skal begrænses mest muligt.

Med fokus på arbejdsmarkedets område er den øgede prioritering og fokusering på medarbejders integritet gennem årene, af særlig relevans for arbejdsgivers adgang til at stille krav om vaccination.

Som beskrevet i afsnit 5.3 er helbredsoplysningsloven en blandt flere ansættelsesretlige love, der indeholder klare signaler fra lovgivningsmagts side om, at hensynet til medarbejderens integritet ønskes bestyrket i arbejdsretlige sammenhænge. Udover helbredsoplysningsloven, kan tillige forskelsbehandlingsloven, databeskyttelseslovgivningen samt TV-overvågningsloven tages til indtægt for, at samfundet fortsat udvikler sig hen mod en øget prioritering og styrkelse af integritetsbeskyttelsen på arbejdsrettens område. Et vaccinationskrav er et vidtgående indgreb i medarbejderens integritet, og vil således være stridende mod med denne styrkelse af integritetsbeskyttelsen.

Den umildbart styrkede integritetsbeskyttelse på arbejdsrettens område står dog i modsætning til bekendtgørelsen om kloakarbejde, der direkte fastslår, at en medarbejder, hvis arbejde består i håndtering, analysering eller behandling af spildevand eller kloakspam, skal vaccineres effektivt mod henholdsvis leverbetændelse (hepatitis A), stivkrampe (tetanus) og polio (børnelammelse).⁹³ Uanset om medarbejders årsag til ikke at lade sig vaccinere skyldes helbredet, religiøse grunde e.l., må den pågældende medarbejder således ikke arbejde på den pågældende arbejdsplads uden at være vaccineret.⁹⁴ Da et vaccinekrav som nævnt udgør et væsentligt indgreb i medarbejderens integritet, står den pågældende bekendtgørelse i direkte kontrast til den øgede integritetsbeskyttelse som meget af den øvrige ansættelsesretlige lovgivning peger imod. Det er med hensyn til nærværende afhandlings problemstilling væsentligt at bemærke disse to modsætninger. Den pågældende bekendtgørelse om kloakarbejde skal dog formentligt primært tages til indtægt for, at der til trods for at der foreligger en vid beskyttelse af medarbejdernes integritet, stadig kan forestilles tilfælde, hvor øvrige tungtvejende hensyn opvejer for integritetshensynet.

6. Ledelsesret

Det vil i nærværende afsnit blive undersøgt, hvorvidt en arbejdsgiver i medfør af sin ledelsesret har adgang til at indføre tvangsmæssig vaccination af sine medarbejdere. Afsnittet indeholder

⁹² Bekendtgørelse nr. 473 af 7. oktober 1983 om kloakarbejde m.v., § 24.

⁹³ Bekendtgørelse nr. 473 af 7. oktober 1983 om kloakarbejde m.v., § 24.

⁹⁴ AT-vejledning nr. 9179 af 1. april 2015, D.2.14-2 om vaccination af personer, der er beskæftiget med kloakslam og spildevand, s. 1.

en redegørelse af ledelsesrettens generelle indhold og begrænsninger, ligesom arbejdsgivers beføjelse til at udstede reglementer, vil blive nærmere beskrevet.

6.1. Ledelsesrettens indhold

En arbejdsgiver har ret til at lede og fordele arbejdet, hvilket sammenfattes under betegnelsen »arbejdsgivers ledelsesret«.⁹⁵ Ledelsesretten indebærer, at arbejdsgiveren som konsekvens af den indgåede tjenestekontrakt med arbejdstageren, har ret til at tilrettelægge og disponere over den løbende arbejdsydelse. Den arbejdsretlige teori inddeler traditionelt ledelsesretten i følgende syv beføjelser;⁹⁶

1. Antagelsesretten
2. Afskedigelsesretten
3. Tilrettelæggelse af arbejdstid
4. Instruktionsbeføjelsen
5. Reglementariske bestemmelser
6. Kontrolforanstaltninger og
7. Arbejdsgivers fortolkningsfortrin

Ledelsesretten er en almindelig arbejdsretlig retsgrundsætning, som finder anvendelse på ethvert ansættelsesforhold.⁹⁷ Ledelsesretten udgør altså selvstændig hjemmel for en række generelle og konkrete ledelsesmæssige dispositioner, hvilket betyder, at arbejdsgiveren hverken behøver en kollektiv eller individuel aftale for at disponere inden for det område, som ledelsesretten omfatter.⁹⁸

I Septemberforliget fra 1899 blev ledelsesretten for første gang nedskrevet, og den har siden været en fast bestanddel af hovedaftalen på DA/LO-området.⁹⁹ På det overenskomstdækkede område er ledelsesretten således i dag kodificeret i § 4, stk. 1 i DA/LO-hovedaftalen, og lyder som følgende:

*”Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler”*¹⁰⁰

Ledelsesretten er en retlig standard, hvilket betyder, at ledelsesretten er dynamisk og udvikler sig i takt med samfundets udvikling. Det konkrete indhold af de enkelte beføjelser og de ydre rammer for ledelsesfriheden skifter således med tiden, og afhænger både af kutymerne og praksis på de enkelte områder.¹⁰¹

Det særegne ved ledelsesretten er, at den lægger beslutningen om en række væsentlige forhold i arbejdsgiverens hænder, både i relation til ansættelsestidspunktet, under ansættelsen og ved

⁹⁵ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 179.

⁹⁶ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 369.

⁹⁷ Hasselbalch, *Den danske arbejdsret, bind II*, s. 748.

⁹⁸ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 368.

⁹⁹ LO som i dag er blevet til Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) jf. <https://fho.dk/ansættelsesret-og-overenskomst/aftaler/>.

¹⁰⁰ Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, § 4, stk. 1.

¹⁰¹ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 157.

ansættelsens ophør.¹⁰² Ledelsesretten er dog ikke uden grænser, og en arbejdsgiver er på en lang række punkter indskrænket dels gennem lovgivning, kollektive overenskomster og individuelle ansættelseskontrakter, og dels via en række almindelige retsgrundsætninger.¹⁰³

Arbejdsgivers dispositioner inden for ledelsesrettens grænser er bindende for medarbejderne på den enkle arbejdsplads, og medarbejderne er således som udgangspunkt forpligtet til at følge de anvisninger, som arbejdsgiveren giver. Hermed forstås, at medarbejderen har en »lydighedspligt« overfor arbejdsgiveren.¹⁰⁴ Medarbejderens manglende iagttagelse vil udgøre en misligholdelse af ansættelsesforholdet, der principielt kan sanktioneres med både afskedigelse og bortvisning.¹⁰⁵ Lydighedspligten indebærer dog ikke, at en medarbejder er forpligtet til at efterkomme en ordre, der utvivlsomt går ud over kontraktens grænser. Tilsvarende gør sig gældende, såfremt arbejdsgiverens ordre er klart ulovlig, groft krænkende over for medarbejderen eller indebærer fare for liv eller helbred.¹⁰⁶

Vurderingen af, hvorvidt den enkelte beføjelse ligger inden- eller udenfor arbejdsgivers ledelsesret, foretages enten af de almindelige domstole eller af det fagretlige system, afhængigt af om ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst eller ej.¹⁰⁷ Er der tale om et eventuelt misbrug af ledelsesretten inden for det overenskomstdækkede område, vil det således være Arbejdsretten eller faglig voldgift, der vurderer forholdet, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 1, nr. 1 og § 21, nr. 2.¹⁰⁸ Der har gennem tiden været ført en stor mængde af fagretlige sager om ledelsesrettens indhold og grænser i forskellige sammenhænge. Den fagretlige praksis på område antages i vid udstrækning også at afspejle almindelige udfyldende regler om ledelsesretten på rent Individualretligt grundlag.¹⁰⁹

I relation til undersøgelsen af, hvorvidt en arbejdsgiver med hjemmel i ledelsesretten, kan stille krav om tvangsvaccination, er det særligt beføjelsen til at udstede reglementer, som har interesse. Da ledelsesretten – og dermed arbejdsgiveres adgang til at udstede interne reglementer – som allerede nævnt, er undergivet en række almene begrænsninger, skal det nedenfor nærmere undersøges, om arbejdsgiveren indenfor disse begrænsninger kan kræve tvangsvaccinering.

6.2. Arbejdsgivers beføjelse til at udstede reglementer

Arbejdsgiverens beføjelse til at udstede reglementer med hjemmel i ledelsesretten, indebærer en ret til at fastsætte regler om adfærden samt den almindelige orden på arbejdspladsen.¹¹⁰

¹⁰² Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 368.

¹⁰³ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 158 ff.

¹⁰⁴ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura* s. 183.

¹⁰⁵ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 370.

¹⁰⁶ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 183-184.

¹⁰⁷ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 643 ff.

¹⁰⁸ LBK nr. 1003 af 24. august 2017, §§ 9 og 21.

¹⁰⁹ Hasselbalch, *Den danske arbejdsret, bind II*, s. 751.

¹¹⁰ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 95.

Dette kunne eksempelvis være ordensforeskrifter vedrørende spiritusnydelse¹¹¹, tobaksrygning¹¹², påklædning¹¹³, sygefraværspolitik¹¹⁴, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen¹¹⁵, ligesom arbejdsgivers eventuelle krav om tvangsvaccinekrav over for sine ansatte vil skulle hidføres til arbejdsgivers adgang til at udstede regler.

Adgangen til at fastlægge ordensregler for de ansattes adfærd i arbejdstiden er en naturlig følge af, at arbejdsgiveren har råderetten over de ansattes arbejdskraft i arbejdstiden. Som konsekvens heraf har arbejdsgiveren som altovervejende hovedregel alene adgang til at fastlægge retningslinjer for medarbejdernes adfærd i arbejdstiden og på arbejdspladsen. Medarbejderen råder derimod som udgangspunkt selv over sin fritid uden for arbejdspladsen, jf. nærmere nedenfor i afsnit 7.1.¹¹⁶

Grænsen mellem arbejdstid og fritid uden for arbejdspladsen kan dog være uskarp og derigennem komplicere situationen, hvilket ligeledes gør sig gældende i forhold til en medarbejders beslutning om ikke at lade sig vaccinere.¹¹⁷ Som udgangspunkt er en medarbejders beslutning om ikke at lade sig vaccinere af privat karakter, men vil dog alligevel kunne involvere arbejdspladsen, f.eks. ved at den pågældende medarbejder, som konsekvens af ikke at have modtaget vaccinationen, udgør en smittefare – eller en større smittefare – overfor såvel de øvrige ansatte, som kunder, klienter, patienter osv.

Som ovenfor nævnt er ledelsesretten ikke uden grænser, og arbejdsgiveren kan således ikke uden videre stille krav om tvangsvaccinering af sine ansatte med hjemmel i ledelsesretten. Arbejdsgivers udstedelse af reglementariske bestemmelser skal ske med respekt for lovgivningen, de kollektive overenskomster, der måtte gælde på det pågældende område, samt indholdet af individuelle ansættelseskontrakter. Derudover er ledelsesretten begrænset af en række almindelige retsgrundsætninger, herunder et almindeligt saglighedskrav.¹¹⁸ Der vil i det følgende være fokus på sidstnævnte begrænsning.¹¹⁹

Det er en almindelig forudsætning for, at en arbejdsgiver i kraft af sin ledelsesret kan give reglementariske bestemmelser om forholdene på arbejdspladsen, at de reglementariske bestemmelser er driftsmæssigt begrundet, ikke er udtryk for chikane eller vilkårlighed og ikke går videre end nødvendigt af hensyn til driften, hvilket indebærer et krav om proportionalitet.¹²⁰ Endelig må det som arbejdsgiveren kræver ikke være tabsgivende eller unødigt ulempeforvoldende for lønmodtageren ud over det helt uvæsentlige.¹²¹

¹¹¹ Eksempelvis FV af 3. februar 2006 (Albertslund Kommune var berettiget til at indføre et totalt alkoholforbud, omfattende medarbejdernes selvbetalte pauser, idet den almindelige udvikling i samfundet samt kommunernes øgede ansvar for sundhedsområdet, udgjorde en tilstrækkelige driftsmæssig begrundelse).

¹¹² Eksempelvis FV af 9. december 2010 - FV2010-173. (Mols-Linien A/S var som følge af sin ledelsesret, berettiget til at indføre et absolut rygeforbud for alle medarbejder).

¹¹³ Eksempelvis U 2005.1265 H. (Føtex var berettiget til at indføre beklædningsreglement, idet reglementet havde til hensigt at skabe en ensartet og præsentabel fremtoning over for kunderne).

¹¹⁴ Eksempelvis AR 24. maj 2019 - AR20180071. (Et vikarbureaus sygefraværspolitik, som fastsatte at medarbejderne ved sygdom skulle indgive en telefonisk daglig sygemelding, var berettiget og inden for ledelsesrettens grænser)

¹¹⁵ Eksempelvis U 1961.566 H (Et mejeri var berettiget til at bortvise en medarbejder, som udviste truende og fornærmelig adfærd, idet han blev forbudt at drikke af et krus, der blev anvendt i produktionen).

¹¹⁶ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 176.

¹¹⁷ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 182.

¹¹⁸ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 179 ff.

¹¹⁹ Uddybes i afhandlingens afgrænsning i afsnit 2.

¹²⁰ FV af 6. november 1995, s. 6.

¹²¹ Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, bind II, s. 1505.

Kravet om at der skal foreligge en driftsmæssig begrundelse indebære, at arbejdsgiverens indførelse af reglementariske bestemmelser skal bero på en saglig grund, som vedrører driften af virksomheden.¹²² Omfanget af sådanne saglige og legitime driftsmæssige hensyn er bred, og synes at blive stadig bredere, blandt andet som følge af, at både private og offentlige virksomheder underlægges et stigende antal sikkerheds- og sundhedsmæssige forskrifter, som kan karakteriseres som driftsmæssige hensyn.¹²³ Som eksempel herpå kan nævnes de voksende krav, som særligt arbejdsmiljøloven underlægger arbejdsgiverne, i forhold til at sikre forsvarlige arbejdsmiljøforhold af hensyn til medarbejderne samt sikre sundheds – og hygiejnemæssige forhold for at beskytte mod sygdomme og ulykker.^{124 125}

I forhold til proportionalitetsvurderingen af det enkelte reglement spiller styrken af de foreliggende driftsmæssige grunde en særlig rolle, såfremt lønmodtagerpartens interesser hævdes at stride mod det pågældende reglement. Da der er tale om en afvejning af modstående hensyn, kan der dog ikke siges noget generelt om, hvilken tyngde de driftsmæssige hensyn skal have. Overordnet set må styrken af den driftsmæssige begrundelse således holdes over for intensiteten af det pågældende reglement.¹²⁶

6.3. Delkonklusion

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at ledelsesretten indebærer, at en arbejdsgiver i ethvert ansættelsesforhold har ret til at lede og fordele arbejde, forudsat at denne ledelsesudøvelse sker i respekt for lovgivning, kollektive overenskomster og individuelle ansættelseskontrakter. Der er tale om en retlig standard, hvilket indebærer at ledelsesrettens indhold og udstrækning løbende tilpasses samfundsudviklingen samt udviklingen på arbejdsmarkedet.

Som følge af ledelsesretten har arbejdsgiveren adgang til at udstede reglementer om medarbejderens adfærd i arbejdstiden. Arbejdsgivers adgang hertil er dog endvidere begrænset af, at det pågældende reglement er saglig driftsmæssigt begrundet, proportionalt og ikke er krænkende for medarbejder, dvs. hverken er udtryk for chikane, vilkårlighed eller er tabsgivende.

7. Særlig indgribende reglementer

Et reglement omfattende et vaccinekrav på en arbejdsplads, udgør et væsentligt indgreb i medarbejderens privatsfære. Dette følger både af, at tvangsvaccination er et indgreb i en persons legeme og biologi, ligesom det i afsnit 5.1 er beskrevet, at epidemilovens forarbejder direkte fastslår, at tvangsvaccination udgør et indgreb i privatlivet.¹²⁷ Med sigte på nærmere at kunne fastslå, hvorvidt en arbejdsgiver kan kræve tvangsmæssig vaccination af sine medarbejdere, inden for ledelsesrettens grænser, skal det i dette afsnit analyseres, hvorvidt – og under hvilke betingelser – en arbejdsgiver har adgang til at udstede reglementariske bestemmelser omfattende indgreb i medarbejdernes privatliv. Det skal hertil undersøges, hvordan retspraksis bedømmer ledelsesrettens grænser i forhold til arbejdsgivers indgreb i medarbejdernes privat-

¹²² Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, bind III, s. 2480.

¹²³ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 387.

¹²⁴ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 387.

¹²⁵ Uddybes i afsnit 5.2.

¹²⁶ Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, bind III, s. 2480 ff.

¹²⁷ FT 2019/20 tillæg A L 133 (fremsættelse), s. 15.

sfære, samt hvilken driftsmæssige hensyn der eventuelt kan legitimere sådanne særlig indgribende foranstaltninger. Analysen vil tage afsæt i tidligere fagretlig praksis vedrørende ledelsesrettens udstrækning i relation til arbejdsgivers indgreb i de ansattes privatsfære.

7.1. Reglementer omfattende indgreb i medarbejdernes privatliv

Som altovervejende hovedregel har en arbejdsgiver, som ovenfor nævnt, ikke beføjelse til at udstede reglementer for medarbejdernes adfærd i fritiden, og en arbejdsgiver kan således som udgangspunkt ikke gøre indgreb i medarbejderens privatliv.¹²⁸ Denne hovedregel er fast antaget i den juridiske litteratur, og kan endvidere udledes af det almindelige forbud mod misbrug af ledelsesretten. Dette skyldes, at det ofte vil være vanskeligt at påvise en tilstrækkelig saglig driftsmæssig begrundelse for at regulere medarbejdernes adfærd i fritiden, ligesom der som udgangspunkt ikke skal meget til, før sådanne reglementer betragtes som uproportionale, ved at gå videre end nødvendigt af hensyn til driften af virksomheden.¹²⁹

Beskyttelsen af lønmodtagernes privatliv og fritid, og den heraf manglende adgang til at udstede reglementer vedrørende medarbejders adfærd i fritiden, følger endvidere af grundsætningen om integritetssværet. Integritetssværet er en selvstændig grundsætning i dansk ret¹³⁰, som blandt andet kan udledes af tankegrundlaget i flere internationale retskilder, herunder eksempelvis EMRK art. 8 samt EU-chartrets art. 7 vedrørende respekt for privatliv og familieliv.¹³¹

¹³²

På arbejdsrettens område kan integritetssværet overordnet siges at indebære, at den enkelte medarbejder principielt har en personlig sfære, hvor arbejdsgivers uønskede fysiske eller psykiske indtrængen, som udgangspunkt må være afskåret.¹³³ Integritetsbeskyttelse i arbejdsrelationen omhandler således blandt andet databeskyttelse, kontrol og overvågning og andre former for krænkende indblanding i medarbejderes private sfære.¹³⁴

På trods af at medarbejderes integritetssværet følger af et retligt grundprincip, er arbejdsgiver dog ikke af den grund, hindret i at udføre effektiv ledelse i medfør af sin ledelsesret. Integritetsgrundsætningen indebærer derimod blot, at der skal foretages en konkret afvejning af de modstående interesser, herunder en konkret vurdering af styrken af den driftsmæssige begrundelse holdt over for intensiteten af indgrebet i medarbejdernes forhold. På trods af at integritetsbeskyttelsen generelt vejer særligt tungt, kan modstående interesser således principielt veje

¹²⁸ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 368.

¹²⁹ Wolf Kristiansen, *Arbejdsgivers regulering af medarbejdernes adfærd i fritiden*, Retskraft, Volume 4, Number 1, Spring 2020, s. 103.

¹³⁰ Lind, *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor*, s. 57.

¹³¹ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 220.

¹³² Både EMRK og EU-charteret har direkte vertikal virkning, og kan derfor påberåbes direkte over for den offentlige arbejdsgiver. Private arbejdsgivere er derimod ikke pligtsubjekter efter hverken EMRK eller EU-charteret, idet retskilderne ikke har direkte horisontal virkning i dansk ret. På trods af at den danske stat således har en positiv forpligtelse til gennem lovgivning og håndhævelsen heraf at beskytte borgerne mod indgreb i deres menneskerettigheder foretaget af private, kan EMRK eller EU-charteret ikke påberåbes direkte over for private parter, jf. Wolf Kristiansen, *Arbejdsgivers regulering af medarbejdernes adfærd i fritiden*, Retskraft, Volume 4, Number 1, Spring 2020, s. 117.

¹³³ Hasselbalch og Munkholm, *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, s. 221.

¹³⁴ Lind, *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor*, s. 61.

tungere.¹³⁵ I forhold til arbejdsgivers adgang til at indføre tvangsvaccination, er det således afgørende, at der foreligger et modstående driftsmæssigt hensyn, som kan opveje for det tungtvejende integritetssvæn.

Der foreligger endnu ikke retspraksis, der direkte afklarer spørgsmålet om, hvorvidt – og i bekræftende fald hvilke – modstående interesser, der vil kunne opveje for hensynet til medarbejdernes integritetsbeskyttelse i forbindelse med tvangsvaccine, eller om et krav om tvangsvaccine uanset modstående interesser vil udgøre et for vidtgående indgreb. For at belyse dette spørgsmål nærmere, vil der i det følgende blive analyseret relevant retspraksis vedrørende andre typer af indgribende regler, med sigte på at kunne drage paralleller til nærværende problemstilling.

7.2. Kendelse i faglig voldgift – FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen)

FV af 23. februar 2000 angik en arbejdsgivers adgang til at indføre kontrolforanstaltninger overfor sine medarbejdere. På trods af at kendelsen ikke direkte vedrører adgangen til at udstede ordensreglementer, som er det afgørende for arbejdsgivers mulighed for at kræve tvangsmæssig vaccination, er kendelsen egnet til at illustrere ledelsesrettens grænser i forbindelse med indgreb i medarbejdernes privatsfære, ligesom den er illustrerende for vurderingen af, hvorvidt der er tale om en proportional og driftsmæssig begrundet foranstaltning.

Sagen angik en tvist mellem Dansk Sø-Restaurations Forening og Restaurationsbranchens Forbund og DFDS A/S. Der var mellem sagens parter uoverensstemmelse om, hvorvidt rederiet, DFDS A/S, som følge af sin ledelsesret, var legitimeret til at indføre uvarslede test for alkohol, narkotika eller andre rusmidler i form af urinprøver fra medarbejderne.

Af DFDS A/S's regulativ om personalepolitik fremgik det, at alle ansatte om bord, var forpligtet til ved anmodning at lade sig teste uvarslet, samt at en sådan test måtte påregnes at ske mindst én gang om året. Der var således tale om en generel ordning, der gav adgang til at indføre uvarslet urintest på samtlige ansatte, uafhængigt af om der forelå en konkret mistanke om overtrædelse af regulativet. Selve afgivelsen af urinprøven foregik i lukket rum og blev varetaget af et professionelt testfirma.¹³⁶

Under sagen blev der endvidere fremlagt dokumentation for, at der forinden havde været to tilfælde, hvor ansatte om bord på skibet havde været i besiddelse og anvendt narkotika.¹³⁷

Arbejdstagerne gjorde i sagen gældende, at indførelsen af sådanne uvarslede og tilfældige test udgjorde et indgreb i medarbejdernes privatliv, som ikke beroede på driftsmæssige årsager og hensyn, ligesom de mente, at urintesten var et uproportionalt og krænkende indgreb i medarbejdernes privatliv.¹³⁸ DFDS A/S gjorde derimod gældende, at indførelsen af testen var driftsmæssigt begrundet i sikkerhedsmæssige hensyn, som ifølge DFDS A/S i øvrigt var en fundamental betingelse for kundegrundlaget, idet passageren ved mistillid ville fravælge skibet. Derudover gjorde DFDS A/S gældende, at testen ikke udgjorde en krænkende foranstaltning overfor medarbejderne, idet testen foregik på en anstændig og ikke-krænkende måde.¹³⁹

¹³⁵ Lind, *Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor*, s. 62.

¹³⁶ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen), s. 2.

¹³⁷ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen), s. 2.

¹³⁸ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen), s. 6.

¹³⁹ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen), s. 6.

Opmanden indledte sit resultat med at fastslå, at arbejdsgivers ledelsesret efter fagretlig praksis, giver adgang til dels at udstede driftsmæssige begrundede reglementariske bestemmelser, og dels at indføre kontrolforanstaltninger, når disse har et fornuftigt formål, ikke er krænkende over for de ansatte og ikke forvolder tab eller nævneværdig ulempe.¹⁴⁰ Opmanden fandt hertil, at DFDS A/S havde en berettiget og konkret sikkerhedsmæssig interesse i at indføre de pågældende kontrolforanstaltninger, idet der inden for det seneste halve år havde været to konkrete problemer ombord med indtagelse af narkotika. Opmanden lagde i den forbindelse endvidere vægt på, at samtlige besætningsmedlemmer imidlertid indgik som en del af sikkerhedsbesætningen, og at det som konsekvens heraf var absolut påkrævet, at alle på et hvilket som helst tidspunkt var i stand til på fuldt betryggende måde at indtræde i den forventede sikkerhedsfunktion.¹⁴¹ Den indgribende kontrolforanstaltning blev således fundet driftsmæssigt begrundet i hensynet til sikkerheden.

Der blev i kendelsen endvidere foretaget en afvejning af, hvorvidt der var proportionalitet mellem mål og middel i relation til kontrolforanstaltningen. Opmanden fandt, at der var tale om en proportional foranstaltning, idet det i modsætning til alkohol er meget vanskeligt gennem en observation at konstatere, hvorvidt den pågældende har indtaget narkotika, ligesom en klinisk test ej heller ville give et sikkert indicium for, om den pågældende er fuldt egnet til at udføre tjenesten. Sikkerhedshensynet kunne således ikke tilgodeses tilstrækkeligt gennem mindre vidtgående foranstaltninger. Opmanden fandt desuden, at den måde, hvorpå prøven skulle afgives ikke var krænkende, ligesom de enkelte medarbejdere ikke led noget tab som følge af testen, idet testen foregik i arbejdstiden.¹⁴²

Derudover bliver der i sagen taget stilling til klagers anbringende om, at der var tale om et uretmæssigt indgreb i den ansattes fritid ved, at der af testen tillige ville kunne udledes oplysninger om, hvilke fritidsaktiviteter den ansatte havde foretaget sig uden for arbejdstiden. Synspunktet var begrundet i, at arbejdsgiveren gennem den pågældende urinprøve ville kunne se, hvilke rusmidler den enkelte medarbejder havde indtaget i sin fritid, hvilket udgør en begrænsning i, hvad den enkelte medarbejder kan foretage sig i sit private hjem, og dermed en begrænsning i medarbejderens privatsfære. Modhensynet til integritetshensynet udgjorde primært sikkerheden inden for søfartsområdet, og opmanden fandt i sagen, at de foreliggende sikkerhedshensyn ud fra en konkret vurdering vejede tungere end hensynet til medarbejderens integritet. Urintesten udgjorde dermed ikke et sådant indgreb i privatlivet, at der var tale om en kontrolforanstaltning uden for ledelsesrettens grænser. I kendelsens resultat fremgår hertil følgende:

*”imidlertid må en arbejdsgiver have krav på, at en ansat ved arbejdstids begyndelse er egnet til at udføre sit arbejde. Dette kan medføre, at der vil være begrænsninger i den ansattes aktiviteter forud for arbejdstidens begyndelse.”*¹⁴³

Det kan af dette uddrag udledes, at medarbejdere i visse situationer er forpligtet til at følge de foranstaltninger og den kontrol som en arbejdsgiver iværksætter, til trods for at den pågældende foranstaltning udgør et indgreb i medarbejderens privatsfære.

¹⁴⁰ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen, s. 7.

¹⁴¹ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen, s. 7.

¹⁴² FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen), s. 7.

¹⁴³ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen), s. 7.

7.2.1. C-58341/00 – Madsen mod Danmark

DFDS-sagen¹⁴⁴ blev efterfølgende indbragt for Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol, som en krænkelse af EMRK art. 8 om ret til respekt for privatliv, jf. C-58341/00 – *Madsen mod Danmark*. EMD vurderede dog, at det var unødvendigt at foretage en nærmere undersøgelse af, om den pågældende kontrolforanstaltning måtte anses for at være et indgreb i strid med EMRK art. 8, stk. 1.¹⁴⁵ EMD foretog derfor alene en umiddelbar prøvelse efter art. 8, stk. 2, hvorved domstolen fastslog, at selvom spørgsmålet om kontrolforanstaltninger ikke er reguleret ved lov, så har den danske arbejdsgiver, som følge af ”den danske model” adgang til at iværksætte kontrolforanstaltninger med henblik på at kontrollere medarbejdernes indtagelse af alkohol og narkotiske stoffer. EMD bemærkede hertil, at den pågældende ordning var begrundet i legitime hensyn, herunder offentlig tryghed og private interesser.¹⁴⁶ Da domstolen således fandt, at det pågældende indgreb var berettiget som værende ”nødvendigt i et demokratisk samfund” af hensyn til den offentlige sikkerhed og beskyttelsen af andre rettigheder og friheder, blev sagen afvist som åbenbart ugrundet efter EMRK art. 35.¹⁴⁷

Sammenfattende tilkendegiver både dansk arbejdsret og europæiske ret således, at en arbejdsgiver i visse situationer har adgang til at indføre selv indgribende foranstaltninger mod sine medarbejdere af sikkerhedsmæssige årsager, og dette på trods for at de pågældende foranstaltninger går meget tæt på testpersonernes privatsfære. Heraf kan blandt andet udledes, at sikkerhedshensyn kan indgå som et yderst tungtvejende hensyn og således have gennemsalgskraft i afvejningen over for indgreb i ansattes privatsfære og integritet.

På trods af den ovenstående retspraksis anerkendelse af urinprøvekontrol, er der dog ikke tvivl om, at arbejdsgivers beføjelse til at indføre sådanne indgribende foranstaltninger altid skal underlægges en konkret vurdering. Selvom urintestning anerkendes i både FV af 23. februar 2000 og C-58341/00, vil urintestningen således i andre situationer kunne være for indgribende og uforholdsmæssig. I overensstemmelse hermed bliver det også i begge sager påpeget, at sikkerhedshensynet har særlig stor betydning inden for søfartsbranchen, idet det vil udgøre en stor sikkerhedsbrist, såfremt besætningsmedlemmerne er påvirket af alkohol eller narkotika og som følge deraf ikke på betryggende måde ville kunne indtræde i en sikkerhedsfunktion.

Er en urinprøvekontrol begrundet i andre hensyn end sikkerhed, eller er urintestningen indført på en arbejdsplads, hvor sikkerhedshensynet ikke spiller samme væsentlige rolle som det ses inden for søfartsbranchen, er det altså ikke på forhånd givet, at retten vil nå til samme anerkendende resultat. Der skal derfor altid foretages en konkrete vurdering af de foreliggende omstændigheder, ligesom der skal foretages en afvejning af arbejdsgivers interesser over for medarbejdernes interesser, som det ses sket i FV af 23. februar 2000.

7.3. Faglig voldgiftssag – kendelse af 15. december 2015 (Rygeforbud på Københavns Lufthavn)

Adgangen til at ryge på arbejdspladser i Danmark har siden 2007 været reguleret i rygeloven¹⁴⁸, som forbyder al rygning indendørs på arbejdspladser og andre steder som offentligheden har

¹⁴⁴ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen).

¹⁴⁵ C-58341/00 – *Madsen mod Danmark*, s. 9.

¹⁴⁶ C-58341/00 – *Madsen mod Danmark*, s. 13.

¹⁴⁷ C-58341/00 – *Madsen mod Danmark*, s. 15.

¹⁴⁸ LBK nr. 1632 af 18. juni 2021.

adgang til.¹⁴⁹ Rygeloven foreskriver blandt andet, at en arbejdsgiver som minimum skal udforme en rygepolitik, der lever op til lovens krav, herunder krav om at sikre medarbejdere et røgfrit arbejdsmiljø og at denne rygepolitik skal udformes skriftligt.^{150 151} I medfør af arbejdsgivers adgang til at udstede reglementariske bestemmelser, kan en arbejdsgiver dog fastsætte mere vidtgående begrænsninger i adgangen til at ryge på arbejdspladsen, end hvad rygeloven foreskriver, når dette er driftsmæssigt begrundet og nødvendigt. Kredsen af de saglige driftsmæssige begrundelser for indførelsen af rygeforbud har udvidet sig markant gennem tiden, hvilket har medført legitime rygeforbud, der er langt mere omfattende, end hvad loven foreskriver.¹⁵²

FV af 15. december 2016 angik en tvist mellem Københavns Lufthavn A/S og dens medarbejdere, om hvorvidt Københavns Lufthavn i medfør af sin ledelsesret var berettiget, til at indføre et rygeforbud for medarbejderne på hele lufthavnens matrikel, herunder omfattende medarbejdernes fritid.

Af sagsfremstillingen fremgår det, at det pågældende rygeforbud blev indført i 2014, hvor den afløste den tidligere mere lempelige rygepolitik. Med den nye rygepolitik blev det forbudt for alle af lufthavnens 2.200 medarbejdere at ryge på lufthavnens omfattende matrikel på 12 mio. kvadratmeter, uanset om der var tale om arbejdstid eller ej, og uanset om arbejdstageren var iført uniform eller ej. Rygeforbuddet omfattede dog ikke medarbejdere som befandt sig i lufthavnen i privat ærinde, og det ville således være tilladt for disse at ryge de steder, hvor det var tilladt for øvrige passagerer at ryge.¹⁵³

Rygeforbuddet udgjorde et vist indgreb i medarbejdernes fritid, idet medarbejdernes arbejdstid først begyndte, når de var mødt ind på deres respektive ”ind-mødningsteder”, hvorfor medarbejdernes færdsel på matriklen til og fra arbejde måtte anses som medarbejdernes fritid.

Arbejdstagerne gjorde i sagen gældende, at det nyindførte rygeforbud strakte sig videre, end det sagligt kunne begrundes, og dermed længere end arbejdsgiverens ledelsesret kunne udstrækkes. Arbejdstagerne påpegede hertil, at arbejdsgivere som hovedregel ikke sagligt kan fastsætte adfærdsregler for medarbejdernes færden i deres fritid, samt at rygeforbuddets arealmæssige omfang på 12 mio. kvadratmeter væsentligt oversteg, hvad der med rimelighed kunne betragtes at være en arbejdsplads.¹⁵⁴

Københavns Lufthavn A/S gjorde modsat gældende, at den indførte rygepolitik var saglig begrundet i virksomhedens ønske om at undgå passiv rygning for medarbejdere og kunder, samt i ønsket om at fremstå som en sund, miljøvenlig og ansvarlig virksomhed. København Lufthavn gjorde endvidere gældende, at indgrebet i medarbejdernes fritid var af uvæsentlig karakter, som ikke udgjorde en særlig belastning for de rygende medarbejdere, ligesom det blev bestridt, at rygepolitikken var udtryk for chikane eller vilkårlighed.¹⁵⁵

Opmanden indledte sit resultat med at fastslå, at det i overensstemmelse med det generelle samfundssyn på rygning, som udgangspunkt må anses for sagligt begrundet – og dermed inden

¹⁴⁹ LBK nr. 1632 af 18. juni 2021, §§ 4 og 6.

¹⁵⁰ LBK nr. 1632 af 18. juni 2021, § 5.

¹⁵¹ Kristiansen, *Ansættelsesret*, s. 178.

¹⁵² Christiansen, *Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen*, s. 199.

¹⁵³ FV af 15. december 2016 (Rygeforbud Københavns Lufthavn A/S), s. 1 ff.

¹⁵⁴ FV af 15. december 2016 (Rygeforbud Københavns Lufthavn A/S), s. 2.

¹⁵⁵ FV af 15. december 2016 (Rygeforbud Københavns Lufthavn A/S), s. 3.

for en arbejdsgivers ledelsesret – at bestemme, at medarbejderne ikke må ryge på arbejdspladsen i arbejdstiden. Under hensyn til den betydelige udstrækning af den pågældende matrikel, fandt opmanden dog, at det konkrete rygeforbud var for vidtgående, og lagde i den forbindelse endvidere vægt på, at forbuddet omfattede medarbejdernes fritid til og fra arbejde uden, at medarbejderne ved uniform eller på anden måde kunne identificeres som værende medarbejdere i lufthavnen. Rygeforbuddet kunne derfor ikke rummes inden for ledelsesrettens grænser. Derimod fastslog opmanden, at det ville være indenfor ledelsesrettens grænser at indføre et rygeforbud omfattende medarbejderes færden til og fra det konkrete mødested, hvis medarbejderen kunne identificeres med lufthavnen. Identifikationskravet blev således tillagt afgørende betydning.¹⁵⁶

Der bliver i sagen lagt stor vægt på, at det udstedte rygeforbud udgjorde et indgreb i medarbejdernes fritid, idet rygeforbuddet regulerede medarbejdernes adgang til at ryge til og fra arbejde på lufthavnens omfattende areal. Opmanden vurderede, at der ikke forelå en *tilstrækkelig* driftsmæssig begrundelse for dette indgreb, hvilket er illustrerende for, at jo mere indgribende et reglement er i forhold til medarbejderne, desto større og mere kvalificeret må arbejdsgivers driftsmæssige behov være. Dette understøttes endvidere af opmandens vurdering af, at det på daværende stadie af udviklingen i samfundssynet på rygning imidlertid, ville udgøre et for vidtgående og uforholdsmæssigt indgreb set i forhold til de modstående interesser, herunder medarbejdernes integritet. Samfundssynet samt udviklingen i samfundet tillægges således endvidere en væsentlig betydning.

Derudover fremgår det af sagens resultat, at hensynet til virksomhedens omdømme og imagepleje udgør et sagligt driftsmæssigt hensyn. Opmanden udtaler således følgende i sin begrundelse:

*”som udgangspunkt finder jeg, at et rygeforbud – bl.a. af hensyn til virksomhedens omdømme – kan udstrækkes til arbejdspladsens samlede areal, når dette ligger i umiddelbar tilknytning til arbejdsstedet, idet omverdenen, herunder virksomhedens kunder, let vil kunne opfatte de rygende som medarbejdere i virksomheden”.*¹⁵⁷

Udtalelsen kan – med en vis usikkerhed – tages til indtægt for, at opmanden reelt har fundet det imagemæssige hensyn tilstrækkeligt tungtvejende, men at han derimod har vurderet, at indgrebet ikke var egnet. Således forstået, at det indførte rygeforbud ikke var egnet til at opfylde formålet om at fremstå som en sund, miljøvenlig og ansvarlig virksomhed, idet forbuddet tillige omfattede medarbejdere som ikke umiddelbart kunne identificeres med lufthavnens ansatte. Eftersom virksomhedens omdømme og image ikke ville lide skade, ved at civilklædte medarbejdere røg til og fra arbejde på lufthavnens matrikel, ville denne del af forbuddet altså ikke kunne anses for at være driftsmæssigt begrundet i lufthavnens imagepleje.

Overordnet set kan det ud fra kendelsens resultat først og fremmest lægges til grund, at sundhedsmæssige hensyn samt hensynet til arbejdsgivervirksomhedens image over for sine kunder og omverden, udgør saglige driftsmæssige hensyn. Kendelsen viser dog tillige, at det ikke er tilstrækkeligt, at et indgribende reglement er sagligt driftsmæssigt begrundet, idet det indgribende reglement endvidere skal være proportionalt og dermed egnet til at opnå det forfulgte formål, ligesom at de saglige hensyn skal veje tungere end det modstående hensyn til

¹⁵⁶ FV af 15. december 2016 (Rygeforbud Københavns Lufthavn A/S), s. 3.

¹⁵⁷ FV af 15. december 2016 (Rygeforbud Københavns Lufthavn A/S), s. 3.

medarbejderens integritet. Endelig illustrerer kendelsen, at samfundsudviklingen samt det generelle samfundssyn på et område eller til en problemstilling tillægges en væsentlig betydning i vurderingen af rækkevidden og tyngden af de driftsmæssige hensyn, der gøres gældende.

7.3.1. Afskedigelsesnævnets kendelse af 11. juli 2011 (Nobinas nul-tolerancepolitik)

Som nævnt i afsnit 6.2. indebærer arbejdsgiverens beføjelse til at udstede reglementer, tillige en adgang til at indføre alkoholpolitikker på arbejdspladsen. Det er således overladt til den enkelte arbejdsgiver at fastsætte regler herom i medfør af ledelsesretten, hvilket indebærer, at den pågældende alkoholpolitik skal være begrundet i driftsmæssige hensyn samt være nødvendig i forhold til medarbejderne. Det fremgår af den fagretlige praksis på området, at man oprindeligt var af den overbevisning, at det lå uden for ledelsesrettens grænser at indføre et totalt forbud mod alkoholindtagelse i arbejdstiden, samt i medarbejdernes selvbetalte pauser, idet dette tidligere blev vurderet til at udgøre et for vidtgående indgreb på trods af en eventuel sikkerhedsmæssig saglig begrundelse.^{158 159}

Indførelsen af et indgribende alkoholreglement var tillige omdrejningspunktet i FV af 11. juli 2011. Sagen angik en tvist mellem 3F og Nobina Danmark A/S (bustransport), omhandlende Nobinas indførelse af en »nul tolerancepolitik« overfor alkohol. Den indførte alkoholpolitik forbød ikke kun indtagelse af alkohol i arbejdstiden og selvbetalte pauser, men forbød tillige medarbejderne at være det mindste påvirket af alkohol i arbejdstiden. I sagen havde Nobina Danmark A/S som arbejdsgiver bortvist en medarbejder i anledning af, at den pågældende medarbejder, ifølge en stikprøvekontrol foretaget med alkometer, havde en promille på henholdsvis 0,12 promille og 0,08 promille, hvilket var i strid med virksomhedens »nul tolerancepolitik«.¹⁶⁰

3F gjorde på vegne af medarbejderen, blandt andet gældende, at den indførte »nul tolerancepolitik«, hvorefter testresultatet skulle vise 0,00 promille under hele arbejdstiden, gik videre end hvad der måtte antages at være driftsmæssigt nødvendigt, samt at politikken udgjorde en urimelig indgriben i medarbejdernes privatliv.¹⁶¹ Nobina Danmark A/S gjorde modsat gældende, at den indførte alkoholpolitik var sagligt begrundet i sikkerhedshensyn samt i hensynet til virksomhedens branchemæssige image, og påpegede hertil, at detagemæssigt ville blive anset som et stort problem, hvis det efter en ulykke viste sig, at buschaufføren på ulykkestidspunktet havde haft alkohol i blodet, selv om der alene måtte være målt en meget lav promille.¹⁶²

Opmanden fandt i sagen, at den indførte »nul tolerancepolitik« ikke kunne anses for værende i strid med ledelsesrettens grænser, og udtalte i den anledning, at et busselskab af såvel sikkerhedsmæssige somagemæssige grunde har *”en meget væsentlig interesse i at sikre sig imod, at der ikke i forbindelse med en ulykke kan opstå mistanke om, at ulykken kan være forbundet med, at chaufføren har spiritus i blodet”*.¹⁶³

¹⁵⁸ Jf. eksempelvis FV af 17. juli 1925, FV af 8. april 2003 og FV af 18. december 2003.

¹⁵⁹ Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, s. 388.

¹⁶⁰ FV af 11. juli 2011 (Nobinas nul-tolerancepolitik), s. 1.

¹⁶¹ FV af 11. juli 2011 (Nobinas nul-tolerancepolitik), s. 3.

¹⁶² FV af 11. juli 2011 (Nobinas nul-tolerancepolitik), s. 3.

¹⁶³ FV af 11. juli 2011 (Nobinas nul-tolerancepolitik), s. 4.

Sagen illustrerer dermed, at også ganske omfattende reglementer vedrørende alkohol kan være inden for ledelsesrettens grænser, og dette til trods for at et sådant alkoholforbud udgør et indgreb i medarbejderens privatliv ved tillige at forbyde, at medarbejderen forinden sin arbejdstid indtager alkohol. Kendelsen er endvidere illustrerende for, at ledelsesretten er en retlig standard, idet kendelsen gør op med retspraksis' tidligere opfattelse på området. Den generelle udvikling i samfundet tillægges således også i denne sag betydning, når det skal vurderes, hvorvidt arbejdsgiverens driftsmæssige begrundelse er tilstrækkelig.¹⁶⁴

Derudover viser sagen, at reglementer kan være sagligt begrundet i virksomhedens egne driftsmæssige interesser, herunder interessen i at styrke og forbedre virksomhedens image og profil over for kunder og offentligheden generelt, jf. tilsvarende FV af 15. december 2016 (Rygeforbud på Københavns Lufthavn A/S), hvor hensynet tillige blev forsøgt gjort gældende.¹⁶⁵ Der bliver dog i kendelsen både refereret til sikkerhedshensynet og hensynet til virksomhedens image, og det er således ud fra ordlyden svært at fastslå, hvor stor en rolle det image-mæssige hensyn spiller i vurderingen, herunder hvorvidt hensynet til kunder og virksomhedens image i sig selv ville kunne udgøre en *tilstrækkelig* driftsmæssig begrundelse for at indføre en indgribende foranstaltning, som f.eks. et vaccinereglement.

Den efterfølgende retspraksis vedrørende alkoholforbud tegner et klart billede af, at der siden sagen mellem 3F og Nobina ikke længere er tvivl om, at arbejdsgiveren har beføjelse til at fastsætte nul-tolerance politikker, særligt i sager hvor sikkerhedsmæssige hensyn samt hensyn til virksomhedens image og profil gøres gældende, jf. f.eks. FV af 4. januar 2016¹⁶⁶ og FV af 2. januar 2014¹⁶⁷.¹⁶⁸ I begge disse sager var arbejdsgivers indførelse af nultolerancepolitikken begrundet i *både* hensynet til sikkerheden på arbejdspladsen og hensynet til virksomhedens image og kunder. Da det i begge sager var ubestridt, at den restriktive alkoholpolitik var inden for ledelsesrettens grænser, bidrager disse sager ej heller til en nærmere afklaring på, hvor stor en rolle det image-mæssige hensyn kan spille i afvejningen af de modstående interesser. Det kan dog konstateres, at kunde – og imagehensynet i ingen af de nævnte og gennemgåede sager, har stået alene som begrundelse. Imagehensynet har derimod indgået som ét blandt flere hensyn, herunder særligt i samspil med sikkerhedshensynet. Det forhold at både søfartsområdet og transportområdet indeholder et betydeligt sikkerhedsmæssigt aspekt, må dog antages at tale for, at imagehensynet ikke indgår i afvejningen med den største betydning.

Overordnet set kan det således konstateres, at det fortsat er tvivlsomt om kunde – og imagehensynet kan stå alene som et tilstrækkeligt driftsmæssigt hensyn i forbindelse med indgribende foranstaltninger. Praksis kan dog tages til indtægt for, at imagehensynet udgør et sagligt

¹⁶⁴ Se tilsvarende FV af 15. december 2016 (Rygeforbud Københavns Lufthavn A/S) i afsnit 7.3.

¹⁶⁵ Uddybes i afsnit 7.3

¹⁶⁶ FV af 4. januar 2016 - sag 20150792 (Sagen angik, hvorvidt Keolis Danmark A/S (buskørsel inden for den kollektive trafik) havde været berettiget til at bortvise en medarbejder i anledning af, at den pågældende medarbejder havde en alkoholpromille på 0,33 ved arbejdstidens begyndelse, hvilket var i strid med Keolis Danmark A/S nulpromille politik. Den indførte alkoholpolitik var begrundet i hensynet til sikkerheden på arbejdspladsen samt af hensyn til virksomhedens kunder. Det var i sagen ubestridt mellem parterne, om den indførte 0-promille politik lå inden for ledelsesrettens grænser.).

¹⁶⁷ FV 2. januar 2014 (Sagen angik, hvorvidt Banedanmark var berettiget til at bortvise en jernbanemedarbejder, som følge af at den pågældende var påvirket af alkohol under tjenesten, hvilket var i strid med arbejdsgiverens nulpromille-politik. Af sagens oplysninger fremgik det, at arbejdsgivers indførte alkohol- og rusmiddelpolitik var begrundet i sikkerhedsmæssige hensyn, samt hensyn til virksomhedens kunder. Det var i sagen ubestridt, at arbejdsgiveren med hjemmel i sin ledelsesret havde beføjelse til at indføre en sådan 0-promille-politik.).

¹⁶⁸ Christiansen, *Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen*, s. 234.

driftsmæssigt hensyn, som under alle omstændigheder kan indgå som et moment i vurderingen af, om et indgribende reglement er inden for ledelsesrettens grænser.

7.4. Arbejdsrettens dom af 2. december 2019 (Kryptovaluta-sagen)

Sagen angik, hvorvidt Nordea Danmark ved at forbyde sine medarbejdere at investere privat i kryptovaluta, havde handlet uden for ledelsesrettens grænser. Arbejdsretten skulle dermed vurdere, hvorvidt der forelå et misbrug af ledelsesretten.

Af sagsfremstillingen fremgår det, at Nordeas bestyrelse i december 2017 og februar 2018 besluttede at revurdere de interne koncernregler ”om handel for egen regning”. Nordea indførte i den forbindelse et forbud mod, at deres medarbejdere kunne investere i kryptovaluta. Forbuddet var rettet mod alle medarbejdere i koncernen, og omfattede alene fremtidige investeringer. Medarbejderne blev derimod alene opfordret til at sælge deres allerede erhvervede beholdninger af bitcoins og andre kryptovalutaer. Forbuddet var derudover udformet sådan, at investering foretaget af medarbejdernes nærtstående, kun var omfattet af forbuddet, såfremt den pågældende medarbejder var involveret i handelen med kryptovaluta.¹⁶⁹

Formålet med forbuddet var blandt andet, at Nordea til enhver tid overholdt de gældende regler, herunder navnlig i forhold til hvidvasklovgivningen. Formålet var endvidere at forebygge, at der i forhold til medarbejderne blev skabt en interessekonflikt mellem Nordea og medarbejderne. Der blev i den forbindelse lagt vægt på, at det potentielt ville kunne udfordre medarbejdernes loyalitetspligt over for Nordea, såfremt medarbejderen gennem en kryptovalutainvestering led et økonomisk tab.¹⁷⁰

Arbejdstagerne gjorde i sagen gældende, at forbuddet udgjorde et uberettiget indgreb i deres frihed til at foretage privat økonomiske dispositioner, som ikke kunne anses for sagligt begrundet. Ligeledes anførte de, at forbuddet ikke var proportionalt, idet der blandt andet ikke var blevet overvejet mindre indgribende eller mere nuancerede forbud, hvor der eksempelvis blev sondret mellem medarbejdergrupper. Arbejdstagerne mente således, at der med forbuddet mod at investere i kryptovaluta var tale om ”et groft misbrug af ledelsesretten”.¹⁷¹

Nordea gjorde modsat gældende, at der var tale om et driftsmæssig begrundet forbud. Nordea påpegede hertil, at det er banken, som har ansvaret for at håndtere de risici, der kan føre til interessekonflikter og udfordre medarbejdernes loyalitetsforpligtelse, herunder ved at medarbejderne kommer i en presset økonomisk situation. Nordea gjorde endvidere gældende, at forbuddet varetog alvorlige samfundsmæssige hensyn, og at forbuddet ikke gik videre, end formålet tilsagde.¹⁷² Det udstedte forbud var således ifølge Nordea, inden for ledelsesrettens grænser, idet forbuddet var begrundet i driftsmæssige hensyn, forfulgte et fornuftigt formål og var proportionelt.

Arbejdsretten anførte indledningsvist i sin begrundelse for resultatet, at arbejdsgivere efter arbejdsretlig teori og praksis er berettiget til, i medfør af sin almindelige ledelsesret, at udstede reglementer for medarbejdernes adfærd, forudsat at disse regler har et sagligt driftsmæssigt formål og ikke går videre end nødvendigt af hensyn til formålet. Arbejdsretten påpegede herefter, at det konkrete forbud måtte vurderes i lyset af karakteren af de risici, der måtte antages

¹⁶⁹ AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 2 ff.

¹⁷⁰ AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 5.

¹⁷¹ AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 5 ff.

¹⁷² AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 6.

at være forbundet med investering i kryptovaluta, og som har ført til lovgivningsinitiativer på europæisk plan. Derudover lagde Arbejdsretten vægt på, at Nordeas interne regler i forvejen opstillede visse begrænsninger vedrørende medarbejdernes privatøkonomiske dispositioner, hvilket måtte antages blandt andet, at være begrundet i Nordeas virke og rolle som finansiel virksomhed og risikoen for loyalitetskonflikter.¹⁷³ Som følge heraf udtalte Arbejdsretten følgende:

*”Arbejdsretten [finder] ikke grundlag for at tilsidesætte det skøn, der må tilkomme Nordea Danmark med hensyn til at vurdere de foreliggende risici for bl.a. loyalitetskonflikter og den heraf følgende driftsmæssige betydning for banken af at forbyde medarbejderne at foretage private investeringer i kryptovaluta.”*¹⁷⁴

Konklusionen blev, at det konkrete forbud ikke overtrådte ledelsesrettens grænser, på trods af at forbuddet omfattede medarbejdernes privatøkonomiske dispositioner, idet forbuddet var driftsmæssigt begrundet og ikke var mere indgribende end nødvendigt af hensyn til formålet.

Det ovenstående uddrag fra dommen illustrerer, at der umildbart stilles store krav til at kunne tilsidesætte arbejdsgivers konkrete skøn af de foreliggende risici – i denne sag særligt risikoen for loyalitetskonflikter – og den heraf følgende driftsmæssige betydning for den pågældende arbejdsgiver. Sagen kan således tages til indtægt for, at arbejdsgiveren har et forholdsvist stort råderum for at indføre reglementer i medfør af sin ledelsesret, samt en vid skønsmargin til at vurdere, hvilke former for foranstaltninger, der er bedst egnet til at forfølge de driftsmæssig begrundende hensyn. Dette til trods for, at der er tale om et indgreb i den ansattes fritid. I det omfang arbejdsgiver kan bevise, at der foreligger konkrete driftsmæssigt begrundende hensyn bag en iværksat foranstaltning, skal der altså meget til, før foranstaltningen vil blive tilsidesat som liggende uden for ledelsesrettens grænser.

Det fremgår af sagen, at særligt Nordeas virke og rolle som finansiel virksomhed og den heraf følgende risiko for loyalitetskonflikter, blev tillagt betydning ved vurdering af de driftsmæssige hensyn. Udover hensynet til den sikkerhedsmæssige risiko, der er forbundet med investering i kryptovaluta, lagde Arbejdsretten endvidere vægt på den generelle udvikling i samfundet, og fremhævede i den forbindelse både den nationale og europæiske tiltagende regulering af den finansielle sektor.¹⁷⁵ På linje med den ovenfor gennemgåede fagretlige praksis vedrørende alkohol – og rygeforbud¹⁷⁶, illustrerer dette, at arbejdsgiver har vidtgående muligheder for at indføre forbud, der i stort omfang har støtte i såvel den øvrige lovgivning som i den generelle samfundsopfattelse.

Det forhold at Nordea i forvejen havde indført interne regler, som opstillede begrænsninger i medarbejdernes privatøkonomiske dispositioner, indgik tillige i Arbejdsrettens vurdering. Det fremgår af dommen, at de interne regler der henvises til, f.eks. er reglementer vedr. forbud mod spekulative transaktioner i fremmed valuta, som var indført i virksomheden før det pågældende forbud mod investering i kryptovaluta.¹⁷⁷ Berettigelsen af disse i forvejen indførte interne regler, bliver ikke bestridt under sagen, hvilket tyder på at medarbejderne har accepteret disse regler. Det er ud fra Arbejdsrettens begrundelse og resultat usikkert, om denne del af dommen

¹⁷³ AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 7.

¹⁷⁴ AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 7.

¹⁷⁵ AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 7.

¹⁷⁶ Se afsnit 7.3 vedr. FV af 11. juli 2011 (Nobinas nul-tolerancepolitik), og afsnit 7.4 vedr. FV af 15. december 2016 (Rygeforbud Københavns Lufthavn A/S).

¹⁷⁷ AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 7.

kan tages til indtægt for, at retten generelt er mere tilbøjelig til at acceptere vidtgående regler, såfremt der i forvejen foreligger mere eller mindre indgribende regler på den pågældende arbejdsplads, som ikke bestrides af medarbejderne.

Arbejdsretten tog afslutningsvist stilling til, hvorvidt forbuddet var proportionalt. Det blev her til påpeget, at forbuddet dels ikke indebar, at medarbejdernes skulle afhænde allerede erhvervede beholdninger, og dels ikke gjaldt for medarbejdernes nærtstående investeringer, så længe medarbejderne ikke var direkte involveret i den pågældende investering. På den baggrund konstaterede Arbejdsretten, at forbuddet ikke gik længere end nødvendigt, og at forbuddet derfor var proportionalt.¹⁷⁸

Overordnet set viser sagen, at de legitime driftsmæssige hensyn skal vurderes i henhold til de konkrete omstændigheder i sagen, herunder hvem arbejdsgiver er og hvilken form for arbejdsplads der er tale om. Det forhold, at Nordea var berettiget til at fastsætte et forbud mod privat investering i kryptovaluta og derigennem gøre indgreb i medarbejdernes private færden, er således ikke ensbetydende med, at arbejdsgiveren på den lokale tandlægeklinik kan fastsætte samme reglement overfor sine ansatte tandlægeassistenter etc. Der må med andre ord sondres mellem faggrupper.

7.5. Delkonklusion

Ovenstående fagretlige praksis viser først og fremmest, at arbejdsgiver i medfør af sin ledelsesret har adgang til - i et vist omfang - at fastsætte retningslinjer der udgør et indgreb i medarbejdernes integritet og privatsfære, selv om at arbejdsgiveren ikke råder over medarbejderens arbejdskraft i fremtiden. Den arbejdsretlige hovedregel om, at en arbejdsgiver ikke har nogen saglig driftsmæssig grund til at regulere forhold, der angår medarbejdernes privatliv, kan således fraviges under konkrete omstændigheder.

Ud fra den gennemgåede praksis kan det endvidere lægges til grund, at kravene til at udstede reglementariske bestemmelser er de samme, uafhængigt af om retningslinjerne regulerer et indgreb i medarbejdernes privatsfære eller ej. Afgørelsesorganerne har tillige samme fremgangsmåde, når de skal vurdere, hvorvidt det konkrete reglement er indenfor ledelsesrettens grænser. Det vurderes således, om reglementet er driftsmæssigt begrundet, herunder om reglementet er udtryk for chikane eller vilkårlighed over for medarbejderne, ligesom det vurderes om reglementet er nødvendigt i forhold til de modstående interesser, der eventuelt gør sig gældende i forhold til medarbejderen.

Ovenstående analyse viser, at særligt sikkerheds – og sundhedsmæssige hensyn samt hensyn til virksomhedens image og profil over for omverden anerkendes som saglige driftsmæssige begrundelser i den fagretlige praksis. Disse saglige driftsmæssige hensyn samt deres rækkevidde skal fortolkes og vurderes i lyset af udviklingen i samfundet. Et reglement kan således være for vidtgående ”i dag”, men inden for ledelsesrettens grænser ”i morgen”.

Det kan samlet set konkluderes, at arbejdsgiveren tillægges et vidt skøn i forhold til, hvilke driftsmæssige hensyn det enkelte reglement skal begrundes i, og at arbejdsgiveren i forlængelse heraf i et vist omfang har adgang til at udstede også indgribende regler, forudsat at de driftsmæssige hensyn vejer tungere end hensynet til medarbejdernes integritet.

¹⁷⁸ AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), s. 7.

8. Kan en arbejdsgiver kræve at sine medarbejdere bliver vaccineret i medfør af ledelsesretten?

I det følgende afsnit skal det i lyset af ovenstående analyse undersøges, hvorvidt en arbejdsgiver i medfør af sin ledelsesret, kan stille krav om, at sine medarbejdere lader sig vaccinere. Retspraksis i afsnit 7 illustrerede overordnet, at en arbejdsgiver har adgang til at indføre selv særligt indgribende regler, forudsat at de generelle betingelser for at udstede reglementariske bestemmelser er opfyldt.¹⁷⁹ Det er således principielt de samme betingelser, der skal være opfyldt, hvad enten det pågældende reglement udgør et indgreb i medarbejderens privat sfære eller ej.

8.1. Saglig driftsmæssig begrundelse

For det første viser retspraksis, at arbejdsgiveren i medfør af ledelsesretten kan udstede indgribende reglementariske bestemmelser, hvis arbejdsgiveren har en saglig driftsmæssig begrundelse vurderet i lyset af udviklingen i samfundet. Indførelse af krav om vaccination på en arbejdsplads forudsætter således først og fremmest, at der kan identificeres en klar driftsmæssig begrundelse i forhold til den konkrete arbejdsfunktion.

Af den ovenstående analyse af retspraksis kan det udledes, at arbejdsgiver generelt tildeles et vidt skøn til at fastslå, hvilke driftsmæssige hensyn der skal forfølges. Sikkerhedshensyn, sundhedsmæssige hensyn samt hensyn til virksomhedens image over for omverden, ses i de analyserede afgørelser at være eksempler på saglige hensyn som under konkrete omstændigheder kan berettige selv indgribende foranstaltninger. Særligt de sikkerhedsmæssige hensyn på arbejdspladsen ses i retspraksis at udgøre en hyppigt anvendt driftsmæssig begrundelse, som kan begrunde både indgribende alkoholforbud, forbud mod bankmedarbejderes handel med kryptovaluta, samt urintestning.¹⁸⁰

Overfører man herefter disse principper på nærværende afhandlings problemstilling, kan der ligeledes forestilles situationer, hvor arbejdsgivers indførelse af et vaccinationskrav kan være begrundet i sikkerheds – og sundhedsmæssige hensyn. Et eksempel herpå kan være et vaccinationskrav over for medarbejdere på et (privat) hospital, der i medfør af deres arbejdsfunktioner kommer i kontakt med patienter, for hvem den pågældende smitsomme sygdom vil kunne have alvorlige konsekvenser. Der vil i en sådan situation foreligge tungtvejende sikkerhedsmæssige hensyn, der som udgangspunkt vil kunne berettige, at arbejdsgiveren stiller et vaccinationskrav, idet der uden vaccinationen vil være en klar sikkerhedsmæssig risiko for, at medarbejderen kan påføre de forskellige sårbare patienter den pågældende sygdom.

Udover sikkerhedsmæssige hensyn kan også øvrige driftsmæssige årsager formentlig begrunde, at arbejdsgiveren stiller krav om, at medarbejderne bliver vaccineret. Er der eksempelvis tale om en salgsmedarbejder, der skal på kundebesøg hos en samarbejdspartner, som stiller krav om vaccination, vil arbejdsgiveren kunne begrunde sit vaccinekrav over for den pågældende salgsmedarbejder i driftsmæssige årsager. Dette skyldes, at salgsmedarbejderen ikke kan udføre sit arbejde og møde fysisk op til kundemødet, uden at være vaccineret. Er det derimod

¹⁷⁹ De generelle betingelser for at udstede reglementariske bestemmelser fremgår af afsnit 6.2.

¹⁸⁰ Se afsnit 7.4 vedr. FV af 11. juli 2011 (Nobinas nul-tolerancepolitik), afsnit 7.5 vedr. AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen), og afsnit 7.2 vedr. FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen).

ikke nødvendigt, at den pågældende salgsmedarbejder møder fysisk op til kundemødet, idet mødet i stedet kan foregå online eller lignende, er det nærmere proportionalitetsvurderingen der bliver afgørende, jf. nærmere nedenfor.

Overordnet set findes der således flere driftsmæssige årsager, som arbejdsgiveren kan anføre som begrundelse for at stille krav om vaccination af sine medarbejdere. Det er afgørende, at der er tale om en driftsmæssig begrundelse for den konkrete arbejdsfunktion, og arbejdsgivers adgang til at stille et vaccinationskrav kan derfor variere fra medarbejder til medarbejder. Det er hertil vigtigt at bemærke, at det ikke er nok, at arbejdsgiveren er i stand til at anføre en konkret driftsmæssig begrundelse for indførelsen af et vaccinationskrav, idet der tillige skal være tale om en *tilstrækkelig* driftsmæssig begrundelse, hvilket fører videre til den anden betingelse.

8.2. Afvejning af de modstående interesser

Arbejdsgiveren skal nemlig for det andet tage hensyn til medarbejdernes interesser, før der indføres et vaccinationsreglement, hvilket tillige indebærer et proportionalitetskrav. Hermed forstås, at der skal foretages en afvejning af de modstående interesser, herunder en konkret vurdering af styrken af den driftsmæssige begrundelse holdt over for intensiteten af indgrebet i medarbejdernes forhold.¹⁸¹ Analysen af retspraksis i afsnit 7 illustrerede, at denne afvejning ved selv indgribende reglementariske bestemmelser kan falde ud til fordel for arbejdsgiveren, særligt i de tilfælde hvor sikkerhedsmæssige hensyn gør sig gældende. Om end den pågældende retspraksis kan tages til indtægt for, at de driftsmæssige hensyn selv ved indgribende regler nemt kan veje tungere end hensynet til medarbejdernes interesser, må det dog fremhæves, at der er væsentlig forskel på intensiteten af et vaccinationskrav og intensiteten af de i praksis omhandlende indgreb. Eksempelvis indgreb i form af alkohol – og rygeforbud og forbud mod privat investering i kryptovaluta.¹⁸² Da genstanden for de reglementariske bestemmelser således ikke er let sammenlignelige, kan resultaterne af den foreliggende retspraksis samt de heri foretagne afvejninger på det punkt ikke let overføres til nærværende afhandlings problemstilling.

Sammenligningen af retspraksis i afsnit 7 og afhandlingens problemstilling udfordres endvidere af, at samtlige af de gennemgåede afgørelser vedrører regler i form af indgribende *forbud*, hvorimod afhandlingens problemstilling omhandler arbejdsgivers adgang til at indføre et indgribende *påbud*. Et ”påbud” skal i denne forbindelse forstås som et krav om at foretage en bestemt aktiv handling. Der foreligger på nuværende tidspunkt ingen afgørelser vedrørende regler i form af påbud. Den manglende retspraksis på området, kan skyldes, at påbud formentlig udgør et mere vidtgående indgreb i medarbejdernes integritet end forbud, idet medarbejderne ved et påbud afkræves at handle aktivt på en bestemt måde. Den pågældende sondring mellem forbud og påbud har ligeledes været fremhævet i den juridiske litteratur i forbindelse med arbejdsgiverens adgang til at indføre regler vedr. tvungne kost- og motionsordninger i arbejdstiden. Det bliver heri tilsvarende påpeget som et muligt problem i forhold til ledelsesretten, at sådanne regler vil skulle indføres i form af påbud om en bestemt aktiv adfærd.¹⁸³ Forskellen i intensiteten af henholdsvis forbud og påbud, gør det således sværere at perspektivere de gennemgåede afgørelser til afhandlingens problemstilling, ligesom det må konstateres, at litteraturen antyder en vis afvisende tilgang til regler i form af påbud.

¹⁸¹ Uddybes i afsnit 6.2.

¹⁸² Se afsnit 7.3 vedr. FV af 15. december 2015 (rygeforbud på Københavns Lufthavn A/S), afsnit 7.4 vedr. FV af 11. juli 2011 (Nobinas nul-tolerancepolitik) og afsnit 7.5 vedr. AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen).

¹⁸³ Christiansen, *Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen*, s. 257 ff.

Denne umiddelbart afvisende tilgang kan endvidere anses for understøttet i kryptovaluta-sagen, hvor Arbejdsretten i sin anerkendelse af forbuddet mod kryptovaluta-investeringer bemærker, at forbuddet netop *ikke* indebærer, et påbud om at medarbejderne skal afhænde allerede erhvervede beholdninger.¹⁸⁴

Ser man samlet set nærmere på selve afvejningen af de modstående interesser i forbindelse med arbejdsgivers udstedelse af indgribende reglementer, har integritetshensynet til medarbejderne som nævnt i afsnit 7.1 tungtvejende betydning. Ved vurderingen af arbejdsgivers adgang til at stille krav om vaccination må det ligeledes antages at være integritetshensynet, der spiller den største rolle i medarbejdernes modstående interesser. Kun såfremt det vurderes, at arbejdsgivers konkrete driftsmæssige begrundelse for et vaccinationskrav vejer tungere end hensynet til medarbejdernes integritet, vil vaccinationskravet således som udgangspunkt være inde for ledelsesrettens grænser. Det må dog antages, at der alene vil være en forholdsvis snæver adgang for at arbejdsgiveren kan stille et sådant krav, idet tyngden af integritetshensynet må formodes at stige i takt med et indgrebs intensitet. Da et vaccinationskrav er et yderst intensivt indgreb, vil integritetshensynet derfor tilsvarende være særlig tungtvejende.

I vurderingen af om et konkret vaccinationskrav ligger inden for ledelsesrettens grænser, skal det endvidere indgå som et moment i afvejningen, at inden vaccination beskytter fuldstændig mod den pågældende sygdom.¹⁸⁵ At ingen vaccination er 100% effektiv udfordrer proportionaliteten af et vaccinationskrav. Om end effektiviteten af forskellige vaccinationer kan variere, vil en vaccination dog altid formindske risikoen for smittespredning. Som følge af denne risikoformindskelse må det antages, at et vaccinationskrav stadig vil kunne blive anset for et egnet og proportionalt middel, såfremt konsekvensen er tilstrækkelig høj og ikke i samme grad kan erstattes med et mindre indgribende middel, som f.eks. værnemidler og afstandskrav.

Selve risikoen for at pådrage sig den pågældende smitsomme sygdom og herunder risikoen for at smitte videre, indgår ligeledes som et af de afgørende elementer i proportionalitetsvurderingen for hver enkelt vaccine. Jo større sygdomsrisiko der generelt er i samfundet eller ved rejser i udlandet, desto større vægt vil arbejdsgiverens modstående interesser tilsvarende få. Det må i overensstemmelse hermed antages, at arbejdsgiveren ikke vil være berettiget til at indføre et vaccinationskrav, på trods af tungtvejende sikkerhedshensyn, hvis risikoen for at pådrage sig den pågældende sygdom generelt er utrolig lav i samfundet.

Analysen af retspraksis i afsnit 7 illustrerede, at de driftsmæssige hensyns tyngde og rækkevidde skal vurderes i lyset af udviklingen i samfundet og det generelle samfundssyn, hvortil lovgivningen tillige spiller en stor rolle. I Arbejdsrettens dom vedrørende kryptovaluta, blev der eksempelvis refereret til europæisk lovgivning på området, ligesom der i den faglige voldgiftskendelse vedrørende rygeforbuddet, blev refereret til rygeloven.¹⁸⁶ Som beskrevet i afsnit 5.4.1 har den danske tilgang til tvangsvaccination gennemgået et markant skift i løbet af de seneste år med COVID-19-udbruddet som startskud. I lyset af samfundets udvikling mod en langt større afstandstagen til tvangsvaccination må det tilsvarende formodes, at også arbejdsgivers adgang til at stille krav om vaccination vil været blevet begrænset. På trods af at det danske samfundssyn generelt peger mod en stærk modstand til tvangsvaccination, kan det ikke afvises, at arbejdsgiverens modstående interesser ud fra konkrete omstændigheder alligevel vil

¹⁸⁴ Se afsnit 7.5 vedr. AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen).

¹⁸⁵ <https://vaccination-info.eu/da/fakta-om-vacciner/hvor-effektiv-er-en-vaccine>.

¹⁸⁶ Se afsnit 7.5 vedr. AR 2018.0297 (kryptovaluta-sagen) og afsnit 7.3 vedr. FV af 15. december 2015 (rygeforbud på Københavns Lufthavn A/S).

kunne berettigede arbejdsgivers vaccinationskrav. Som nævnt ovenfor, spiller sikkerhedshensynet en fremtrædende rolle i retspraksis, og det må antages, at der særligt i tilfælde af tungtvejende sikkerhedshensyn vil kunne foreligge en adgang for, at arbejdsgiveren kan stille krav om vaccination. Dette indebærer, at der ofte vil skulle ske en sontring mellem forskellige faggrupper, idet sikkerhedshensynet eksempelvis som udgangspunkt udgør et langt mere tungtvejende hensyn for hospitalspersonale, i forhold til den almene kontormedarbejdere.

8.3. Chikane, vilkårlighed og tabsgivende

Endelig må arbejdsgivers krav om vaccination ikke være udtryk for chikane eller vilkårlighed over for medarbejderne, ligesom det ikke må være tabsgivende eller unødigt ulempeforvoldende for lønmodtageren at opfylde det pågældende krav.

Betingelsen indebærer, at arbejdsgiveren ikke må stille krav om vaccine for at chikanere sine medarbejdere, ligesom arbejdsgiveren ikke vilkårligt må udpege hvilke medarbejdere, der skal pålægges kravet. Arbejdsgiveren kan derfor ikke stille krav om, at alle medarbejdere lader sig vaccinere, såfremt de påberåbte driftsmæssige hensyn alene gør sig gældende for halvdelen af medarbejderne. Betingelsen om, at der ikke må være tale om chikane eller vilkårlighed understøtter således blot, at arbejdsgiveren skal foretage en konkret vurdering af sagligheden af vaccinationskravet for hver enkelt medarbejder. Det kan diskuteres, hvorvidt opdelingen af de to betingelser – betingelsen om, at et reglement ikke må være udtryk for chikane eller vilkårlighed og betingelsen om, at reglementet skal bero på en saglig driftsmæssig begrundelse – er nødvendig. Da betingelserne i retspraksis bliver behandlet som to selvstændige betingelser i vurdering af om et reglement er inden for ledelsesrettens grænser, er samme opdeling valgt i nærværende afhandling.¹⁸⁷

Betingelsen om at arbejdsgiverens reglement ikke indebærer tab eller øvrig nævneværdig ulempe for lønmodtageren, kendes tilsvarende fra arbejdsgivers beføjelse til at udstede kontrolforanstaltninger i medfør af ledelsesretten.¹⁸⁸ Betingelsen indebærer blandt andet at der skal betales for den medgåede tid, såfremt foranstaltningen medfører unødigt ophold. Hvis medarbejderen bliver vaccineret i sin fritid som følge af arbejdsgiverens krav herom, skal medarbejderen således kompenseres økonomisk for den tid, som medarbejderen bruger på det. Som illustreret i DFDS-sagen skal en medarbejder derimod ikke kompenseres for den medgåede tid, såfremt den påkrævede foranstaltning foregår i arbejdstiden.¹⁸⁹

8.4. Delkonklusion

Samlet set kan det ud fra ovenstående konkluderes, at en arbejdsgiver kan stille krav om vaccination af sine medarbejdere i medfør af ledelsesretten, såfremt betingelserne herfor er opfyldt. Foreligger der således, ud fra en konkret vurdering, en saglig og driftsmæssige begrundelse, der er tilstrækkelig tungtvejende i forhold til medarbejdernes modstående interesser, og er vaccinekravet proportionalt, nødvendigt og egnet, samt hverken tabsgivende, chikanerende eller vilkårligt, må det antages, at arbejdsgiver vil være berettiget til at stille et vaccinekrav. Da et vaccinekrav er et yderst vidtgående indgreb i medarbejdernes integritet og privatliv, stilles der høje krav til rækkevidden af den driftsmæssige begrundelse, med den konsekvens at der alene foreligger en begrænset adgang for arbejdsgiveren.

¹⁸⁷ Opdelingen ses f.eks. i AR 2018.0297(kryptovaluta-sagen) som gennemgås i afsnit 7.5.

¹⁸⁸ Hasselbalch, *Den danske arbejdsret*, bind II, s. 1505.

¹⁸⁹ FV af 23. februar 2000 (DFDS-sagen) uddybes i afsnit 7.2.

9. Konklusion

Afhandlingen havde til formål at analysere og undersøge, hvorvidt en privat arbejdsgiver kan stille krav om, at medarbejderne er vaccineret i tilfælde af smitsomme sygdomme. Første del af analysen belyste hertil, at arbejdsmiljøloven forpligter arbejdsgivere til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvilket blandt andet indebærer, at arbejdsgivere i videst muligt omfang skal forsøge at undgå smittespredning på arbejdspladsen. Der foreligger endnu ikke retspraksis på området, som direkte afklarer spørgsmålet om, hvorvidt denne forpligtelse efter arbejdsmiljøloven udgør et tilstrækkeligt hjemmelsgrundlag for, at arbejdsgiveren kan stille krav om vaccination af sine medarbejdere. Henset til dels arbejdsmiljølovens karakter af at være en rammelov, og dels retssikkerhedsmæssige hensyn, må det dog have formodningen imod sig. Ud fra den samlede analyse af den inddragne danske lovgivning kan det derfor konkluderes, at der på nuværende tidspunkt ikke foreligger en særskilt lovhjemmel, der giver arbejdsgivere ret til at kræve, at medarbejderne bliver vaccineret i tilfælde af smitsomme sygdomme.

Anden del af afhandlingens analyse koncentrerede sig herefter om, hvorvidt en arbejdsgivers vaccinationskrav i stedet kan rummes inden for ledelsesrettens grænser. Tidligere retspraksis belyste i den forbindelse, at en arbejdsgiver i medfør af ledelsesretten har adgang til at indføre selv indgribende reglementer, når betingelserne herfor er opfyldt. Der skal hertil først og fremmest foreligge en konkret saglig driftsmæssig begrundelse for vaccinationskravet, ligesom denne begrundelse skal være tilstrækkelig tungtvejende i forhold til medarbejdernes modstående interesser, indeholdende et proportionalitetskrav. Endelig må vaccinationskravet ikke være udtryk for chikane eller vilkårlighed, ligesom det ikke må være tabsgivende for medarbejderen at opfylde kravet. I lyset af at en vaccination er et invasivt indgreb i kroppen, og dermed udgør et særdeles betydeligt indgreb i medarbejderens integritet og privatsfære, vil et vaccinationskrav alene være retmæssigt efter ledelsesretten, såfremt overordentlige tungtvejende grunde taler herfor. Derudover vil arbejdsgivers adgang til at stille et vaccinationskrav være begrænset af samfundets udvikling mod en større afstandstagen til tvangsvaccination, idet samfundssynet udgør et betydeligt fortolkningselement for ledelsesrettens grænser.

Det kan således konkluderes, at en privat arbejdsgiver i medfør af sin ledelsesret, principielt kan kræve, at sin medarbejder bliver vaccineret i tilfælde af smitsomme sygdomme. Der vil dog alene være tale om en yderst begrænset adgang, som i sidste ende altid vil bero på en konkret vurdering. Henset til indgrebet intensitet kan man dog stille spørgsmålstejn ved, om man var nået til samme konklusion, såfremt EMRK tillige kunne påberåbes over for den private arbejdsgiver. Dette spørgsmål må foreløbig henstå i det uvisse.

10. Litteraturfortegnelse

10.1. Faglitteratur

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

Ole Terkelsen, Jens Vedsted-Hansen og Louise Halleskov Storgaard (2019), Folkeret og menneskerettigheder, 1. udgave, Karnov Group Denmark A/S, København

Ole Hasselbalch (2009), Den danske arbejdsret, bind I – Arbejdsrettens almindelige del, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

Ole Hasselbalch (2009), Den danske arbejdsret, bind II – Ansættelsesretten, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

Ole Hasselbalch (2009), Den danske arbejdsret, bind III – Kollektivarbejdsretten, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

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

Karsten Revsbech, Jens Garde, Jørgen Albæk Jensen, Orla Friis Jensen, Helle Bødker Madsen og Søren Højgaard Mørup (2016), Forvaltningsret – almindelige emner, 6. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

Peter Blume (2016), Retssystemet og juridisk metode, 3. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

Jens Kristiansen (2021), Den kollektive arbejdsret, 4. udgave, Djøf Forlag, København

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

Natalies Videbæk Munkholm (2016), Loyalitet i arbejdsretlige relationer, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

Helle Bødker Madsen (2021), Sundhedsret, 5. udgave, Djøf Forlag, København

Thomas Philbert Nielsen (2011), Arbejdspladsens kommenterede love – Arbejds miljøloven, 12. udgave, DA Forlag, u.s.

Martin Gräs Lind (2006), Medarbejderes integritetsbeskyttelse i dansk ret – med særlig fokus på databeskyttelse, kontrol og overvågning i den private sektor, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

Jens Kristiansen og Nicole Christiansen (2021), Arbejds miljøret – udvalgte emner, 1. udgave, Djøf Forlag, København

Nicole Christiansen (2018), Fra arbejderbeskyttelse til sundhedsfremme på arbejdspladsen, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København

10.2. Praksis

U 2005.1265 H.

U 1961.566 H

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse nr. 9490 af 25. juni 2021

FV af 3. februar 2006

FV af 9. december 2010 (FV 2010.173)

FV af 6. november 1995

FV af 23. februar 2000

FV af 15. december 2016

FV af 17. juli 1925

FV af 8. april 2003

FV af 18. december 2003

FV af 11. juli 2011

FV af 4. januar 2016 (FV 2015.0792)

FV af 2. januar 2014

AR 2018.0297 af 2. december 2019

AR 2018.0071 af 24. maj 2019

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

10.3. Lovgivning, forarbejder mv.

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

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

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. 2062 af 16. november 2021 om arbejdsmiljø (Arbejdsmiljøloven)

LBK nr. 114 af 21. marts 1979 om foranstaltninger mod smitsomme sygdomme

LBK nr. 285 af 27. februar 2021 om epidemier m.v. (Epidemiloven)

LBK nr. 208 af 17. marts 2020 om ændring af lov om foranstaltninger mod smitsomme og andre overførbare sygdomme

LBK nr. 359 af 4. april 2020 om ændring af lov om foranstaltninger mod smitsomme og andre overførbare sygdomme og forskellige andre love

LBK nr. 1003 af 24. august 2017 om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (Arbejdsretsloven)

LBK nr. 1851 af 20. september 2021, Straffeloven

LBK nr. 1632 af 18. juni 2021 om røgfri miljøer

Bekendtgørelse nr. 473 af 7. oktober 1983 om kloakarbejde mv.

Bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse.

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)

L 134 – Forslag til lov om epidemier mv., af 22. december 2020, FT 2020/21 tillæg A

L 134 – bilag 3, kommenteret høringsnotat, FT 2020/21 tillæg B

L 134 – 1. behandling, kl. 21.00, FT 2020/21 tillæg FF

L 118 – forslag til lov om foranstaltninger mod smitsomme sygdomme, af 15. december 1978, FT 1978-79 tillæg A

L 133 - Forslag til lov om ændring af lov om foranstaltninger mod smitsomme og andre overførbare sygdomme, af 12. marts 2020, FT 2019/20 tillæg A

L 8 – Forslag til lov om arbejdsmiljø, af 8. oktober 1975, FT 1975/76 tillæg F 59

Udkast til forslag til lov om epidemier m.v. (epidemiloven), Sundheds- og Ældreudvalget 2020-21, Alm.del - bilag 9 af 9. oktober 2020.

10.4. Vejledninger

AT-vejledning nr. 9179 af 1. april 2015, D.2.14-2 om vaccination af personer, der er beskæftiget med kloakslam og spildevand.

Bemærkninger til arbejdsministeriets bekendtgørelse af 7. juli 1983 om arbejdets udførelse m.v.
(Se bilag A).

10.5. Artikler og hjemmesider

[https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020.](https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020)

<https://www.dr.dk/nyheder/politik/tvangsvaccination-slettet-i-aftale-om-ny-epidemilov-der-giver-mere-magt-til>.

<https://sum.dk/ministeriet/ministeriets-historie>

<https://fho.dk/ansaettelsesret-og-overenskomst/aftaler/>

Nikolaj Rytgaard og Michael Hjøllund, *Folketinget fjerner tvangsvaccinationer – men det kan hurtigt indføres igen*, Jyllands-Posten, 18. februar 2021. (Se bilag B).

Cathrine Søndergaard Byrne, *Kan en arbejdsgiver kræve, at en medarbejder bliver vaccineret?* - HR JURA Magasinet, 2021, 16. nr., s. 49

Louise Wolf Kristiansen, *Arbejdsgivers regulering af medarbejdernes adfærd i fritiden*, Retskraft, Volume 4, Number 1, Spring 2020, s. 103.

Bemærkninger til
bekendtgørelse om
arbejdets udførelse m.v.

juli 83



Forord

Bekendtgørelsen med bemærkninger er udarbejdet af et regeludvalg nedsat af arbejdsmiljørådet med repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, sundhedsstyrelsen, miljøstyrelsen og arbejdstilsynet.

Bemærkningerne i den form, som de nu foreligger, har været behandlet i arbejdsmiljørådet.

Direktoratet har efterfølgende foretaget mindre redaktionelle ændringer.

Bemærkninger til arbejdsministeriets bekendtgørelse af 7. juli 1983 om arbejdets udførelse m.v.

Almindelige bemærkninger:

Bekendtgørelsen er et vigtigt led i gennemførelsen af arbejdsmiljølovens sundhedsbegreb (kombinationseffekten, langtidseffekten m.v.), hvorefter der skal foretages en helhedsvurdering af arbejdsmiljøet. Der er lagt vægt på, at det er den arbejdsproces, som skal udføres, der er afgørende for de krav, der i den konkrete situation skal stilles til arbejdsmiljøet som helhed, herunder også til arbejdsstedets indretning, tekniske hjælpemidler samt stoffer og materialer.

Det er ligeledes med bekendtgørelsen tilstræbt, at der lægges væsentlig vægt på bestemmelser med sigte på, at hygiejniske grænseværdier, støjgrænser, vægtgrænser m.v. praktiseres således, at arbejdsforholdene er i overensstemmelse med lovens udvidede sundhedsbegreb.

Samtidig understreges den vægt, loven lægger på indsatsen på det forebyggende stadium, jfr. bemærkningerne til loven. Dette fører til, at virksomheder med processer, der er særligt farlige for sikkerhed eller sundhed, eller som rummer betydelige risici, skal forelægge planer for arbejdstilsynet, jfr. lovens § 40 og bekendtgørelsens kapitel 5.

Der lægges vægt på virksomhedens samarbejde med sikkerhedsorganisation og bedriftsundhedsjeneste.

Bemærkninger til bekendtgørelsens enkelte bestemmelser:

Kapitel 1 Område

§

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for hele arbejdsmiljølovens område, herunder også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, (bl.a. selvstændiges arbejde) samt arbejde, der er nævnt i § 2, stk. 2, i arbejdsmiljøloven.

Bekendtgørelsen finder endvidere anvendelse på arbejde, der udføres i den ansattes hjem (hjemmearbejde). Arbejdsministeren har ved bekendtgørelse nr. 322 af 22. juni 1977 bestemt, at en række bestemmelser i arbejdsmiljøloven ikke skal finde anvendelse på arbejde, der udføres i den ansattes hjem. Disse indskrænkninger har ikke betydning for nærværende bekendtgørelse.

Stk. 2. Bekendtgørelsen gælder endvidere:

- 1) for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, bortset fra §§ 7-10 og §§ 18-24 i denne bekendtgørelse,
- 2) for arbejde, der udføres i arbejdsgiverens private husholdning, bortset fra § 7, stk. 1, §§ 8-10 og §§ 18-24,
- 3) for arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer i arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, bortset fra § 7, stk. 1, §§ 8-10 og §§ 18-24.

Stk. 2., ad nr. 2. Bestemmelsen svarer til, hvad der gælder efter lov om almindelig arbejderbeskyttelse, og der er ikke tilsigtet nogen realitetændring.

Når bestemmelserne i hovedbekendtgørelsen kun i begrænset omfang skal finde anvendelse på disse arbejder, skyldes det, dels at det vil være en uønsket opgave for arbejdstilsynet at føre kontrol med overholdelsen af lovens bestemmelser, dels hensynet til privatlivets fred.

Dog har man fundet, at de bestemmelser i hovedbekendtgørelsen, der omhandler særlig risikobetonede arbejder og arbejdsprocesser m.v., også bør gælde for disse arbejder. Navnlig inden for landbruget vil der være tale om et ikke ubetydeligt antal arbejder, der falder ind under disse bestemmelser.

§

§ 2. Forpligtelserne i følge denne bekendtgørelse påhviler arbejdsgivere, arbejdsledere og øvrige ansatte, leverandører, projekterende, reparatører m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

§ 2. Hvem, bekendtgørelsens bestemmelser kan forpligte, følger af arbejdsmiljølovens bestemmelser om pligter og dens ansvarssystem i øvrigt. Som regel vil det være arbejdsgiveren, der er ansvarlig for, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Men også den, der leverer et projekt, et teknisk hjælpemiddel eller f.eks. et produktionsanlæg, skal tage højde for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Den selvstændige, som ikke har ansatte, er endvidere forpligtet til at opfylde bekendtgørelsens krav på en række punkter.

§ 3. Foruden denne bekendtgørelses bestemmelser gælder tillige sådanne regler, som i medfør af anden lovgivning måtte være fastsat om arbejdets udførelse.

§ 3. Bestemmelsen skal henlede opmærksomheden på, at andre regler kan findes og også skal overholdes.

Som eksempel på andre lovgivninger, der kan have betydning i denne sammenhæng, kan nævnes veterinærdirektoratets regler om slagterier og andre fødevarer virksomheder og stærkatræmøreglementet.

Kapitel 2

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet

§

§ 4. Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detaljosninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sik-

res, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

§ 4. Bestemmelsen omhandler de generelle krav til planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet og indebærer, at arbejdsgiveren på tilfredsstillende måde skal kunne redegøre over for Arbejdstilsynet for, hvad han har foretaget sig i denne anledning. Arbejdstilsynet vil kunne forlange yderligere oplysninger og undersøgelser, jfr. arbejdsmiljølovens § 21.

Ved planlægning og tilrettelæggelse af arbejdsgang, arbejdsprocesser og -metoder skal arbejdsgiveren undgå at foreskrive eller forudsætte, at der anvendes konstruktioner, planudformninger, detaljosninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

Bestemmelsen præciserer arbejdsmiljølovens forvarlighedskrav, jfr. arbejdsmiljølovens § 38, stk. 1, om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Lovens forvarlighedskrav er en retlig standard, der følger den tekniske og sociale udvikling i samfundet, jfr. lovens § 1, det vil sige, at den indebærer en afvejning af sikkerheds- og sundhedsmæssige hensyn over for produktionshensyn.

Hvis et arbejde ikke kan udføres fuldt forsvarligt ved den benyttede arbejds metode er arbejdsgiveren forpligtet til at lade det udføres på en anden måde, der imødekommer forvarlighedskravet.

En af måderne kan være at vælge en anden arbejds metode. F.eks. højtrykspuling erstattes med lavtrykspuling, hvorved aerosoler indeholdende sundhedsskadelige stoffer undgås.

Findes der forskellige arbejds metoder, der hver for sig er fuldt forsvarelige, men hvor den ene alligevel kan betragtes som bedre end de øvrige i relation til sikkerhed og sundhed, ligger der ikke

nogen pligt for arbejdsgiveren til at benytte denne specielle metode. F.eks. er røndegravning med afstivning eller ved brug af gravekasse begge fuldt forsvarelige metoder.

Arbejdsgiverens valgfrihed gælder dog ikke, hvis en bestemt metode er foreskrevet i gældende detalregler, f.eks. arbejde med epoxy- og polyurethanprodukter.

Findes der kun én forsvarelig metode af en række mulige, skal denne i givet fald anvendes, selv om det vil medføre tekniske vanskeligheder eller økonomiske merudgifter.

Bestemmelsen er strafsanktioneret, hvilket betyder, at en arbejdsgiver, der ikke har foretaget planlægning og tilrettelæggelse, vil kunne straffes. Hermed er fastslået en pligt til at udnytte al tilgængelig viden om sundhedsforringende påvirkninger, herunder kombinations-, langtids- og korttidseffekter, når arbejdet planlægges og tilrettelægges. § 4 omhandler de generelle krav til planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet, medens kapitel 5 tager sigte på arbejde m.v., som indebærer særlig risiko, dvs. specielle områder. Der henvises i øvrigt til kapitel 5 om anmeldelse og godkendelse m.v. af planer.

Stk. 2. Virksomhedens sikkerhedsorganisation skal deltage i den i stk. 1 nævnte planlægning af arbejdet samt i kontrollen med arbejdsmiljøet.

Stk. 2. Bestemmelsen understreger vigtigheden af, at sikkerhedsorganisationen inddrages. Der henvises til arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 392 af 10. august 1978 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, jfr. navnlig § 9, stk. 2 og 4, hvoraf det fremgår, at sikkerhedsorganisationen skal deltage i såvel planlægningen som kontrollen med arbejdsmiljøet.

§ 5. Ved planlægning af nye eller ændring af eksisterende arbejdspladser, arbejdsprocesser og -metoder, anskaffelse af tekniske hjælp-

midler, personlige værnemidler og stoffer og materialer skal det sikres, at arbejdsmiljøet bringes i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens almindelige og specielle krav.

§ 5. Arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdsmiljøet er i orden og tage initiativ til eventuelle nødvendige undersøgelser, samt til de foranstaltninger, der på baggrund af undersøgelsen skal træffes for at forbedre arbejdsmiljøet.

Dette kræver, at han eventuelt på ny foretager nødvendige undersøgelser, hvis forholdene giver anledning dertil, (f.eks. støjmålinger) for at konstatere, om foranstaltningerne har haft den ønskede effekt.

§ 6. De foranstaltninger, som planlægningen har vist er nødvendige, skal iværksættes inden arbejdet påbegyndes.

§ 6. Som det fremgår af bestemmelsen, skal foranstaltningerne naturligvis iværksættes, inden arbejdet påbegyndes.

Kapitel 3

Arbejdets udførelse Almene krav

§ 7. Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

§ 7. Den samlede vurdering på kort og langt sigt indebærer en kvalitativ og en kvantitativ helhedsvurdering af den ansattes hele arbejdssituation. Sikkerhedsorganisation, bedriftsundhedstjeneste, arbejdsmedicinske klinikker og ambulatorier samt teknologiske serviceordninger vil kunne bidrage hertil.

De påvirkninger, der tænkes på, er påvirkninger, der er forårsaget af de enkelte elementer i arbejdsmiljøet, såsom påvirkninger fra rustelser,

stråling, støj, støv, røg, hede, kulde, lugt, uæstetiske forhold, sygdomsmitte, forkerte arbejdstil-linger, bevægelser eller belastninger, uhensigts-mæssig belysning, stoffer og materialer, produk-tionsprocesser og -metoder, der medfører fysiske eller psykiske helbredsøskader eller forbigående el-ler varigt forringende den fysiske eller psykiske sundhedstilstand, uden at frembringe karakteri-stiske sygdomssymptomer, samt kombinationsef-fekten og langtidseffekten af disse elementer. I vurderingen indgår dog også de positive påvirknin-ger, idet der er tale om en helhedsvurdering af arbejdsmiljøet.

Det er ikke nok, at enkeltreglerne er opfyldt, der skal også foretages en samlet vurdering. F.eks. kan den ansattes samlede arbejdsmiljømæssige be-lastning være sundhedsforringende, uanset de en-kelte faktorer som støj, støv, lugt, lysforhold m.v., taget hver for sig, måske lige netop kan klæ-re lovgivningens minimumskrav. (Kombinationsef-fekten).

Stk. 2. Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foran-staltninger skal gennemføres. Sådanne foran-staltninger kan være: Særlige velfærdsforan-staltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

Stk. 2. Bestemmelsen fastslår, at arbejdstilsynet ved fysisk eller psykisk skadelige eller belastende arbejder kan stille krav om, at der træffes særlige foranstaltninger. Det må erkendes, at sådanne ar-bejder finder sted i et vist omfang og ikke kan undgås, men søges forebygget.

Indførelse af særlige velfærdsforanstaltninger kan være etablering af vaskefaciliteter, sove-, eller hvilerum, spisemuligheder m.v.

Med andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger tænkes f.eks. på indførelse af tekniske hjælpemid-

ler ved særligt fysisk belastende arbejde eller veksel mellem forskellige arbejdsopgaver.

Stk. 3. Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed eller sundhed i fare, kan arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette ar-bejde. Samme krav kan stilles, hvor der an-vendes særligt arbejdstøj og personlige vær-nemidler.

Stk. 3. For arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed eller sundhed i fare, kan der blive tale om begrænsninger af arbejdstiden eller indførelse af særlige pauser, f.eks. ved arbejde under trange pladsforhold (f.eks. krybekældre), tempofyldt ar-bejde, arbejde ved særligt høje temperaturer, ved arbejde med stoffer og materialer, der er farlige for eller i øvrigt kan forringe sikkerhed eller sundhed, eller ved ensidigt belastende arbejde. Bestemmelsen kan endvidere finde anvendelse, hvor der ved særligt farligt arbejde benyttes åndedrætsværn eller andre personlige værnemid-ler. For så vidt angår skiftehold har bestemmelsen kun vejledende karakter.

Det er en forudsætning for at drage arbejdsgivere, arbejdsledere og andre til ansvar efter § 7, stk. 2 og stk. 3, at arbejdstilsynet har afgivet påbud om, at sådanne foranstaltninger skal træffes. Det er ikke tilsigtet med bestemmelsen at gøre indgreb i overenskomstmæssige aftaler, når disse opfylder arbejdsmiljølovens krav.

I de ovenfor anførte eksempler, er foranstaltningerne knyttet til enkeltpåvirkninger. De nævnte foranstaltninger kan også komme på tale i forbin-delse med kombinationseffekter.

§

§ 8. Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til de ansattes alder, indsigt, arbejds-evne og øvrige forudsætninger.

§ 8. Der skal ske en vurdering af, om de ansatte kan klare de opgaver, de vil blive sat til at udføre.

Det er vigtigt, at de personer, der skal udføre den pågældende arbejdsproces, har eller bibringes de nødvendige forudsætninger for at kunne klare opgaven uden fare for sig selv og andre.

Der ligger ikke i bestemmelsen noget krav om en bestemt uddannelse. Det er den pågældende arbejdsleder eller efter omstændighederne arbejdslederen, som skal vurdere, om en person er tilstrækkelig kvalificeret til en arbejdsopgave og sørge for den fornødne instruktion eller uddannelse.

Ønsket er at få disse overvejelser ind så tidligt som muligt, således at f.eks. ergonomiske foranstaltninger er til stede, når arbejdet skal udføres. Som anført i arbejdsmiljølovens bemærkninger til § 1, må der tages særligt hensyn til unge, ældre og handicappede.

Der henvises til bekendtgørelsens § 12 og til arbejdsmiljølovens kapitel 10 om unge under 18 år.

§

§ 9. Ved udførelsen af arbejdet skal det tilstræbes,

- 1) at ensidigt belastende arbejde, som medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt, undgås eller begrænses,
- 2) at arbejdstempoet er således, at det ikke medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt,
- 3) at isoleret arbejde, som kan medføre fare for psykisk helbredsforringelse, undgås eller begrænses.

§ 9. I arbejdet med nævnte faktorer vil der i starten blive givet både specifik og generel vejledning af mundtlig og skriftlig karakter. Det forudsættes, at vejledningsmateriale, der udarbejdes af arbejdstilsynet, vil kunne anvendes ved arbejdets tilrettelæggelse, bl.a. af den interne sikkerhedsorganisation og bedriftssundhedstjenesten. Arbejdsmarkedets parter vil blive inddraget i dette arbejde. Efterhånden som erfaringer er indhentet, vil der ske regeldannelse inden for området.

I dette afsnit behandles i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens udvidede sundhedsbegreb og målsætninger en ny type krav, nemlig de ergonomiske og psykiske arbejdsmiljøfaktorer.

Inddragelsen af disse faktorer sker med henblik på en tilpasning af arbejdsprocessen, herunder teknologien, til de ansatte, således at fysisk og psykisk helbredsforringelse på kort eller langt sigt undgås.

Da der er tale om nye områder, skal de i § 9, nr. 1 - 3, nævnte faktorer ikke ses som fuldt dækkende de ergonomiske og psykiske faktorer, men som en prioritering af de hyppigst forekommende og mest alvorlige.

Nr. 1. Ensidigt belastende arbejde vil sige arbejde, hvor enkelte mentale eller fysiske funktioner overbelastes, medens de øvrige funktioner kun bruges i ringe udstækning med fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse til følge.

Ensidigt belastende arbejde i fysisk henseende er arbejde, hvor samme muskler eller muskelgrupper er aktive konstant i stadigt gentagne bevægelsesmønstre og ofte med ret kort cykeltid. Samtidig er andre muskelgrupper helt inaktive.

Typiske eksempler kan være stillesiddende håndteringsarbejde og manuel stabling.

Foranstaltninger i denne sammenhæng kan være mindre grad af specialisering for den enkelte med jobudvidelse til følge eller skift mellem forskellige arbejdsopgaver. Ved jobudvidelse forstås en sammenlægning af flere arbejdsfunktioner til et job.

Nr. 2. Der sigtes her til arbejde, der udføres under tidspress (forjaget arbejde). Højt arbejdstempo følger ofte med den under 1) nævnte ensidige belastning. Højt tempo kan have som fysisk konsekvens, at musklerne ikke kan nå at slappe af mellem de enkelte bevægelser, så der opstår en konstant spændingstilstand, der kan give varige skader på

led og muskler på længere sigt, og på kort sigt træthed og lokal ømhed.

Nr. 3. Som eksempel kan nævnes:

Lokomotivfører, som kører alene og skal reagere hurtigt og sikkert på f.eks. signaler, hvor der kan forekomme uregelmæssigheder i driften.

Nattevagt på hospital eller plejehjem, som skal tage stilling til, om der indtræder forværring i patientens tilstand og tilkalde assistance.

Enegang i fængsler, institutioner under forsorgen m.v.

Overvågningsarbejde ved kontrolanlæg, hvor hurtig og korrekt reaktion er nødvendig i tilfælde af fejl.

Procesovervågning, hvor forkert reaktion vil kunne medføre ulykker i form af eksplosion, brand eller lignende.

Arbejde, hvor arbejdsprocessen kræver stadig tilstedeværelse uden samtalemulighed med andre.

§

§ 10. Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres.

- 1) at inventar og tekniske hjælpemidler så vidt muligt passer til de personer, der skal benytte disse.
- 2) at egnede og effektive hjælpemidler, såsom løfteanordninger og transportmidler m.v., er tilgængelige i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

§ 10.

Nr. 1. Det skal sikres, at sundhedsskadelige belastninger på kort eller langt sigt forebygges ved en hensigtsmæssig disponering af arbejdspladsen. Der er tale om en helhedsvurdering. Det kan forekomme, at de enkelte elementer, der indgår i en arbejdsproces, hver for sig tilfredsstiller kravene i

enkeltbestemmelser, men i kombination, dels indbyrdes, dels i relation til den eller de personer, der skal udføre arbejdet, frembyder belastninger, der kan medføre helbredsforringelser.

Hvis en arbejdsproces skal udføres af forskellige personer på samme arbejdsplads, skal der således sikres tilstrækkelige variationsmuligheder (fleksibilitet), hvad angår såvel de forhold, der indgår i arbejdsstedets indretning, herunder arbejds højder og rækkeafstande, som de forhold, der indgår i arbejdsmetoderne, herunder anvendelse af hjælpemidler.

Nr. 2. Ved hjælpemidler menes ikke blot tekniske hjælpemidler som løfteanordninger, maskiner og værktøj, men også instruktions- og opslagsmateriale og lignende.

Arbejdspladsen skal dimensioneres under hensyntagen hertil.

Særlige krav

§

§ 11. Hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

§ 11. Bestemmelsen omhandler den konkrete faresituation, der kan opstå ved f.eks. skovenegang, reparation i lukkede anlæg, arbejde ved brænding af teglsten, hvor den ansatte skal udføre arbejde i ovnen m.v. Bestemmelsen omhandler ikke den psykiske belastning, der kan opstå i forbindelse med ensomt arbejde.

Som eksempel på, hvordan man har imødegået faren ved sådant arbejdet, kan nævnes: Inspektionsrunder ved skovenegang, walkie-talkiekontakt eller telefonkontakt med andre værker ved enebetjening af teglværker, kontrol ved hjælp af nattevægttere, eller anden personkontakt.

§

§ 12. Hvis den legemlige eller åndelige tilstand hos en ansat ved visse arbejder kan betyde øget fare for den ansatte selv eller dennes omgivelser, må den ansatte ikke beskæftiges ved sådanne arbejder.

§ 12. Bestemmelsen indebærer, at arbejdsgiveren må påse, at en ansat, der f.eks. lider af besvimelsesanfald eller svimmelhed, eller som befinder sig i en beruselsestilstand, choktilstand eller lignende, ikke beskæftiges ved et arbejde, hvor den nævnte tilstand kan medføre en øget fare for den ansatte selv eller dennes omgivelser. Endvidere må arbejdsgiveren være opmærksom på, at en ansat, der f.eks. lider af tunghørhed eller stærk nærsynethed, ikke beskæftiges ved et arbejde, hvor disse lidelser kan medføre øget fare for den ansatte selv eller dennes omgivelser. Der er ikke tale om en udtømmende angivelse. Der henvises i øvrigt til bekendtgørelsens § 8 med bemærkninger. Det er en forudsætning for at drage arbejdsgiveren og andre til ansvar efter denne bestemmelse, at disse er vidende om den særlige fysiske eller åndelige tilstand hos den ansatte.

§

§ 13. Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres,

- 1) at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende,
- 2) at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget,
- 3) at der træffes effektive foranstaltninger for at forhindre udslip, lækage, samt udvikling af støv, røg, damp, lugt, gas m.v., hvor dette kan medføre fare for sikkerhed eller sundhed,
- 4) at der træffes effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte, hvor arbejdsprocessen eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår, rummer mulighed for sygdomssmitte,
- 5) at klima- og belysningsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarelige, under hensyntagen til det arbejde, der skal udføres. Der skal herunder træffes foranstaltninger til at beskytte de ansatte mod stærk hede eller kulde.

§ 13. Bestemmelsen skal ses i sammenhæng med regler om bl.a. arbejdsstedets indretning, stoffer og materialer m.v. Bestemmelsen er generelt formuleret, og nærmere regler vil blive fastsat, jfr. bemyndigelsesbestemmelsen i § 26, stk. 1. Bestemmelsen er endvidere strafsanktioneret. I det omfang, der ikke er fastsat nærmere regler, vil der kunne straffes selvstændigt for overtrædelse af denne bestemmelse. Det er dog hensigten at udarbejde regler i et ikke ubetydeligt omfang inden for disse områder, ligesom en række af de bestemmelser, der efter de tidligere arbejderbeskyttelseslove er holdt i kraft, vil blive opretholdt, indtil nye er udarbejdet.

Nr. 1. Der tænkes på risiko i forbindelse med bygge- og anlægsarbejde, jordarbejde, læsning og losning, hvor der arbejdes på stilladser, stiger m.v. eller i rendegrave og lignende. Ved rystelser tænkes på vibrationer og rystelser fra maskineri og andre tekniske hjælpemidler.

Nr. 2. Bestemmelsen tager sigte på at forebygge eksplosion, brand, kvælning m.v., hidrørende fra utilsigtet eller ukendt udslip.

Foranstaltninger til imødegåelse kan være forvarlig brug af åben ild, nødvendig ventilation, etablering af automatiske meldesystemer og lignende eller isoleret kontrol og styring af arbejdsprocessen fra et beskyttet kontrol- og styrerum.

Nr. 3. Arbejdet skal udføres på en sådan måde, at de ansatte ikke udsættes for sundhedsskadelig støv, røg, damp, lugt, gas m.v. Som eksempel kan nævnes kloakarbejde, losning af industrifisk, brud på reaktor m.v. Hvis udvikling af støv, røg, damp, lugt, gas m.v. ikke kan undgås, skal der foretages den nødvendige lokalafsugning ved arbejdsprocessen. Som eksempel kan nævnes lokaludsugning ved svejseprocesser. Bestemmelsen tager ikke sigte på den normale rumventilation. Regulering af dette spørgsmål vil ske via hovedbekendtgørelsen om arbejdsstedets indretning.

Nr. 4. Bestemmelsen indebærer, at der, hvor hensynet til sikkerhed eller sundhed kræver det, skal træffes effektive foranstaltninger for at hindre sygdomssmitte.

Smitterisiko er til stede ved f.eks.: Kloakarbejde, arbejde på fjerkræslagterier, og ved visse typer af hospitalsarbejde. Foranstaltninger til imødegåelse kan bl.a. være: Almindelige hygiejniske foranstaltninger i form af let tilgængelige væskefaciliteter, adskilte omklædningsrum, rent og hensigtsmæssigt arbejdstøj m.v..

Nr. 5. Der skal lægges vægt på at afpasse klimaforholdene til den grad af fysisk aktivitet, der udføres. Arbejdet skal tilrettelægges således, at de ansatte ikke udsættes for temperaturer, der ligger uden for et passende temperaturområde i henhold til arbejdsmiljøinstituttets vejledning om termisk miljø.

Ved specielt kolde eller varme omgivelser (varmebrænde, frysehuse) afhjælpes med særligt arbejdstøj. Der henvises i øvrigt til bekendtgørelsen om arbejdstøj og personlige værnemidler.

§

§ 14. Unødig støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

§ 14.

Unødig støjbelastning omfatter både støj, som hidrører fra den pågældende arbejdsproces, og anden støj.

Unødig støjbelastning kan være forårsaget af maskiner, der ikke er normalt vedligeholdt, opstillet eller befæstet uhensigtsmæssigt, opstillet unødvendigt nær arbejdspladser, hvor støjniveauet ellers ville være væsentligt lavere, og i det hele taget af maskiner eller processer, der ikke er nødvendige for en eller flere arbejders produktion, men bidrager væsentligt til disses støjbelastning.

Konkrete eksempler på unødig støjbelastning kan forekomme, f.eks.: Når en kompressor for trykluft ikke støjmæssigt isoleres fra personer. Når trykluftaggregater ikke forsynes med afblæsningslyddæmpere. Når en støjende kontormaskine opstilles tæt ved kontorarbejdspladser, hvor der hovedsageligt arbejdes "med blyant". Når en stærkt vibrerende maskine monteres uden vibrationsisolering på en gulv-, loft- eller vægflade. Når et støjende ventilationsanlæg installeres i en afdeling, hvor der i øvrigt udføres ikke-støjende arbejde.

Støjgrænsen er for tiden 90 dB(A), regnet som ækvivalent, konstant niveau. Yderligere forventes grænser for impulsstøj.

Bestemmelsen omfatter endvidere belastninger fra infra- og ultralyd.

§

§ 15. Unødig påvirkning fra stråling skal undgås. Påvirkningen fra stråling under arbejdet skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte strålingsnormer skal overholdes.

§ 15. Stråling dækker alt fra lys (laser), elektromagnetisk stråling og ioniserende stråling (radioaktivitet).

§

§ 16. Unødig påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

§ 16. De specielle regler om stoffer og materialer findes i arbejdsministeriets bekendtgørelse herom. Ud over disse regler er det arbejdet, der skal udføres, der er afgørende for, om arbejdsmiljøet er i orden.

I medfør af bekendtgørelsen om stoffer og materialer fastsættes grænseværdier for stoffer og materialer.

§

§ 17. Unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås. Belastningen under arbejdet skal derfor være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skal overholdes.

§ 17. Belastninger er i denne sammenhæng fysiske belastninger, der dels rammer led og muskler, dels påvirker den generelle tilstand ved at belaste hjerte- og lungefunktion.

Den andel af den maksimale ydeevne, der kan anvendes i forbindelse med et arbejde uden at være belastende, er afhængig af hyppigheden af de enkelte bevægelser gentagelse samt mængden og størrelsen af de led og muskler, der anvendes.

Hvis et arbejde kræver, at den ansatte skal anvende en forholdsvis stor andel af sin maksimale ydeevne, kan der opstå sundhedsskader på kort eller langt sigt.

Ved belastning af et led sker der en sammenpresning af ledfladerne, som kan nedslides ved for kraftig påvirkning gennem længere tid eller direkte skades ved en stor pludselig påvirkning/vægt.

Overbelastning af muskler medfører en øget spændingstilstand, der giver træthed, ømhed og smerter. Efter kortvarig overbelastning svinder disse symptomer, men gentages eller fortsætter belastningen, kan der blive tale om en varig tilstand og efterhånden reduceret arbejdssevne (varig sundhedsskade).

Eksempler på arbejde, der indeholder sundhedsskadelige elementer af nævnte karakter:

Stående arbejde i foroverbøjet stilling (pakkearbejde ved for lavt bord).

Fastlåste arbejdsstillinger (stående eller siddende) (kranførerplads, langturschauffører, overvågningsarbejde).

Arbejde med kort cyklusetid og omfattende få led og muskler (monteringsarbejde, samlebåndsarbejde).

Manuel transport, der indebærer tunge byrder, placering af byrden specielt højt eller lavt, lange rækkeafstande, skæve (asymmetriske) bevægelser, svært håndterlige enheder.

Disse typer arbejde kan også optræde i kombination, samt i kombination med andre faktorer, der kan forøge den generelle fysiologiske belastning, såsom stærk kulde eller varme, høj relativ luftfugtighed, anvendelse af personlige værnemidler.

Kapitel 4

Kontrol med arbejdsmiljøet

§

§ 18. For at sikre, at arbejdsmiljøet til stadsighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, skal arbejdsgiveren sørge for,

- 1) at virksomhedens arbejdsmiljø vurderes med hensyn til sikkerheds- og sundhedsforhold, og nødvendige foranstaltninger iværksættes, samt
- 2) at arbejdsmiljøet undersøges, når der kan være risiko for ulykker eller sundhedsforringende påvirkninger på kort eller lang sigt. Sagkyndig bistand indhentes, når dette er nødvendigt for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

§ 18. For at opfylde kravet i arbejdsmiljølovens § 38, stk. 1, om, at arbejdet skal kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, er det nødvendigt, at arbejdsgiveren løbende sørger for at føre kontrol med, at arbejdsmiljøet er i orden. Der kan i denne forbindelse henvises til reglerne om bedriftssundhedstjeneste og om virksomhedernes sikkerhedsorganisation.

Bestemmelsen pålægger arbejdsgiveren at sørge for, at virksomheden gennemgås, og de nødvendige foranstaltninger iværksættes. Endvidere kan det blive nødvendigt for arbejdsgiveren, hvor der

findes en sikkerhedsorganisation, efter samråd med denne at lade foretage undersøgelser på områder, hvor de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet, jfr. arbejdsmiljølovens § 21. Hvis den tekniske ekspertise, der findes i virksomheden, kan tilfredsstille arbejdstilsynets krav, er dette i orden, men der er altid adgang til efter arbejdsmiljølovens § 21 at kræve undersøgelser udefra.

Arbejdstilsynet kan kræve, at der foretages sådanne undersøgelser både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i virksomheden og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende. Som eksempel på forhold, der kan give anledning til undersøgelser m.v., kan nævnes tilløb til arbejdsulykker, forgiftninger, eller øget sygelighed eller fravær blandt de ansatte. Endvidere kan f.eks. revnedannelser i jordskorpen ved udgravninger, dobbeltslag på excenterpresse, sprængning af slibeskive, brud på stilladser, kræner m.v. bevirke, at undersøgelser finder sted.

Udgifter til undersøgelser m.v. skal afholdes af arbejdsgiveren.

§

§ 19. Der skal udarbejdes

- 1) arbejdsforskrifter for rengøring, reparation og vedligeholdelse i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- 2) beredskabs- og øvelsesplaner, hvis der kan foreligge særlig risiko for udslip af sundhedsfarlige stoffer, eller hvis der kan foreligge særlig fare for brand, eksplosion, ulykker eller lignende.

§ 19, stk. 1.

Nr. 1. Arbejdsforskrifterne skal indeholde retningslinier for, hvorledes de personer der skal udføre rengøring, reparation og vedligeholdelse, kan udføre disse opgaver sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Bestemmelsen tager derimod ikke sigte på, i hvilket omfang rengøring, reparation m.v. af arbejdslokaler, maskiner m.m. skal finde

sted. Der henvises i denne forbindelse til bekendtgørelsen om tekniske hjælpemidlers indretning og anvendelse.

Nr. 2. Bestemmelsen pålægger arbejdsgiveren at sørge for, at der udarbejdes beredskabs- og øvelsesplaner, hvor der kan foreligge særlig risiko for sikkerhed eller sundhed. Bestemmelsen er begrundet i, at det ud over, at arbejdet skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, så meget desto mere må kunne forlanges, at de beskæftigede ved, hvordan de skal forholde sig i en katastrofesituation.

Beredskabsplanlægningen varetages i samarbejde mellem civilforsvaret, politi-, miljø- og arbejdsmiljømyndighederne. Justitsministeriet er ansvarlig for koordineringen.

Regeringen har i efteråret 1980 nedsat et udvalg under arbejdsministeriet vedrørende forebyggelse af betydelige risici i forbindelse med anvendelse, produktion, oplagring m.v. af farlige stoffer og materialer.

Udvalget skal først og fremmest i gang med at kortlægge de områder, hvor der foreligger en betydelig risiko for arbejdsmiljøet og det ydre miljø, herunder offentligheden i forbindelse med produktion, anvendelse og opbevaring af farlige stoffer og materialer.

I kortlægningsarbejdet skal følgende punkter indgå:

1. Fastlæggelse af, hvilke kriterier der skal lægges til grund for klassificering af aktiviteter under "betydelige risici".

Der skal herved tages hensyn til ikke alene erfaringer fra indtrufne uheld i ind- og udlandet, men også til øvrig tilgængelig ekspertviden med hensyn til risici for alvorlige uheld.

2. Opstilling af lister over de typer af aktiviteter, der omfattes af begrebet betydelige risici, ud fra de af udvalget fastlagte kriterier.
3. Identificering af konkrete tekniske anlæg og processer, herunder transport og opbevaring m.v. af farlige stoffer og materialer, ud fra de under punkt 2 nævnte lister.
4. En vurdering af, hvilke oplysninger om aktiviteter myndighederne bør være i besiddelse af i relation til henholdsvis den forebyggende indsats og beredskabsplanlægningen på centralt og lokalt plan.

Udvalget begyndte sit arbejde i begyndelsen af 1981.

Stk. 2. Der skal føres effektivt tilsyn med, at de forskrifter og planer, der er nævnt i stk. 1, nr. 1 og 2, overholdes. Tilsyn skal føres af personer med fornøden indsigt inden for det pågældende arbejdsområde.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at den pågældende, der fører tilsyn, har de fornødne forudsætninger for at kunne klare opgaven, jfr. bekendtgørelsens § 8 med bemærkninger.

§

§ 20. Der skal føres effektiv kontrol med, at de sundhedsskadelige påvirkninger, der er nævnt i §§ 13-16, imødegås. Hvor der kan opstå sundhedsfare på grund af gasser, dampe og støv hidrørende fra stoffer og materialer eller på grund af støj og stråling, skal arbejdsgiveren sørge for, at det jævnligt eller, hvor det er nødvendigt, til stadighed kontrolleres, at forholdene er i orden, herunder foretage de nødvendige målinger for at gennemføre kontrollen. Måleresultater skal opbevares og på forlangende fremvises for arbejdstilsynet.

§ 20. Bestemmelsen fastslår arbejdsgiverens pligt til at imødegå sundhedsskadelig påvirkning fra stoffer og materialer, støj, stråling, belastninger m.v., herunder at grænseværdier og vægtgrænser m.v. overholdes, om nødvendigt foretages målin-

ger. Arbejdsgiveren skal sørge for at nedbringe påvirkningerne mest muligt.

Kapitel 5

Anmeldelse og godkendelse m.v. af planer

Godkendelse af arbejdsprocesplaner efter arbejdsmiljølovens § 40.

1. Indledning

Efter arbejdsmiljøloven kan arbejdsministeren fastsætte regler om, at:

1. planer over arbejdsgang, arbejdsprocesser og metoder (§ 40),
2. projekter o.lign. til opførelse eller ombygning af virksomheder og planer om indretning eller ændring af lokaler, tekniske anlæg og hjælpemidler (§ 44) og
3. planer for konstruktion, udførelse og opstilling af tekniske hjælpemidler (§ 46)

skal forelægges arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse.

Ifølge arbejdsmiljølovens bemærkninger er baggrunden for disse bestemmelser ønsket om en høj prioritering af den forebyggende indsats på planlægningsstadiet.

I hovedbekendtgørelsen om arbejdets udførelse, kapitel 5, er bemyndigelsen i arbejdsmiljølovens § 40, nr. 2, udmøntet i nærmere regler om godkendelse af arbejdsprocesplaner. Der henvises herved til kommissorium af 1. marts 1978 for regeludvalg vedrørende hovedbekendtgørelse om arbejdets udførelse, pkt. 3 c: Kommissorium, hvorefter regeludvalget bedes udarbejde principielle regler i henhold til arbejdsmiljølovens § 40 om udarbejdelse af planer vedrørende arbejdsgang, arbejdsprocesser og -metoder samt forelæggelse af sådanne planer og ændringer heri for arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse.

2. Hvad omfatter arbejdsmiljølovens § 40, nr. 2, om godkendelse m.v. af planer.

Til belysning heraf kan der tages udgangspunkt i lovteksten samt bemærkningerne hertil, sammenholdt med bemærkningerne til lovens § 1, nr. 1, der angår dette spørgsmål. Herudover skal relevant materiale fra lovens forarbejder i øvrigt, der belyser dette spørgsmål, gengives:

A. Lovens tekst

§ 40. Hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed kræver det, kan arbejdsministeren fastsætte regler om,

- 1) at der skal udarbejdes planer over arbejdsgang, arbejdsprocesser og -metoder,
- 2) at sådanne planer og ændringer skal forelægges arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse.

B. Bemærkninger

Bemærkningerne til § 40, nr. 2, lyder således:

Bestemmelsen tager fortrinsvis sigte på arbejder m.v., der rummer betydelige risici. Såfremt det ikke allerede er sket, vil arbejdstilsynet kunne kræve, at planerne forelægges et kompetent rådgivende firma, hvis virksomheden ikke selv råder over den nødvendige ekspertise, jfr. § 21.

Reglerne vil kunne bestemme, at godkendelsen kan gives på bestemte vilkår med hensyn til planernes udførelse, herunder om medarbejderes kvalifikationer, særlige beskyttelsesforanstaltninger eller brug af værnemidler. Godkendelsen kan gøres tidsbegrænset som forsøg i tilfælde, hvor arbejdstilsynet ikke fuldt ud kan overvåge nye metoders eventuelle farlighed.

Arbejdstilsynet kan ligeledes betinge sig besigtigelse af arbejdsstedet med det omhandlede tekniske anlæg m.v., før arbejdet begynder.

I bemærkningerne til lovens § 1, nr. 1, siges det bl.a.: "Med udtrykket "i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet" fastslås, at arbejdsmiljøet skal forbedres i takt med de muligheder, denne udvikling frembyder. Det skal således tilstræbes at opnå et arbejdsmiljø, der er på højde med de bedste virksomheder i sikkerheds- og sundhedsmæssig henseende". . . "Det vil navnlig være påkrævet ved administration af bestemmelserne i § 22, § 38, § 39, nr. 1, § 40, § 45, § 46, § 48, § 49, § 77 og § 80".

I lovens almindelige bemærkninger, side 16, højre spalte, afsnit 4, anføres at: "de arbejdsmiljømæssige hensyn skal tilgodeses ikke blot under arbejdet, men allerede fra det tidspunkt, da arbejdet planlægges og tilrettelægges (kapitel 5, § 38), og indtil arbejdsprocessen er afsluttet."

I bemærkningerne til lovens § 33 siges, at bestemmelsen; "er i overensstemmelse med lovforslagets almindelige princip om, at hensynet til et sikkert og sundt arbejdsmiljø bør inddrages allerede i planlægningsfasen, jfr. f.eks. § 40, § 44 og § 45. Dette gælder både med hensyn til selve udførelsen af et produktionsanlæg, et teknisk hjælpemiddel eller et bygge- og anlægsarbejde og med hensyn til den senere drift og produktion."

C. Lovens forarbejder i øvrigt

Der henvises til bilag til beretning om forslag til lov om arbejdsmiljø, bilag 1: Skriftlige spørgsmål fra arbejdsmarkedsudvalget og arbejdsministerens svar herpå, spørgsmål 42 og 44, bilag 2: Spørgsmål G, samt bilag til betænkning over forslag til lov om arbejdsmiljø, bilag 1: Skriftlige spørgsmål fra arbejdsmarkedsudvalget og arbejdsministerens svar herpå, spørgsmål 10.

3. Hvad forstås ved udtalelse og godkendelse

Af svar på spørgsmål 43 i bilag til beretning om forslag til lov om arbejdsmiljø, bilag 1: Skriftlige spørgsmål fra arbejdsmarkedsudvalget og arbejdsministerens svar herpå, fremgår, at begrebet "ud-

talelse" tager sigte på det forhold, at planer, der forelægges arbejdstilsynet, af dette vurderes med henblik på sådanne enkelte forhold, der har væsentlig sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, og hvor tilsynets ekspertniveau tillader en vurdering.

Ved "godkendelse" forstås gennemgang af et detaljeret projekt, hvorved arbejdstilsynet dels vurderer de enkelte sikkerheds- og sundhedsmæssige forholds forsvarlighed, dels foretager en sikkerheds- og sundhedsmæssig helhedsvurdering.

4. Retsvirkning af godkendelse

Herom henvises til spørgsmål 46 i bilag til beretning om forslag til lov om arbejdsmiljø, bilag 1: Skriftlige spørgsmål fra arbejdsmarkedsudvalget og arbejdsministerens svar herpå.

5. Godkendelsesordningen

Hjemmelen til at kræve arbejdsprocesplaner indsendt til arbejdstilsynet til godkendelse fremgår som nævnt af arbejdsmiljølovens § 40, nr. 2.

Kriteriet for at kræve en godkendelse efter § 40 er, at "hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed kræver det".

I lovens bemærkninger til § 40 udtales, at bestemmelsen fortrinsvis tænkes anvendt på arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, der er særlig farlige for sikkerhed eller sundhed, f.eks. arbejdsprocesser, der rummer alvorlig eksplosions-, brand- eller forgiftningsfare.

Af lovens bemærkninger til nr. 2 fremgår det, at bestemmelsen fortrinsvis tager sigte på arbejder m.v., der rummer betydelige risici.

Det fremgår endvidere af arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål 42 fra folketingets arbejdsmarkedsudvalg, jfr. bilag 1, at beskyttelse mod

andet end arbejdsulykker og erhvervssygdomme i traditionel forstand efterhånden kan komme i betragtning, se i øvrigt bemærkningerne til § 1, herunder bl.a. om langtids- og kombinationseffekten. Da lovforslaget har som formål at give bredere rammer for en videre udvikling imod et sikkert og sundt arbejdsmiljø, vil det stemme dårligt hermed, hvis lovteksten udtrykkeligt begrænses til kun at omfatte "betydelig risiko for den ansatte".

Af lovens bemærkninger og forarbejder i øvrigt kan herefter udledes, at anvendelsesområdet for § 40, nr. 2, på den ene side er begrænset til, at det ikke er enhver arbejdsproces, der kan kræves godkendt, men kun særlig risikobetonede arbejdsprocesser, men at risikoafvejningen på den anden side må foretages inden for det udvidede sikkerheds- og sundhedsbegreb, jfr. bemærkningerne til § 1. Omfattet af beskyttelseshensynet kan således ikke blot være skutte ulykker og forgiftninger, men også faren for f.eks. nedslidning.

Hjemmelen til at forlange planer udarbejdet af virksomhederne og eventuelt sendt til udtalelse eller godkendelse i arbejdstilsynet er ikke søgt generelt udnyttet på nuværende tidspunkt. Man har fundet det hensigtsmæssigt i bekendtgørelsen at operere med det almindelige planlægningskrav, jfr. kapitel 2, således at der ikke her stilles formkrav til planlægningen. Kun ved virksomhedstyper med kvalificerede arbejdsmiljøproblemer, har man fundet behov for en egentlig formalisering af planlægningen og en egentlig godkendelse fra arbejdstilsynet.

§

§ 21. Nye og bestående virksomheder, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal foretage anmeldelse til arbejdstilsynet til godkendelse som nævnt i stk. 3.

Stk. 2. Anmeldelsespligten påhviler arbejdsgiveren.

Stk. 3. Anmeldelsespligten omfatter

- 1) planer over nye arbejdsgange, arbejdsprocesser og -metoder (arbejdsprocesser m.v.) samt
- 2) væsentlige ændringer i arbejdsprocesser m.v.,

der berører produktionsanlæg, laboratorier, lagre og lignende, og som kan indebære fare for sikkerhed eller sundhed.

§ 21. Anmeldelse skal ske for at få en godkendelse. En sådan godkendelse vil blive givet, så snart myndigheden har mulighed for det. Direktoratet vil instruere tilsynskredsene om, hvorledes de rent praktisk skal håndtere godkendelsesordningen.

Når pligten til anmeldelse er afgrænset til virksomheder i bilag 1, skyldes det ønsket om en rimelig start for at indhøste erfaring. Afgrænsning til produktionsanlæg, laboratorier m.v. hindrer ikke, at der ved nyetablerede eller ændring i bestående anlæg kan blive tale om at vurdere evt. følgevirkninger i virksomheden, f.eks. arbejdsstedets indretning, velfærdsforanstaltninger m.v., som er en direkte følge af arbejdsprocesændringen.

BILAG 1

Virksomheder, der skal foretage anmeldelse efter bekendtgørelsens kapitel 5

Danmarks Statistiks erhvervsgrupperingskode af 1. april 1977

1. 31151 Oliemøller.
 2. 31153 Fiskemelsfabrikker,
herunder fiskepasta og -ensilage.
 3. 31154 Destruktionsanstalter og kødfoderfabrikker.
 4. 31310 Sprit- og likørfabrikker,
herunder fremstilling af whisky, gin m.m. samt sprit til teknisk brug.
 5. 34110 Papir- og papfabrikker,
herunder fremstilling af halmcellulose.
 6. 35111 Fremstilling af ilt og andre industrigasser,
herunder andre komprimerede luftarter samt flydende og fast kulsyre.
 7. 35119 Anden fremstilling af kemiske grundstoffer og primære kemiske forbindelser,
herunder emulgatorer, enzymer, osteløbe, garveekstrakt, soda og farvestoffer.
Endvidere sulfonamider, ikke doserede og ikke i detailpakninger samt pesticider i form af isolerede kemiske forbindelser.
 8. 35121 Fremstilling af kunstgødning,
herunder fremstilling af superfosfat.
 9. 35122 Fremstilling af færdigblandede bekæmpelsesmidler,
herunder træimprægneringsmidler uden bindemiddel.
 10. 35131 Fremstilling af basisplast, herunder kunstharpiks.
 11. 35210 Farve- og lakfabrikker,
herunder fernis og fortynder.
 12. 35220 Medicinalvarefabrikker,
herunder hormoner, vitaminer og antibiotica uanset indpakning, endvidere andre lægemidler.
 13. 35291 Sprængstoffabrikker.
 14. 35300 Mineralolieraffinaderier.
 15. 35401 Asfaltfabrikker.
 16. 35402 Tagpapfabrikker.
 17. 35409 Anden fremstilling af olie- og kulprodukter,
herunder blanding og krakning af mineralolier samt behandling af kemikalieaffald.
 18. 41020 Gasværker.
-

§

§ 22. Arbejdsgiveren skal indgive anmeldelse til arbejdstilsynet i det amt, hvor arbejdsprocessen m.v. agtes påbegyndt. Anmeldelsen skal være skriftlig og indeholde oplysninger som angivet i bilag 2 til denne bekendtgørelse i det omfang, det skønnes nødvendigt for arbejdstilsynets bedømmelse af arbejdsprocessen m.v.

Stk. 2. I det omfang, det må anses nødvendigt for bedømmelse af arbejdsprocessen m.v., eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, kan arbejdstilsynet indhente yderligere oplysninger. Arbejdstilsynet kan kræve oplysningerne vurderet af særligt sagkyndige, jfr. arbejdsmiljølovens § 21.

§ 22. De oplysninger, der skal foreligge i forbindelse med en ansøgning, vil i omfang og karakter variere betydeligt, afhængigt af, hvad der søges godkendt og kan f.eks. være oplysninger om:

- De forventede tidspunkter for bygge- og anlægsarbejds påbegyndelse og afslutning samt for påbegyndelse af virksomhedens drift.
- Produktions- og lagerlokalers placering og indretning.
- Art og forbrug af råvarer og hjælpstoffer.
- Oplysning om intern transport og oplagring, som kan give anledning til arbejdsmiljøproblemer.
- Virksomhedens procesforløb (flow-sheet) med angivelse af samtlige anlæg, der kan give arbejdsmiljøproblemer, (f.eks. støv, støv, røg, lugt, sundhedsskadelige dampe m.v.).
- Angivelse af det skønnede støjniveau på de enkelte arbejdspladser.
- Sammensætning og mængde af luftforureninger.
- Kvalificeret personale til at føre tilsyn, jfr. § 19, stk. 2.
- Risikobetonede processer samt oplagring og intern transport af stoffer og materialer med farlige egenskaber.
- Foranstaltninger, der er truffet til sikring af arbejdsmiljøet med hensyn til stoffer og materialer og støv, støv m.v.

- Foranstaltninger, der er truffet for at imødegå driftforstyrrelser eller uheld ved risikobetonede processer og ved oplagring og intern transport af stoffer og materialer med farlige egenskaber.

— risikobetonede ?

Såfremt omfanget og karakteren af de oplysninger, som en virksomhed forelægger arbejdstilsynet, ikke måtte være tilfredsstillende til behandling af godkendelsessagen, kan arbejdstilsynet pålægge virksomheden at tilvejebringe yderligere oplysninger, samt kræve planerne vurderet af særligt sagkyndige.

Når der i eksemplerne ovenfor nævnes spørgsmålet om kvalificeret personale til at føre tilsyn, skyldes det, at arbejdstilsynet anser det for nødvendigt for at give arbejdstilsynet mulighed for at bedømme, om personalet er kvalificeret med hensyn til tilsyns- og kontrolopgaver. Dette gælder i særlig grad risikobetonede processer.

I en række tilfælde vil det formentlig være hensigtsmæssigt, om en virksomhed, forinden der indgives ansøgning om godkendelse, tager kontakt med den pågældende arbejdstilsynskreds for eventuelt at få præciseret, hvilke oplysninger der vil være nødvendige for tilsynets behandling af sagen.

Virksomheden skal være opmærksom på lovens § 33, der siger, at: "den, der leverer projekt til et teknisk hjælpemiddel, et produktionsanlæg eller bygge- eller anlægsarbejde, skal i projektet tage hensyn til sikkerhed og sundhed ved arbejdets udførelse og driften af det færdige byggeri eller anlæg m.v. Det samme gælder den, der på lignende måde rådgiver om arbejdsmiljømæssige forhold."

Arbejdstilsynet kan i forbindelse med ansøgninger kræve mere detaljerede oplysninger til brug for ansøgningens bedømmelse.

Oplysninger om de foranstaltninger, som den enkelte virksomhed påtænker at etablere for at sikre arbejdsmiljøet, skal kunne give arbejdstilsyn-

net mulighed for at bedømme, hvorvidt de foranstaltninger m.v., som virksomheden agter at etablere, er af rimeligt omfang og kapacitet. Så-

framt der ved denne bedømmelse kræves bistand fra sagkyndige, skal udgifterne i forbindelse hermed afholdes af virksomheden.

BILAG 2

Anmeldelse og godkendelse m.v. af planer

Anmeldelsen skal være skriftlig og indeholde nedenstående oplysninger i det omfang, som må anses for nødvendigt for arbejdstilsynets bedømmelse af det anmeldte:

- A. Planer over virksomhedens beliggenhed.
 - 1. Planerne skal være i en sådan målestok, at de klart angiver beliggenhed og udformning af det anmeldte (arbejdsprocesser m.v.).
 - B. Oplysninger om virksomhedens etablering.
 - 2. De forventede tidspunkter for bygge- og anlægsarbejders påbegyndelse og afslutning samt for påbegyndelse af virksomhedens drift.
 - C. Oplysninger om virksomhedens indretning og drift.
 - 3. Skematisk fremstilling (flow-sheet) af virksomhedens/anlæggets procesforløb med angivelse af samtlige anlæg eller detaljer af sådanne, der kan give arbejdsmiljøproblemer, jfr. § 13, § 14, § 15, § 16 og § 17. Anlæggenes placering skal være angivet på de under nr. 1 nævnte planer, f. eks. ved en nummerering.
 - 4. Art og forbrug af råvarer og hjælpestoffer.
 - 5. Risikobetonede processer samt oplagring og intern transport af stoffer og materialer med farlige egenskaber, jfr. nr. 10.
 - 6. De forventede tidspunkter for den normale daglige driftstid såvel for enkelte, særligt arbejdsmiljøbelastende anlæg og maskiner som for virksomheden som helhed.
 - 7. Såfremt virksomhedens/anlæggets drift er af midlertidig karakter, angives det forventede tidspunkt for virksomhedens/anlæggets ophør.
 - D. Oplysninger om virksomhedens interne forurening og foranstaltninger herimod.
 - 8. Beregnede emissioner på arbejdspladsen fra de anlæg, der er angivet på den under nr. 3 nævnte skematiske fremstilling. (Emission = udsendelse af luftformige, flydende eller faste stoffer, støj m.v.).
 - 9. Beskrivelse af foranstaltninger, der er truffet for at hindre sundhedsskadelige påvirkninger, jfr. nr. 3.
 - 10. Beskrivelse af foranstaltninger, der er truffet for at imødegå driftsforstyrrelser eller uheld ved risikobetonede processer og ved oplagring og intern transport af stoffer og materialer med farlige egenskaber, jfr. nr. 5.
-

§

§ 23. Sikkerhedsorganisationen skal inddrages i udarbejdelsen af planer efter dette kapitel.

§ 23. For at fremme et godt arbejdsmiljø er det vigtigt, at sikkerhedsorganisationen inddrages i planlægningen, jfr. i øvrigt lovens § 9, stk. 4, og arbejdsministeriets bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Der er indregnet om, at i virksomheder med indtil 9 ansatte skal sikkerhedsarbejdet udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte, jfr. arbejdsmiljølovens § 5.

Stk. 2. Det skal fremgå af anmeldelsen, at sikkerhedsorganisationen har været inddraget i planlægningen, ligesom sikkerhedsorganisationen skal orienteres om indholdet af arbejdstilsynets afgørelse.

Stk. 2. At sikkerhedsorganisationen har været inddraget i planlægningen kan eventuelt dokumenteres over for arbejdstilsynet ved at vedlægge en udtalelse fra sikkerhedsorganisationen. Dette vil være praktisk og spare arbejdstilsynet for eventuelt senere at måtte rekvirere en sådan udtalelse, idet sikkerhedsorganisationen skal høres, forinden beslutning tages om arbejdsmiljøspørgsmål.

§

§ 24. En godkendelse kan betinges af opfyldelsen af nærmere fastsatte vilkår, ligesom en godkendelse kan gøres tidsbegrænset.

§ 24. Godkendelsen kan gives på bestemte vilkår, herunder medarbejderes kvalifikationer, særlige beskyttelsesforanstaltninger eller brug af værnemidler.

Godkendelsen kan gøres tidsbegrænset i tilfælde, hvor arbejdstilsynet ikke fuldt ud kan overskue nye metoders eventuelle farlighed, f.eks. i tilfælde, hvor der er tale om forsøgsanlæg (pilotanlæg). På områder, hvor udviklingen, f.eks. af hygiejniske grænseværdier, tilsiger det, kan arbejdstilsynet være nødsaget til at tidsbegrænse en god-

kendelse, enten i dens helhed eller på enkelte punkter, f.eks. for så vidt angår visse tekniske anlæg eller bestemte processer. Godkendelsen kan enten tænkes begrænset til et vist åremål, eller den kan eventuelt i visse tilfælde, hvor arbejdstilsynet ønsker at følge udviklingen særlig nøje, gives "indtil videre" eller med forbehold om tilbagekaldelse.

Ved indførelse af nye, strengere regler af arbejdsmiljøforbedrende art, må der tages stilling til de forhold, der som følge heraf bliver ulovlige. Derfor bør der også i de eventuelle overgangsbestemmelser tages stilling til, hvordan sådanne strengere regler influerer på godkendelser, der er givet efter dette kapitel.

Der skal på den ene side tages hensyn til, at virksomheden har indrettet sig i tillid til den givne godkendelse, og på den anden side, at arbejdsmiljøloven er en social beskyttelseslov, der til enhver tid skal være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Det bemærkes dog, at godkendelser ikke kan være bindende i al fremtid, uanset udviklingen i samfundet i øvrigt.

Stk. 2. En godkendelse kan tilbagekaldes, såfremt fastsatte vilkår ikke overholdes, eller nye oplysninger, der har væsentlig betydning for sikkerhed eller sundhed, gør det nødvendigt.

Stk. 2. Dette kan være tilfældet, hvis der fremkommer ny viden, f.eks. nye forskningsresultater, der har væsentlig betydning for sikkerhed eller sundhed.

Kapitel 6

Detailregler og dispensationer

§

§ 25. Direktøren for arbejdstilsynet bebyrder sig til at fastsætte detailregler for arbejdets udførelse i overensstemmelse med foranstående bestemmelser.

§ 25, stk. 1. Første stykke af paragraffen angiver, at detailregler, der kan fastsættes for arbejdsudførelse, skal bygge på og uddybe de almindelige principper, der er fastlagt i bekendtgørelsen.

Stk. 2. I reglerne kan der desuden fastsættes bestemmelser om:

1. Særlige velfærdsforanstaltninger samt sådanne andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v. for arbejde, som må anses for at virke fysisk eller psykisk belastende på kort eller lang sigt.
2. Opslag eller egnet markering.
3. Grænseværdier, herunder støjgrænser, vægtgrænser, temperaturer, stråling m.v. samt kontrol med deres overholdelse.
4. At virksomheder med igangværende industrielle aktiviteter, der er opført på bilag I til denne bekendtgørelse, skal indsende oplysninger til Arbejdstilsynet.
5. At arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdomme, kun må udføres af personer, der har gennemgået en nærmere angivet uddannelse, aflagt en prøve eller opnået en bestemt alder.
6. Beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdomme ved visse arbejder.
7. Begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

I stk. 2 opregnes de krav, der kan fastsættes i detailreglerne.

Indholdet af bestemmelserne i § 9 om de psykiske arbejdsmiljøfaktorer er generelt og vil kræve en nærmere regelfastsættelse i takt med de erfaringer, man erhverver på området.

Nr. 4 indeholder mulighed for at kræve oplysninger fra virksomheder, der er nævnt i bilag I, men som ikke foretager ændringer i planer. De oplysninger, der vil komme på tale, vil svare til de oplysninger, der er nævnt i bemærkningerne til § 22. På grundlag af sådanne oplysninger kan der eventuelt blive tale om godkendelse fra Arbejdstilsynet.

Da der foregår en stadig udvikling i samfundet, vil det være naturligt, at bilaget underkastes en revision med passende mellemrum.

Direktøren for Arbejdstilsynet har, som bemyndigelseskapitlet er udformet, ikke mulighed for at foretage en sådan revision uden bemyndigelse fra Arbejdsministeren efter Arbejdsmiljølovens § 73.

Nr. 5, 6 og 7 svarer til Arbejdsmiljølovens § 41, stk. 1.

Stk. 3. Der kan i reglerne anvendes henvisninger til anerkendte normer og standarder, når disse angives entydigt, herunder med datering.

Stk. 3 omhandler betingelserne for at anvende henvisning til normer og standarder i reglerne. Denne metode vil kunne være hensigtsmæssig, hvis der på det pågældende område findes sådanne normer og standarder, som fastlægger et sikkerheds- eller sundhedsmæssigt niveau, der opfylder Arbejdsmiljøloven. For at en standard eller norm kan få gyldighed som regler efter Arbejdsmiljølovgivningen, skal særreglernes henvisninger til den være præcise, herunder med dato for pågældende standard eller norm, og tiltrådt af Arbejds miljørådet.

Stk. 4. Direktøren for Arbejdstilsynet kan i reglerne bemyndige tilsynskredsene til i nærmere angivet omfang at tillade afvigelser fra detailreglerne.

§

§ 26. Direktøren for Arbejdstilsynet udsender anvisninger og vejledninger, hvori der gives nærmere retningslinier for, hvorledes bestemmelserne i bekendtgørelsen og detailregler kan opfyldes.

§ 26. En uddybning af bestemmelser i bekendtgørelsen (og detailreglerne) vil tillige ske gennem anvisninger og vejledninger, der udstedes af direktøren for Arbejdstilsynet. Anvisninger består i vejledende fortolkning og tydeliggørelse af, hvorledes almindelige forsvarlighedskrav kan opfyldes,

og er ikke forbundet med pligt til at følge netop den fremgangsmåde, der anvises, men følges anvisningen ikke, skal den valgte fremgangsmåde være lige så forsvarelig i sikkerheds- og sundhedsmæssig henseende. Anvisninger er følgelig ikke direkte strafsanktioneret, men følges en anvisning ikke, kan dermed den tilgrundliggende forsvarelighedsbestemmelse i lov eller bekendtgørelse være overtrådt. Egentlige vejledninger har til formål at tydeliggøre og forklare indholdet i bekendtgørelsen m.v.

Parterne vil blive hørt i forbindelse med udarbejdelse af sådanne vejledninger. Se endvidere bemærkningerne til bekendtgørelsens § 9.

§ 27. Hvor der for udførelsen af et arbejde tillige gælder anden lovgivning, kan der ikke fastsættes regler efter foranstående bestemmelser uden forudgående forhandling med de respektive myndigheder.

§ 28. Direktøren for arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvareligt.

§ 28. Bestemmelsen giver direktøren for arbejdstilsynet beføjelse til at dispensere fra bekendtgørelsen.

Kapitel 7 Klageadgang

§ 29. Tilsynskredsens afgørelse kan indbringes for direktøren for arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Direktørens afgørelse kan indbringes for arbejdsministeren inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil klagemyndighedens afgørelse foreligger, eller klagemyndigheden bestemmer andet. Klage over afgørelser efter lov om arbejdsmiljø § 77, stk. 2, har ikke opsættende virkning.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan klagemyndigheden behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen først fremkommer efter udløbet af den frist, der er nævnt i stk. 1 og 2.

§ 29. Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 81.

Kapitel 8 Straf

§ 30. Med bøde eller hæfte straffes den, der

- 1) overtræder § 4, stk. 1, §§ 5–7, stk. 1, § 8, §§ 10–20,
- 2) ikke indsender anmeldelse efter § 21 eller tilsidesætter vilkår, knyttet til en godkendelse efter § 24,
- 3) ikke efterkommer påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.

Stk. 2. For overtrædelse af § 4, stk. 1, §§ 5–7, stk. 1, § 10, § 11, §§ 13–20, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 3. For overtrædelser, der begås af aktieselskaber, andelsselskaber eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar.

§ 30. Bestemmelsen fastsætter i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens § 84 straf for overtrædelse af bekendtgørelsen med et objektive bødeansvar for arbejdsgiveren for overtrædelse af nærmere angivne bestemmelser.

§ 31. I detailregler efter bekendtgørelsen kan der fastsættes straf for overtrædelse af bestemmelser i disse efter § 84 i arbejdsmiljøloven.

§ 31. Arbejdsmiljølovens § 84 giver hjemmel for fastsættelse af straf i forskrifter, der udstedes i henhold til loven. § 31 viderefører denne hjemmel til bekendtgørelsen.

§

§ 32. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. september 1983.

Stk. 2. Samtidig ophæves følgende bestemmelser, optaget i bekendtgørelse nr. 321 af 21. juni 1977 om regler efter den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning, der med mindre ændringer forbliver i kraft efter arbejdsmiljølovens ikrafttræden:

Under § 2, nr. 1:

Lov om almindelig arbejderbeskyttelse, jfr. lovbekendtgørelse nr. 297 af 4. juli 1968, som senest ændret ved lov nr. 330 af 19. juni 1974, § 13, nr. 20, § 16, stk. 4 og stk. 6, § 26, stk. 1 og § 27.

Under § 2, nr. 3:

Lov om arbejderbeskyttelse inden for handels- og kontorvirksomhed, jfr. lovbekendtgørelse nr. 298 af 4. juli 1968, som senest ændret ved lov nr. 153 af 31. marts 1973, § 7, nr. 19, § 8, stk. 4 og stk. 6 og § 11, stk. 1, så vidt angår dennes henvisning til foranstående bestemmelser i lov om almindelig arbejderbeskyttelse.

Under § 2, nr. 4:

Lov om arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri, jfr. lovbekendtgørelse nr. 299 af 4. juli 1968, som senest ændret ved lov nr. 153 af 31. marts 1973, § 8, stk. 4 og stk. 6 og § 19.

§ 32, stk. 2. Heri ophæves en række bestemmelser i de tidligere arbejderbeskyttelseslove, som ved arbejdsmiljølovens ikrafttræden blev opretholdt ved bekendtgørelse nr. 321 af 21. juni 1977.

Bilag B

Bilag B er ikke vedhæftet i denne publiceret udgave på grund af beskyttelse af andres ophavsret.