

D. 19. maj 2022

# Det ansættelsesretlige efterspil af covid-19

The employment law aftermath of covid-  
19

Specialeafhandling af Sofie Haals (20176760)  
10. Semester, Cand.merc.(jur.), Aalborg Universitet

Vejleder: Bjørn Holtze



AALBORG UNIVERSITET

## Indholdsfortegnelse

<b>Abstract .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduktion .....</b>	<b>5</b>
1.1 Indledning .....	5
1.2 Problemfelt .....	6
1.3 Metode .....	7
1.4 Afgrænsning .....	9
1.5 Begrebsafklaring.....	10
1.5.1 Arbejdstager .....	11
1.5.2 Arbejdsgiver.....	11
<b>2. Lovgivning .....</b>	<b>11</b>
2.1 Helbredsloven .....	12
2.1.1 Covid-19 i relation til helbredsloven .....	13
2.2 Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. ....	14
2.3 Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.....	16
2.4 Epidemiloven .....	18
<b>3. Covid-19 som helbredsoplysning .....</b>	<b>19</b>
3.1 Test for covid-19 som helbredsoplysning .....	19
3.2 Vaccination mod covid-19 som helbredsoplysning .....	19
<b>4. Ledelsesretten .....</b>	<b>22</b>
<b>5. Hvilke krav må arbejdsgiver stille arbejdstager i medfør af særlovgivningen? .....</b>	<b>24</b>
5.1 Coronapas .....	25
5.2 Test .....	26
5.3 Ansættelsesretlige sanktioner .....	26
5.3.1 Afskedigelsesnævnet, sag nr. 20210803- bortvisning .....	27
5.4 Delkonklusion .....	29
<b>6. Hvilke krav må arbejdsgiver stille arbejdstager efter særlovgivningens ophør? .....</b>	<b>30</b>
6.1 Fagbevægelsens Hovedorganisation.....	32
6.2 Ledelsesrettens omfang og rammer.....	33
6.2.1 Faglig Voldgift, kendelse afsagt d. 23/2-2000 - DFDS.....	33
6.2.2 Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011- murereleven.....	35
6.2.3 Arbejdsrettens dom af 11. april 2019 - sygefraværspolitik .....	37
6.3 Må arbejdsgiveren pålægge arbejdstageren at forevise coronapas i medfør af ledelsesretten? .....	39
6.4 Rejseaktivitet .....	42

6.4.1 Indrejse i land med strenge restriktioner vs. indrejse i land med mere lempelige restriktioner .....	44
6.5 Delkonklusion .....	47
<b>7. Må arbejdsgiveren pålægge et vaccinekrav? .....</b>	<b>48</b>
7.1 Vaccinekrav Mærsk .....	49
7.2 Vaccination i relation til arbejdets funktion .....	51
7.3 Kan arbejdsgiver pålægge vaccinekrav ved rejsearbejde?.....	52
7.3.1 Rejse til lande med indrejseforbud .....	52
7.3.2 Rejse til lande med krav om færdigvaccination .....	52
7.4 Delkonklusion .....	54
<b>8. Yderligere restriktioner i fremtiden som følge af covid-19 .....</b>	<b>55</b>
8.1 Smittefare og øvrige smitsomme sygdomme.....	56
8.2 Fiktivt scenarie.....	58
8.3 Influenzavaccine .....	60
8.4 Indførelse af vaccinekrav.....	63
8.5 Delkonklusion .....	66
<b>9. Konklusion.....</b>	<b>67</b>
<b>10. Litteraturliste.....</b>	<b>70</b>
Domme .....	70
Faglitteratur .....	70
Lovgivning, bekendtgørelser, lovforslag, vejledninger m.v.....	70
Hjemmesider.....	71
Artikler og nyheder.....	74
Andet .....	75
Telefoninterview.....	75
Mailkorrespondance.....	75
<b>Bilag.....</b>	<b>76</b>
Bilag 1 – Mailkorrespondance med Catrine Lundholm, HK Nordjylland .....	76

## Abstract

A few years ago, "covid-19" was not widely known among the world's population, but in recent years, covid-19 has had a huge impact worldwide.

On March 11, 2020, the Danish Prime Minister chose to shut down society to limit the infection of the new, unknown virus. In recent years Denmark has been affected by covid-19 to varying degrees and the Danish labor market is no exception. The Danish labor market has been particularly challenged on both the employer's and employee's rights and obligations during a pandemic, where restrictions characterize everyday life and where there is a need to be able to limit the spread of infection. These challenges have resulted in special legislation that has regulated the employer's access to issue orders to employees regarding test for covid-19 and presentation of coronapas.

The focal point of this thesis is the employment law aftermath of covid-19.

The purpose of this thesis is to examine how covid-19 has affected the employment relationship and how the legal position of employers and employees is after the end of the special legislation.

The legal dogmatic method will be used and will be used to describe, interpret, analyze and systematize current law and case law. Including the lack of the same.

This thesis is based on six sub-questions that will be answered.

It is noted that the focal point of the thesis deals with an ongoing issue where there is not much case law to rely on. Therefore, imagined examples and cases are included.

The first part of the thesis deals with and clarifies what requirements the employer could make to the employee pursuant to the special legislation.

The second part of the thesis examines and assesses what requirements the employer can make to the employee after the cessation of special legislation, including whether these accesses are regulated in other legislation. The scope and framework of the management right will also be analyzed and assessed to clarify what the management right contains and whether the employer may, pursuant to this, impose a vaccine requirement on the employee and/or a requirement for presentation of coronapas.

The thesis also contains a perspective that seeks to shed light on how covid-19 will in the future affect an employment relationship in the Danish labor market.

This thesis concludes that the employer still has access to impose a test requirement on employees pursuant to the Health Act, but that this access is tightened in relation to the access that the special legislation granted the employer. It is also concluded that the employer does not have a statutory right to issue an order for the employee's presentation of coronapas, but that this access is probably included in the management right. This access is limited, but the thesis finds some cases in which the access is greater.

The thesis concludes that the employer cannot, pursuant to either legislation or management law, make a vaccine claim.

Finally, the thesis concludes that covid-19 has left its mark on the Danish labor market about the focus on illness and the risk of infection in the workplace. Among other things, this has led several employers to offer their workers to be vaccinated against influenza. The perspective of the thesis also opens the possibility of revising the Health Act and introducing other future restrictions to reduce the risk of infection, for example in the form of a health passport.

# 1. Introduktion

## 1.1 Indledning

SARS-CoV-2 (covid-19) er navnet på den globale pandemi, der gennem de seneste år har påvirket hele verden. I december 2019 blev der registreret et udbrud af en sygdom, der senere viste sig at blive kendt som covid-19.<sup>1</sup> Sidenhen spredte virussen sig til hele verden og d. 27. februar 2020 blev det første tilfælde af covid-19 på dansk jord identificeret.<sup>2</sup>

D. 11. marts 2020 erklærede World Health Organization (WHO) covid-19 for en pandemi og samme dag valgte statsministeren at lukke Danmark ned.<sup>3</sup> Dette var blot begyndelsen, da covid-19 skulle vise sig at påvirke hele verden i flere år og endnu gør det.

Det danske arbejdsmarked var ikke undtaget fra at mærke covid-19's påvirkning.

Den lovgivning som arbejdsmarkedets parter er underlagt viste sig ikke at være tilstrækkelig, når pandemien og restriktioner herskede. Et stigende smittetryk og et behov for tiltag, der kunne mindske smittespredningen, udmøntede sig derfor i første omgang til en særlov, der gav arbejdsgivere adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19.<sup>4</sup> Sidenhen blev endnu en særlov vedtaget, der udvidede arbejdsgiveres adgang til også at omfatte at pålægge arbejdstagere forevisning af coronapas.<sup>5</sup>

Pr. 1. februar 2022 havde regeringen besluttet at covid-19 ikke længere skulle kategoriseres som en samfundskritisk sygdom og stort set alle restriktioner ophørte.<sup>6</sup> Den særlov, der gav arbejdsgivere adgang til at pålægge arbejdstagere forevisning af coronapas og test for covid-19 ophørte d. 5. februar 2022, da Beskæftigelsesministeriet ikke valgte at forlænge den.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.ft.dk/samling/20211/almdel/ufo/spm/1/svar/1824050/2472975.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.ft.dk/samling/20211/almdel/ufo/spm/1/svar/1824050/2472975.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.ft.dk/samling/20211/almdel/ufo/spm/1/svar/1824050/2472975.pdf>

<sup>4</sup> Lov nr. 1641 af 19/11/2020

<sup>5</sup> Lov nr. 2098 af 25/11/2021

<sup>6</sup> <https://www.regeringen.dk/nyheder/2022/alle-restriktioner-udloeber-den-31-januar/>

<sup>7</sup> <https://bm.dk/nyheder-presse/nyheder/2022/01/alle-covid-19-relaterede-restriktioner-paa-beskaeftigelsesministeriets-omraade-ophoerer/>

Arbejdsgivere skal i medfør af arbejdsmiljøloven<sup>8</sup> sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø og arbejdsgivere har desuden en naturlig, væsentlig interesse i at have mindst muligt sygefravær på arbejdspladsen. Som følge af særlovgivningens ophør, stod arbejdsgiverne tilbage uden nogen lovhjemlet ret til at fremsætte de hidtil gældende krav mod arbejdstagerne, til trods for at covid-19 stadigvæk var til stede i samfundet.

På baggrund af særlovgivningens ophør er der opstået gråzoner, der har givet anledning til en række problemstillinger på det danske arbejdsmarked.

Både fra arbejdsgiveren og arbejdstagerens side af har nogle af de centrale problemstillinger været, hvorvidt arbejdsgiver fortsat må kræve test for covid-19, forevisning af coronapas og om arbejdsgiveren kan kræve at arbejdstageren bliver vaccineret.

## 1.2 Problemfelt

Omdrejningspunktet for nærværende afhandling er det ansættelsesretlige efterspil af covid-19. Herunder ønskes det at undersøge, hvordan henholdsvis arbejdsgiver og arbejdstager skal forholde sig til de rettigheder og forpligtelser, der tidligere var lovreguleret, men hvor der nu hverken er lovgivning eller retspraksis at støtte ret på.

Det problemfelt som nærværende afhandling vil tage afsæt i er:

*Det ansættelsesretlige efterspil af covid-19*

For at undersøge problemfeltet vil følgende delspørgsmål søges besvaret:

- 1) *Hvilke krav må arbejdsgiver stille arbejdstager i medfør af særlovgivningen?*
- 2) *Hvilke krav må arbejdsgiver stille arbejdstager efter særlovgivningens ophør?*
- 3) *Må arbejdsgiveren pålægge et testkrav?*
- 4) *Må arbejdsgiveren pålægge arbejdstageren at forevise coronapas?*
- 5) *Må arbejdsgiveren pålægge et vaccinekrav?*
- 6) *Hvordan vil covid-19 påvirke det danske arbejdsmarked og dets parter fremadrettet?*

---

<sup>8</sup> LBK nr. 1084 af 19/09-2017

For at besvare delspørgsmålene vil det først og fremmest undersøges, hvilke krav arbejdsgivere kunne stille til arbejdstagere med hjemmel i den særlovgivning, der trådte i kraft for at begrænse smittespredningen af covid-19. Herefter vil det undersøges om arbejdsgivere fortsat har adgang til at stille sådanne krav til arbejdstagere efter særlovgivningens ophør, herunder en vurdering af, hvad ledelsesrettens omfang og rammer rummer. Det vil i forlængelse heraf undersøges om arbejdsgiveren har adgang til at pålægge et testkrav og krav om forevisning af coronapas. Dernæst vil det undersøges om arbejdsgiveren har adgang til at pålægge arbejdstageren et vaccinekrav.

Slutteligt vil det søges at vurdere, hvordan covid-19 fremadrettet vil påvirke det danske arbejdsmarked og dets parter med tænkte eksempler, hypotetiske scenarier samt en vurdering af om nugældende ret er tilstrækkelig og hensigtsmæssig.

Det bemærkes at nærværende afhandlings problemfelt omhandler en igangværende problemstilling, der er i konstant udvikling, hvorfor der for at undersøge og besvare problemfeltet er inddraget tænkte eksempler, hypotetiske scenarier samt, hvad der kan udledes af tidligere og nugældende ret.

Det bemærkes i øvrigt at delspørgsmål seks tager afsæt i de forhold og problemstillinger som afhandlingen har givet anledning til.

### 1.3 Metode

Formålet med nærværende afhandling er at undersøge det ansættelsesretlige efterspil af covid-19.

I denne afhandling vil den retsdogmatiske metode anvendes, hvis formål er at analysere og beskrive gældende ret<sup>9</sup> – *de lege lata*.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Munk-Hansen, Carsten (2017) Den juridiske løsning (1. udgave) København: Jurist- og økonomforbundets forlag, s. 13 f.

<sup>10</sup> Munk-Hansen, Carsten (2017) Den juridiske løsning (1. udgave) København: Jurist- og økonomforbundets forlag, s. 11



Gældende ret vil udledes ved hjælp af danske retskilder, herunder faglitteratur, love, bemærkninger, vejledninger samt relevant praksis fra Arbejdsretten, faglig voldgift og Afskedigelsesnævnet.

For at få indsigt i gældende ret mens pandemien herskede vil særlovene lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. og lov om arbejdsgivers adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. anvendes. Derudover vil lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdet og lov om epidemier m.v. analyseres for at supplere forståelsen af gældende ret mens pandemien herskede, men også for at klarlægge den nugældende ret.

Ydermere vil forarbejderne til lovene fortolkes og analyseres for at fortolke og beskrive retsområdets tilstand og de relevante bestemmelsers omfang.

Afhandlingen anvender tillige vejledninger fra Arbejdstilsynet og relevant praksis fra Arbejdsretten, faglig voldgift og Afskedigelsesnævnet. Arbejdsrettens domme AR2010.0051 og AR2018.0122 analyseres for at undersøge og klarlægge, hvad ledelsesrettens omfang og rammer indeholder. Det samme gør sig gældende med kendelse af 23. februar 2000 fra faglig voldgift. Sag nr. 20210803 fra Afskedigelsesnævnet analyseres for at klarlægge omfanget af ansættelsesretlige sanktioner som arbejdsgiver må bringe i anvendelse, når en arbejdstager ikke efterkommer et pålæg udstedt i medfør af særlovgivningen.

Det primære formål med afhandlingen er en undersøgelse af dette områdes lovgivnings indhold (og manglen på samme), dennes virkning set ud fra den nugældende situation på arbejdsmarkedet, samt at klarlægge hvad der hører under ledelsesrettens omfang og rammer.

Den retspolitiske metodes formål er at vurdere, om gældende ret er tilstrækkelig og hensigtsmæssig og afhandlingens sidste del vil indeholde retspolitiske betragtninger (*de lege ferenda*).<sup>11</sup> De lege ferenda er inddraget, da afhandlingens sidste del indeholder en betragtning om, hvorvidt nugældende lovgivning er tilstrækkelig og hensigtsmæssig set i lyset af covid-19 pandemien og dens efterspil.

Afhandlingen vil både anvende skreven og uskreven ret.

Retspraksis er i konstant udvikling og den gældende ret på området både udvides og indskrænkes over tid. Nærværende afhandlings omdrejningspunkt er et retsområde, hvor der på nuværende tidspunkt alene findes meget sparsomt retspraksis. Årsagen hertil, er at afhandlingens omdrejningspunkt er ganske nyt og under udvikling.

#### 1.4 Afgrænsning

Nærværende afhandlings omdrejningspunkt er det ansættelsesretlige efterspil af covid-19.

Da dette er et relativt bredt undersøgelsesfelt, er problemfeltet understøttet af seks delspørgsmål. Af hensyn til afhandlingens omfang er der foretaget en række overvejelser i forhold til afgrænsning.

Nærværende afhandling vil alene fokusere på det danske arbejdsmarked, hvorfor afhandlingen afgrænses til alene at behandle national ret og indenlandske arbejdstagere.

Nærværende afhandling tager afsæt i et ansættelsesretligt perspektiv og ikke anden juridisk regulering i forbindelse med covid-19's påvirkning.

Ansættelsesretten spænder over en bred række juridiske områder, men nærværende afhandling afgrænses til at behandle de elementer i ansættelsesforholdet, der er nødvendige for at behandle covid-19's påvirkning af ansættelsesforholdet. Øvrige elementer fra ansættelsesretten kan inddrages i det omfang, det vurderes at være nødvendigt og hvor det fremgår af afhandlingen.

---

<sup>11</sup> Munk-Hansen, Carsten (2017) Den juridiske løsning (1. udgave) København: Jurist- og økonomforbundets forlag, s. 11

De primære love, der vil blive anvendt i nærværende afhandling, er lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet, lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. samt lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. Derudover vil epidemiloven blive inddraget i begrænset omfang.

Af hensyn til afhandlingens omfang og for at besvare afhandlingens problemfelt, vil der ikke være en gennemgående analyse og fortolkning af helbredsoplysningsloven. Der afgrænses til alene at behandle helbredsoplysningsloven og dennes bestemmelser i det omfang, de vurderes at være relevante for afhandlingens problemfelt. Nærmere bestemt helbredsoplysningsloven § 1, stk. 1, 2 og 3 og § 2, stk. 1 og 2.

Øvrige love og bekendtgørelser vil blive anvendt i den udstrækning, de vurderes at være relevante i forbindelse med besvarelse af nærværende afhandlings problemfelt og delspørgsmål.

Afhandlingen vil ikke skelne mellem det private og det offentlige arbejdsmarked, funktionærer og ikke-funktionærer samt ej heller om ansættelsesforholdet er reguleret af en kollektiv overenskomst eller ej.

Yderligere valg om afgrænsning vil løbende fremgå af afhandlingen.

## 1.5 Begrebsafklaring

I følgende afsnit vil begreberne arbejdsgiver og arbejdstager defineres, da disse begreber er centrale for afhandlingen.

### 1.5.1 Arbejdstager

I dansk ret er der ikke en entydig, fælles definition af lønmodtagerbegrebet,<sup>12</sup> men ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2 definerer, at en lønmodtager er en person ”der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”<sup>13</sup>, og dette er den sædvanlige definition, der anvendes.

Ansatt, medarbejder, arbejdstager og lønmodtager bruges vilkårligt og er stort set synonyme for det samme.<sup>14</sup> I nærværende afhandling vil begrebet arbejdstager blive anvendt. Arbejdstageren skal opfattes som en person, der udfører arbejde for en arbejdsgiver og modtager et vederlag for det udførte arbejde samt er underlagt arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse.

### 1.5.2 Arbejdsgiver

Arbejdsgiver er den, der udbyder lønnet arbejde til arbejdstagere.<sup>15</sup> Arbejdsgiveren har, i medfør af ledelsesretten, en række beføjelser over for arbejdstagerne. Ledelsesretten er nærmere beskrevet i afsnit 4.

I nærværende afhandling skal arbejdsgiver opfattes som den person, der er arbejdstagerens leder og som i øvrigt har ret til at lede og fordele arbejdet samt bestemme de overordnede rammer på arbejdspladsen.

## 2. Lovgivning

I følgende afsnit vil relevant dansk lovgivning beskrives.

De love, der fokuseres på i nærværende afsnit, er lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet<sup>16</sup> (helbredsloven), lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at

---

<sup>12</sup> Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag  
Grundlæggende arbejdsret, s. 23

<sup>13</sup> Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag  
Grundlæggende arbejdsret, s. 23

<sup>14</sup> Paulsen, Jens (2015) Afskedigelse, Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt - alm. del (1. udgave) København: Karnov Group Denmark A/S, s. 47

<sup>15</sup> Hasselbach, Ole (2019) Lærebog i ansættelsesret og personalejura (6. udgave) København: Djøf Forlag, s. 38

<sup>16</sup> Lov nr. 286 af 24/04/1996

blive testet for covid-19 m.v. og lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

Desuden vil lov om epidemier m.v.<sup>17</sup> (epidemiloven) kort berøres.

Helbredsloven er en lov, der regulerer brugen af helbredsoplysninger inden og under en ansættelse på det danske arbejdsmarked.

Folketinget har vedtaget særlovgivning som led i at begrænse smittespredningen, herunder lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.<sup>18</sup> samt lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.<sup>19</sup>. Dette er særlove, der regulerer arbejdsgiveres adgang til at iværksætte covid-19 relaterede pålæg, nærmere bestemt pålæg om at arbejdstageren skal testes for covid-19 og forevise coronapas.

Epidemiloven er en lov, der regulerer hvordan der opnås beskyttelse i det danske samfund imod smitsomme sygdomme, alment farlige sygdomme og samfundskritiske sygdomme. Denne vil kort berøres, da det er denne lov, der danner grundlag for, hvornår arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstageren at forevise coronapas.

## 2.1 Helbredsloven

Helbredsloven har til formål at sikre, at arbejdstageres helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse arbejdstageres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse, jf. lovens § 1, stk. 1. Anvendelsesområdet er ved brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet, dog ikke hvis der er anden særlig lovgivning eller bestemmelser med hjemmel i anden særlovgivning, der regulerer brug af helbredsoplysninger, jf. § 1, stk. 2.

Ved anmodning om og ved indhentning af helbredsoplysninger forstås i denne lov også foretagelse af helbredsundersøgelser, jf. § 1, stk. 3.

---

<sup>17</sup> Lov nr. 285 af 27/02/2021

<sup>18</sup> Lov nr. 1641 af 19/11/2020

<sup>19</sup> Lov nr. 2098 af 25/11/2021

Lovens § 2, stk. 1 giver arbejdsgiveren mulighed for at anmode om arbejdstagerens helbredsoplysninger, såfremt det har væsentlig betydning for arbejdstagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

§ 2, stk. 2 giver arbejdsgiveren mulighed for at anmode om helbredsoplysninger, som arbejdstageren ikke selv er bekendt med, hvis omstændighederne ved det konkrete arbejde særligt taler for at indhente dem.

Af lovens § 3 fremgår det, at arbejdsgiver har mulighed for at tilbyde arbejdstageren, at der indhentes helbredsoplysninger, såfremt der er forhold i arbejdsmiljøet, der gør det rimeligt og hensigtsmæssigt af hensyn til arbejdstageren selv eller øvrige ansatte. Denne bestemmelse er alene en mulighed for at tilbyde indhentelse af helbredsoplysninger, herunder helbredsundersøgelser, hvilket medfører at arbejdstageren kan afslå uden at arbejdstageren kan mødes af ansættelsesretlige konsekvenser.

#### 2.1.1 Covid-19 i relation til helbredsloven

At blive testet for covid-19 er en helbredsundersøgelse omfattet af helbredsloven, jf. § 1, stk. 3 og testens resultat lige så. Dette medfører, at arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke kan pålægge arbejdstagerne at blive testet og ej heller har ret til at kende resultatet, medmindre det har væsentlig betydning for arbejdstagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. helbredslovens § 2, stk. 1 og der er særlige forhold ved det pågældende arbejde, der taler for at foretage undersøgelsen, jf. helbredslovens § 2, stk. 2.

Helbredslovens relativt snævre adgang til at arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstageren at blive testet og kende resultatet heraf er blevet udfordret under pandemien. Blandt andet som følge af lov om udvidet ret for arbejdsgiver til refusion<sup>20</sup> (i perioden d. 23. november 2021 – 28. februar 2022), var det nødvendigt at arbejdsgiver havde en mere lempelig adgang til at kende resultatet af en arbejdstagers covid-19 test. I de situationer, hvor en arbejdstager er sygemeldt med covid-19 og arbejdsgiver anmoder om sygedagpengerefusion fra første sygedag, har arbejdsgiver ret til at

---

<sup>20</sup> Lov nr. 2380 af 14/12/2021

kende resultatet af covid-19 testen. Årsagen hertil er, at arbejdsgiver får ret til refusion efter sygedagpengeloven i de første 30 kalenderdage af sygefraværet, hvis arbejdstagerens uarbejdsdygtighed skyldes at arbejdstageren som følge af smitte med covid-19 eller som nær kontakt til en person smittet med covid-19 er i isolation i overensstemmelse med de danske sundhedsmyndigheders anbefalinger herom, jf. lovens § 53 b.

Hvad angår oplysning om vaccination mod covid-19 anføres det i forslag til Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge arbejdstagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v., fremsat d. 18. november 2021, at dette må kategoriseres som en oplysning om en forebyggende foranstaltning, da arbejdsgiver ikke får oplysning om arbejdstagerens helbred.

På baggrund af at vaccination ikke er reguleret af helbredsloven og en betragtning om at vaccination ikke er en sygdom, men snarere en oplysning om muligheden for enten at være i større eller mindre risiko for at få en sygdom, vurderes vaccination ikke at udgøre en helbredsoplysning og afhandlingen vil tage afsæt heri.

Det bemærkes i øvrigt, at der ikke findes retspraksis vedrørende spørgsmålet om arbejdsgivers adgang til at få oplysning om en arbejdstagers vaccination mod covid-19.<sup>21</sup>

Helbredslovens bestemmelser tildeler alene arbejdsgiveren en snæver adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19 samt at kende resultatet heraf og dette udgjorde en udfordring under pandemien, hvilket førte til at Folketinget vedtog særlovgivning, der regulerede arbejdsgiverens adgang til sådanne pålæg og gjorde dermed adgangen hertil mere lempelig.

## 2.2 Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v. er en særlov, der blev vedtaget d. 19. november 2020.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> 2021/1 LSF 94

<sup>22</sup> Lov nr. 1641 af 19/11/2020

Formålet med denne lov, er at mindske smittespredningen af covid-19 i Danmark, hvor midlet hertil er at give arbejdsgiverne en udvidet adgang til at kunne pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19 og få oplysning om testens resultat. Loven giver arbejdsgiveren en udvidet adgang, eftersom arbejdsgiverens adgang til at pålægge test for covid-19 allerede er reguleret i helbredsloven.

*”Der er derfor et stigende behov for, at arbejdsgivere skal kunne få ansatte testet for covid-19 og få oplysning om resultatet af testen. Et krav om testning skal kunne tages i brug af arbejdsgiveren, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn.”<sup>23</sup>*

Med vedtagelsen af denne lov, var der nu lovhjemmel til, at arbejdsgivere nemmere kunne pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19 og at blive oplyst om testens resultat.

Lovens § 1 bestemmer, at en arbejdsgiver kan pålægge en arbejdstager hurtigst muligt at blive testet for covid-19 og oplyse arbejdsgiveren om testens resultat, såfremt det er i overensstemmelse med lovens §§ 2-4.

§ 2 bestemmer, at en arbejdsgiver alene kan pålægge arbejdstageren at blive testet og oplyse om dennes resultat, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til den pågældende virksomhed.

Lovens §§ 3 og 4 fremsætter en række betingelser for, hvordan testen skal gennemføres.

Ydermere er der i lovens § 5 lovhjemmel til, at arbejdsgiveren kan iværksætte ansættelsesretlige sanktioner, såfremt arbejdstageren ikke efterkommer et pålæg om test. Dette er dog betinget af, at arbejdsgiveren har skriftligt informeret arbejdstageren om, at denne kan mødes af ansættelsesretlige sanktioner, hvis ikke pålægget efterkommes.

---

<sup>23</sup> 2020/1 LSF 102



Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 blev ophævet d. 1. juli 2021, jf. § 10.

### 2.3 Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.

Efter nogle måneder uden særlovgivning blev der d. 18. november 2021 fremsat et nyt lovforslag vedrørende test for covid-19, denne gang udvidet til også at omfatte forevisning af coronapas. Bevæggrunden for dette lovforslag var et stigende smittetryk, der nødvendiggjorde tiltag, der kunne mindske smittespredningen. Det anføres i forarbejderne til lovforslaget, at coronapas var et effektivt værktøj til at begrænse smitten af covid-19, og dermed skulle den tidligere lov der alene omhandlede test for covid-19, udvides til også at omfatte forevisning af coronapas<sup>24</sup>, og særloven trådte i kraft d. 25. november 2021.

Denne lov skiller sig ud fra lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 ved også at omfatte forevisning af coronapas.

Lovens § 1 bestemmer, at så længe covid-19 er kategoriseret som en samfundskritisk sygdom i medfør af epidemiloven, kan en arbejdsgiver pålægge en arbejdstager forevisning af coronapas. Med denne bestemmelse betyder det at saglighedskravet ikke længere skal opfyldes, da det nu i alle tilfælde er sagligt, så længe covid-19 er kategoriseret som en samfundskritisk sygdom, jf. dog regler fastsat i stk. 2, 4 og 5.

Lovens § 1, stk. 2 bestemmer, at en arbejdsgiver skriftligt i overensstemmelse med gældende regler herfor, skal informere den berørte arbejdstager om, at vedkommende vil blive pålagt forevisning af coronapas.

Stk. 4 bestemmer, at loven ikke finder anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om brug af coronapas i ansættelsesforhold.

---

<sup>24</sup> 2021/1 LSF 94

Stk. 5 bestemmer, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvad der forstås ved et coronapas samt undtagelser fra krav om coronapas og krav om test for covid-19, herunder at de kommunale borgerservicecentre kan udstede dokumentation, der fritager arbejdstageren for krav om coronapas og krav om test for covid-19.

§ 1, stk. 3 bestemmer, at hvis arbejdstageren for at opfylde forevisning af coronapas skal testes for covid-19, finder lovens §§ 4 og 5 anvendelse.

§§ 4 og 5 fremsætter en række betingelser for, hvordan testen skal gennemføres.

Ydermere giver lovens § 2 arbejdsgiveren adgang til at pålægge en arbejdstager at blive testet samt få oplysning om testens resultat, så længe det er i overensstemmelse med lovens §§ 3-5. Af § 3 fremgår det, at arbejdsgiveren kan udstede dette pålæg, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til den pågældende virksomhed.

Det bemærkes i øvrigt, at følgende fremgår af forarbejderne til lovforslaget: ” I en situation, hvor covid-19 ikke længere kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, er der ikke grundlag for at pålægge ansatte at forevise coronapas i medfør af § 1, stk. 1.”<sup>25</sup>

Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. skulle ophæves d. 11. december 2021, jf. § 10, jf. dog stk. 3. Stk. 3 bestemmer, at beskæftigelsesministeren, under særlige omstændigheder, kan fastsætte at ophævelsen skal ske på et senere tidspunkt. Det fremgår af BKG 2021-12-08 nr. 2315 § 1 at ophævelsen af loven blev udskudt, og at ophævelsen i stedet skulle foreligge d. 5. februar 2022.

D. 26. januar 2022 meddelte regeringen og Folketingets epidemiudvalg, at covid-19 pr. 31. januar 2022 ikke længere kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, hvilket medførte at næsten alle

---

<sup>25</sup> 2021/1 LSF 94

restriktioner bortfaldt pr. 1. februar 2022<sup>26</sup> og dermed også at arbejdsgiverne pr. 1. februar 2022 ikke længere havde hjemmel i lov til at pålægge arbejdstagere forevisning af coronapas, da denne adgang var betinget af at covid-19 var kategoriseret som en samfundskritisk sygdom.

## 2.4 Epidemiloven

Epidemilovens formål er at beskytte det danske samfund og enkeltpersoner mod smitsomme sygdomme, alment farlige sygdomme og samfundskritiske sygdomme, jf. § 1, jf. § 2.

I nærværende afhandling er særligt lovens § 2, stk. 4 relevant. Denne bestemmelse definerer, hvad der forstås ved en samfundskritisk sygdom.

Af forarbejderne til § 2, stk. 4 fremgår det, at en kategorisering af en sygdom som værende samfundskritisk både afhænger af politiske vurderinger af sygdommens samfundsmæssige konsekvenser, potentielle negative og skadelige virkninger for samfundet samt sundhedsfaglige vurderinger af sygdommens dødelighed og konsekvenser for den enkelte.

Af oplagte eksempler til, hvad der forstås som en samfundskritisk sygdom nævnes bl.a. pest og covid-19.

Denne bestemmelse er relevant i relation til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. § 1, der netop bestemmer, at arbejdsgiveren kan udstede pålæg om forevisning af coronapas, når covid-19 er kategoriseret som en samfundskritisk sygdom i medfør af epidemiloven.

Den hidtil gældende epidemilov gjorde det muligt at påbyde vaccination mod en epidemisygdom, men denne mulighed er ikke videreført i den nugældende epidemilov af d. 27. februar 2021.

---

<sup>26</sup> <https://www.altinget.dk/artikel/live-regeringen-holder-pressemøde-om-ophævelse-af-coronarestriktionerne>

### 3. Covid-19 som helbredsoplysning

#### 3.1 Test for covid-19 som helbredsoplysning

At blive testet for covid-19 er en helbredsundersøgelse omfattet af helbredsloven, jf. § 1, stk. 3 og testens resultat lige så. Dette medfører, at arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke kan pålægge arbejdstagerne at blive testet og ej heller har ret til at kende resultatet, medmindre det har væsentlig betydning for arbejdstagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. helbredslovens § 2, stk. 1 og der er særlige forhold ved det pågældende arbejde, der taler for at foretage undersøgelsen, jf. helbredslovens § 2, stk. 2.

Helbredslovens relativt snævre adgang til at arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstageren at blive testet og kende resultatet heraf er blevet udfordret under pandemien. Der var et stigende behov for, at arbejdsgivere kunne få arbejdstagerne testet for covid-19 som følge af den stigende smittespredning i samfundet og dette medførte, at der blev indført særlovgivning, der regulerede netop dette.

For arbejdsgivere var det at få oplysning om testens resultat en forudsætning i forhold til deres ret til refusion. Lov om udvidet ret for arbejdsgiver til refusion<sup>27</sup> (i perioden d. 23. november 2021 – 28. februar 2022), nødvendiggjorde en mere lempelig adgang til at kende resultatet af en arbejdstagers covid-19 test. I de situationer, hvor en arbejdstager er sygemeldt med covid-19 og arbejdsgiver anmoder om sygedagpengerefusion fra første sygedag, har arbejdsgiver ret til at kende resultatet af covid-19 testen. Årsagen hertil er, at arbejdsgiver får ret til refusion efter sygedagpengeloven i de første 30 kalenderdage af sygefraværet, hvis arbejdstagerens uarbejdsdygtighed skyldes at arbejdstageren som følge af smitte med covid-19 eller som nær kontakt til en person smittet med covid-19 er i isolation i overensstemmelse med de danske sundhedsmyndigheders anbefalinger herom, jf. lovens § 53 b.

#### 3.2 Vaccination mod covid-19 som helbredsoplysning

Ude i erhvervslivet er der uenighed om, hvorvidt vaccination er en helbredsoplysning.

---

<sup>27</sup> Lov nr. 2380 af 14/12/2021

IUNO udtaler, at "vaccinestatus sandsynligvis vil anses som en helbredsoplysning omfattet af helbredsoplysningsloven, hvis spørgsmålet blev prøvet ved domstolene".<sup>28</sup>

FH udtaler, at "oplysninger om vaccination er en helbredsoplysning".<sup>29</sup>

Efter personligt at have kontaktet Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) blev jeg viderestillet til Ann-Beth Kirkegaard, der er advokat hos FH. Hun indvilgede i at stille op til et telefoninterview vedrørende arbejdsgiveres mulighed for at kræve forevisning af coronapas efter særlovgivningens ophør. Hun udtalte i den forbindelse, at FH mener at vaccination er en helbredsoplysning.

Ann-Beth Kirkegaard udtalte følgende:

*" Vi (FH) mener at vaccination hører under helbredslovens § 2, stk. 4. Vi (FH) mener at vaccination siger noget om, om man er resistent. Vaccination er nok ikke tiltænkt denne bestemmelse, men formålet med bestemmelsen gør at vaccination er omfattet, da denne bestemmelse forhindrer arbejdsgiver i at se ind i en krystalkugle vedrørende lønmodtagernes fremtid og risiko for udvikling af sygdomme"*

Interview med Ann-Beth Kirkegaard, advokat hos FH - Citat 1

Af helbredslovens § 2, stk. 4 fremgår det, at "en arbejdsgiver må ikke i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af helbredsoplysninger med det formål at få belyst lønmodtagerens risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme, jf. dog § 3."

Denne bestemmelse medfører, at arbejdsgiver ikke må indhente oplysninger om hvilke sygdomme arbejdstageren eventuelt kan komme til at lide af. Af forarbejderne fremgår det blandt andet at HIV, blodtryksundersøgelser og kolesteroltal er omfattet, hvilket stemmer overens med Ann-Beth Kirkegaards betragtning om, at vaccination ikke er tiltænkt denne bestemmelse.

---

<sup>28</sup> <https://jurainfo.dk/artikel/virksomheder-skal-passe-paa-med-at-bede-om-medarbejderes-vaccinestatus>

<sup>29</sup> [https://fho.dk/blog/faq\\_cat/coronatest/](https://fho.dk/blog/faq_cat/coronatest/)

Af forarbejderne til helbredsoplysningsloven fremgår vaccination ikke i relation til denne bestemmelse, men derfor kan Ann-Beth Kirkegaard godt have en pointe i, at vaccination er omfattet af § 2, stk. 4.

Af forarbejderne fremgår det, at denne bestemmelse vedrører adgangen til at indhente oplysninger om fremtidige tilstande og afskærer enhver form for undersøgelse, der ikke siger noget om hvordan arbejdstageren har det her og nu. Det gælder både oplysninger om hvorvidt en person er særlig udsat for at udvikle en sygdom (sårbarheden) og oplysninger om, hvorvidt en person er særlig modstandsdygtig over for påvirkninger (resistensen). Sidstnævnte oplysning kan være relevant i forhold til vaccination. FH mener, jf. citat 1, at vaccination siger noget om, om man er resistent.

Ordet resistens siger noget om at være modstandsdygtig, at have en øget modstandskraft. Inden for sundhedsverdenen bruges ordet ofte i relation til resistente bakterier, som er et udtryk for at en bakterie har udviklet en øget modstandskraft overfor en type antibiotika, sådan at antibiotikaene virker ringere eller slet ikke virker.<sup>30</sup>

Om Pfizer/BioNTech-vaccinen, der er en godkendt vaccine mod covid-19, fremgår det, at den virker ved at styrke kroppens evne til at forsvare sig mod infektion af covid-19.

Lægemiddelstyrelsen skriver, at man godt fortsat kan blive syg hvis man smittes med covid-19, selvom man er vaccineret mod covid-19, men at symptomerne typisk vil være mere milde, end hvis man ikke var vaccineret.<sup>31</sup> Dette støtter, alt andet lige, FHs vurdering om at vaccination dermed falder under bestemmelsen i helbredsloven § 2, stk. 4.

Dog fremgår det af forarbejderne til forslag om lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge arbejdstagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v., at vaccination må kategoriseres som en oplysning om en forebyggende foranstaltning, da arbejdsgiver ikke får oplysning om arbejdstagerens helbred.

På baggrund af at vaccination ikke er reguleret af helbredsloven og en betragtning om at vaccination ikke er en sygdom, men snarere en oplysning om muligheden for enten at være i

---

<sup>30</sup> <https://netdoktor.dk/ordbog/resistens.htm>

<sup>31</sup> <https://laegemiddelstyrelsen.dk/da/nyheder/temaer/comirnaty-pfizerbiontech/>

større eller mindre risiko for at få en sygdom, vurderes vaccination ikke at udgøre en helbredsoplysning og nærværende afhandling vil tage afsæt heri.

Det bemærkes dog, at der ikke findes retspraksis vedrørende spørgsmålet om arbejdsgivers adgang til at få oplysning om en arbejdstagers vaccination mod covid-19<sup>32</sup>, hvorfor der ikke er nogen egentlig afklaring på spørgsmålet.

## 4. Ledelsesretten

Ledelsesretten udspringer af ansættelseskontrakten, der giver arbejdsgiveren en rådighedsret over arbejdstagerens ydelser, mens arbejdstageren er ansat hos arbejdsgiveren. Ledelsesretten har sin oprindelse fra Septemberforliget.<sup>33</sup> Septemberforliget er den aftale som hovedorganisationerne på det private arbejdsmarked nåede frem til i 1899 efter en storkonflikt.<sup>34</sup>

Arbejdsgiver har i henhold til ledelsesretten beføjelse til at træffe bestemmelser i en række henseender, inden for ansættelseskontraktens rammer<sup>35</sup>, men der gælder et generelt sagligheds- og proportionalitetsprincip for ledelsesrettens udøvelse.<sup>36</sup>

De beføjelser, som ledelsesretten tildeler arbejdsgiveren kan inddeles i arbejdsgiverens ret til at antage og afskedige medarbejdere, bestemme over arbejdets udførelse (instruktionsbeføjelsen), udstede ordensregler samt indføre kontrolforanstaltninger.<sup>37</sup>

Som udgangspunkt er arbejdsgiverens antagelses- og afskedigelsesret fri, med undtagelse af det generelle forbud mod illegitime motiver, herunder organisationsfjendtlig adfærd.<sup>38</sup>

---

<sup>32</sup> 2021/1 LSF 94

<sup>33</sup> Hasselbach, Ole (2019) Lærebog i ansættelsesret og personalejura (6. udgave) København: Djøf Forlag, s. 179

<sup>34</sup> Hasselbach, Ole (2019) Lærebog i ansættelsesret og personalejura (6. udgave) København: Djøf Forlag, s. 41.

<sup>35</sup> Hasselbach, Ole (2019) Lærebog i ansættelsesret og personalejura (6. udgave) København: Djøf Forlag, s. 467

<sup>36</sup> Hasselbach, Ole (2019) Lærebog i ansættelsesret og personalejura (6. udgave) København: Djøf Forlag, s. 180 f.

<sup>37</sup> Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag, s. 143.

<sup>38</sup> Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag, s. 145

Den frie antagelsesret er dog gennem tiden blevet indskrænket som følge af lovgivning, eksempelvis i forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, helbredsloven § 1, stk. 1 og ligebehandlingslovens § 1, stk. 1.<sup>39</sup> Det samme gør sig gældende for arbejdsgiverens afskedigelsesret, hvor arbejdstagerne enten kan være beskyttet som følge af at være underlagt funktionærloven, en kollektiv overenskomst eller lignende, hvori der fremgår krav om at en opsigelse skal være saglig.<sup>40</sup>

Arbejdsgiveren har som følge af instruktionsbeføjelsen ret til at bestemme hvilket arbejde der skal udføres, af hvilken arbejdstager, hvor og hvordan det skal udføres samt med hvilke hjælpemidler.<sup>41</sup>

Arbejdsgiveren kan desuden udstede ordensregler, herunder fastsætte retningslinjer for arbejdstagerens adfærd på arbejdspladsen. De retningslinjer, der fastsættes, skal naturligvis være i overensstemmelse med det almindelige sagligheds- og proportionalitetskrav for ledelsesrettens udøvelse.<sup>42</sup>

Arbejdsgiveren har også beføjelse til at iværksætte kontrolforanstaltninger, sådan at der kan føres kontrol med arbejdets udførelse.<sup>43</sup> En kontrolforanstaltning kan eksempelvis udgøre tidsregistrering, visitationsordninger eller blod- og urintestning.<sup>44</sup>

For at en kontrolforanstaltning er lovlig og i overensstemmelse med udøvelse af ledelsesretten, er det fastsat en række betingelser. Hovedaftalen beskrives som arbejdsmarkedets grundlov<sup>45</sup>, hvorfor der tages afsæt i dennes betingelser. På Hovedaftalens område er der ved protokollat af den 27. oktober 2006 indgået aftale om kontrolforanstaltninger.

---

<sup>39</sup> Paulsen, Jens (2015) Afskedigelse, Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt - alm. del (1. udgave) København: Karnov Group Denmark A/S, s. 153

<sup>40</sup> Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag, s. 381

<sup>41</sup> Hasselbach, Ole (2019) Lærebog i ansættelsesret og personalejura (6. udgave) København: Djøf Forlag, s. 467

<sup>42</sup> Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag, s. 149

<sup>43</sup> Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag, s. 150 f.

<sup>44</sup> Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag, s. 151

<sup>45</sup> <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2020/septemberforliget-fylder-121-aar/>



Af aftale om kontrolforanstaltninger fremgår det, at arbejdsgiver kan iværksætte kontrolforanstaltninger i medfør af ledelsesretten. Det fremgår at "Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper".<sup>46</sup>

Aftalen stiller krav til arbejdsgiveren om, at denne skal underrette arbejdstagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger før de iværksættes. Dette gælder dog ikke, hvis det medfører at formålet med kontrolforanstaltningen fortabes. I den situation skal arbejdsgiveren underrette arbejdstagerne snarest muligt og redegøre for årsagen til at 6-ugers fristen ikke blev overholdt.<sup>47</sup>

## 5. Hvilke krav må arbejdsgiver stille arbejdstager i medfør af særlovgivningen?

Da covid-19 for alvor trængte ind over de danske landegrænser medførte dette en række udfordringer på det danske arbejdsmarked. Nok havde arbejdsgivere adgang til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19 og få oplysning om testens resultat med lovhjemmel i helbredsloven, men denne adgang er snæver og betinget af at en sådan helbredsundersøgelse har væsentligt betydning for arbejdstagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde og at der er særlige forhold ved det pågældende arbejde, der taler for at foretage undersøgelsen.

Som følge af covid-19's alvorlige udvikling opstod et behov for at arbejdsgivere havde en videre adgang end den der fremgik af helbredsloven, til at pålægge arbejdstagere at blive testet for covid-19 samt at få oplysning om testens resultat, for at kunne bidrage til at mindske smittespredningen. Dette behov udmøntede sig i den særlovgivning, der er nærmere beskrevet i afsnit 2.2 og 2.3.

---

<sup>46</sup> Aftale om kontrolforanstaltninger, pkt. 1

<sup>47</sup> Aftale om kontrolforanstaltninger, pkt. 2

Arbejdsgivere havde fra d. 19. november 2020 og frem til d. 1. juli 2021 en udvidet adgang til at pålægge testkrav, som følge af særlovgivning (lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v.). D. 25. november 2021 blev der indført endnu en særlov, der gav en endnu videre adgang for arbejdsgivere til at pålægge covid-19 relaterede krav mod arbejdstagere (lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.).

Følgende afsnit har til formål at klarlægge hvilke krav arbejdsgiveren måtte stille arbejdstageren i medfør af særlovgivningen.

Som det fremgår af afsnit 2.3, tildeler lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. arbejdsgivere en udvidet, men tidsbegrænset, adgang til at udstede pålæg om test for covid-19 og/eller forevisning af coronapas til arbejdstagere.

## 5.1 Coronapas

Særloven tildelte arbejdsgiveren en ret til at udstede pålæg om forevisning af coronapas til arbejdstageren, så længe covid-19 var kategoriseret som en samfundskritisk sygdom i medfør af epidemiloven.

Ved et coronapas forstås en dokumentation for at pågældende er enten vaccineret, tidligere smittet eller testet negativ for covid-19.

Reglerne herom er som følger:<sup>48</sup>

- Vaccination: Dit coronapas er gyldigt fra 14 til 42 dage efter første vaccination. Hvis vaccinationsforløbet kræver flere doser, vil du have et gyldigt coronapas umiddelbart efter færdigvaccination.
- Tidligere smitte: Dit coronapas er gyldigt, hvis du er tidligere smittet med covid-19 og har fået taget en positiv PCR-test, der er mellem 11 dage og fem måneder gammel.

---

<sup>48</sup> <https://coronasmitte.dk/emner/coronapas>

- Negativ test: Dit coronapas er gyldigt, hvis du har fået en negativ test. For PCR-test må den højst være 72 timer gammel og for hurtigtest må den højst være 48 timer gammel.
  - NB: En negativ selvtest giver ikke coronapas.

## 5.2 Test

Særloven tildelte ydermere arbejdsgiveren en ret til at pålægge en arbejdstager at blive testet for covid-19 samt at få oplysning om testens resultat. Denne ret er tildelt efter lovens § 1, stk. 3 i de tilfælde, hvor arbejdstageren skal testes for covid-19 for at opfylde et pålæg om forevisning af coronapas samt i lovens § 2, stk. 1 når betingelserne i §§ 3-5 er opfyldt.

Af § 3 gælder det, at testkravet alene kan pålægges, såfremt det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn, eller i væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til den pågældende virksomhed.

Efter § 4 gælder det, at hvis testen er krævet af arbejdsgiveren, så skal testen så vidt muligt gennemføres i arbejdstagerens sædvanlige arbejdstid. Er dette ikke muligt, skal arbejdstageren kompenseres økonomisk for den tid pågældende har brugt på at få udført testen, og endvidere skal arbejdstageren have dækket rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelse af testen. Testen skal desuden udføres i overensstemmelse med de gældende regler og retningslinjer samt under trygge forhold, jf. § 5.

## 5.3 Ansættelsesretlige sanktioner

Af særlovgivningens § 6 følger det, at hvis arbejdstageren ikke efterkommer et pålæg om forevisning af coronapas, kan arbejdstageren mødes af ansættelsesretlige sanktioner, såfremt der er sket skriftlig oplysning til arbejdstager om, at sådanne sanktioner kan bringes i anvendelse ved ikke at efterkomme pålægget.

Loven stiller ikke krav til arbejdsgiveren om at oplyse hvilken ansættelsesretlig sanktion, der vil blive bragt i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes, og det må derfor antages at bero på en konkret vurdering.

Arbejdsgiveren har forskellige reaktionsmuligheder hvad angår at bringe ansættelsesretlige sanktioner i anvendelse. Arbejdsgiveren kan bringe en vidtgående eller en mindre vidtgående sanktion i anvendelse. En vidtgående sanktion at tage i brug vil være opsigelse og bortvisning, hvor en mindre vidtgående sanktion vil være i form af en advarsel, påtale eller irettesættelse.<sup>49</sup>

I et praktisk ansættelsesretligt perspektiv vil arbejdsgiveren oftest først gøre brug af en af de mindre vidtgående sanktioner førend der skrives til at gøre brug af en af de mere vidtgående sanktioner<sup>50</sup>, men jf. nedenstående sag om en ejendomsfunktionær, er det ikke nødvendigvis tilfældet.

### 5.3.1 Afskedigelsesnævnet, sag nr. 20210803<sup>51</sup>- bortvisning

Sagen omhandler, hvorvidt en bortvisning af en ejendomsfunktionær, der nægtede at efterkomme arbejdsgivers pålæg om covid-19 test, var berettiget.

Sagen omhandler A, der var ansat som ejendomsfunktionær hos administrationsorganisationen BO-VEST. BO-VEST besluttede som følge af covid-19 pandemien og myndighedernes anbefalinger, at alle deres medarbejdere, der mødte fysisk på arbejde, skulle fremvise en test for covid-19 en gang ugentligt.

BO-VEST udsendte en skriftlig meddelelse til deres medarbejdere, i overensstemmelse med Lov nr. 1641 af 19. november 2020 § 2, stk. 2.

A meddelte sin leder, at han ikke ville lade sig teste, hvilket medførte at A modtog et skriftlig pålæg om test for covid-19 af BO-VESTs driftschef. Heri blev A gjort bekendt med, at hvis han nægtede at lade sig teste, ville det kunne få ansættelsesretlige konsekvenser for ham i form af opsigelse eller eventuelt bortvisning.

---

<sup>49</sup> Paulsen, Jens (2015) Afskedigelse, Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt - alm. del (1. udgave) København: Karnov Group Denmark A/S, s. 193 ff.

<sup>50</sup> Paulsen, Jens (2015) Afskedigelse, Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt - alm. del (1. udgave) København: Karnov Group Denmark A/S, s. 193

<sup>51</sup> Sag nr. 20210803

Dette fik A til at sende en NoA (notifikation om ansvarspådragelse) hvori han oplyste, at han fortsat ikke ville lade sig teste. A gjorde gældende, at hans arbejdsgiver, med dette pålæg, vil overtræde bestemmelser i Menneskerettighedskonventionen samt Nürnberg-konventionen. A lagde desuden vægt på at for at en arbejdsgiver kan udstede et påbud om test for covid-19, skal dette være sagligt begrundet og arbejdsgiver skal skriftligt kunne dokumentere påbuddets relevans iht. at begrænse smitte med covid-19, med henvisning til LSF 102 (Forslag til Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v.) § 2, stk. 2.

Som følge af at A fortsat nægtede at lade sig teste for covid-19 blev han bortvist. Bortvisningen var begrundet i, at A ikke havde efterkommet det udstedte pålæg om at lade sig teste for covid-19, og i øvrigt fortsat nægtede det.

A (og As fagforening) indbragte sagen for Afskedigelsesnævnet, og nedlagde påstand om, at BO-VEST skulle betale erstatning til A, svarende til løn i opsigelsesperioden. I alt 125.659,13 kr. med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg.

BO-VEST nedlagde påstand om frifindelse.

A bestred ikke, at hans nægtelse af at efterkomme pålægget kunne begrunde en opsigelse med sædvanligt varsel, men bestrider derimod at hans nægtelse kunne begrunde en bortvisning. A anfører, at bortvisningen var uproportional og at BO-VEST ikke på en tilstrækkelig klar måde, havde advaret A om at en fortsat nægtelse af at efterkomme pålægget ville resultere i en bortvisning.

Opmanden i sagen fandt at As undladelse af at lade sig teste for covid-19 har karakter af at være en lydighedsnægtelse. Det blev desuden klarlagt, at A ikke kunne anvendes til de dele af arbejdet, der indebærer fysisk kontakt til andre, som følge af den manglende testning for covid-19.

Opmanden fandt under disse omstændigheder, at bortvisningen ikke var uproportional og at det ej heller fører til en anden bedømmelse at A ikke var forsøgt omplaceret.

Opmanden henviser til § 5 i lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v., hvori det fremgår at for at der kan anvendes ansættelsesretlige sanktioner, skal arbejdstageren være skriftligt oplyst om at sådanne kan tages i anvendelse. Betingelserne i § 5 er opfyldt, idet BO-VEST skriftligt har oplyst A herom.

Bortvisningen af A anses ikke som uberettiget og BO-VEST frifindes.<sup>52</sup>

Denne sag viser udstrækningen af lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v. herunder at selvom der ikke i loven er angivet, hvilken form for ansættelsesretlig sanktion arbejdstageren kan mødes med, så er bortvisning omfattet heraf, så længe betingelserne, der fremgår af loven for at bringe ansættelsesretlige sanktioner i anvendelse, er opfyldt.

#### 5.4 Delkonklusion

Af afsnit 5 kan det udledes, at arbejdsgivere i medfør af særlovgivningen havde hjemmel til at udstede pålæg om testkrav samt arbejdstagerens forevisning af coronapas.

Arbejdsgivere kunne pålægge testkrav i medfør af særlovgivningen, når dette var nødvendigt for at arbejdstageren kunne forevise coronapas eller når testkravet var sagligt begrundet i hensynet til at begrænse smittespredningen af smitte med covid-19, herunder arbejdsmiljøhensyn eller i væsentlige driftsmæssige hensyn, der foreligger i relation til den pågældende virksomhed, når betingelserne i særlovgivningens §§ 4 og 5 i øvrigt er opfyldt.

Et coronapas er dokumentation for at arbejdstageren enten er i besiddelse af en negativ test, der maksimalt er enten 72 timer gammel (på baggrund af en PCR-test) eller 48 timer gammel (på baggrund af en hurtigtest), eller at arbejdstageren har været smittet med covid-19 inden for de seneste fem måneder eller at arbejdstageren er vaccineret mod covid-19.

Såfremt en arbejdstager nægter af efterkomme arbejdsgiverens pålæg om forevisning af coronapas, kan arbejdsgiveren i medfør af loven gøre brug af ansættelsesretlige sanktioner. Der er

---

<sup>52</sup> Sag nr. 20210803

i loven ikke fastsat nogle krav eller retningslinjer for, hvilke ansættelsesretlige sanktioner, der kan anvendes. Af sagen om ejendomsfunktionæren kan det dog udledes, at arbejdsgiveren kan anvende den sanktion han skønner nødvendig, også selvom det betyder at arbejdsgiveren med det samme skrider til anvendelse af en vidtgående sanktion.

## 6. Hvilke krav må arbejdsgiver stille arbejdstager efter særlovgivningens ophør?

Regeringen meddelte d. 26. januar 2022, at Covid-19 ikke længere skal kategoriseres som en samfundskritisk sygdom i Danmark pr. 1. februar 2022. Dette medførte at næsten alle restriktioner blev ophævet ved udgangen af d. 31. januar 2022.<sup>53</sup>

Den særlovgivning, der var indført i forbindelse med covid-19 blev ophævet d. 5. februar 2022<sup>54</sup>, hvilket vil sige, at den lovhjemmel, der gav arbejdsgiveren adgang til uden videre at kræve forevisning af arbejdstagerens coronapas, test for covid-19 m.v. ikke længere eksisterer.

Følgende afsnit vil undersøge, hvilke krav arbejdsgiveren må stille til arbejdstageren efter særlovgivningens ophør. Fokus vil særligt lægge på om arbejdsgiveren må pålægge et testkrav og om arbejdsgiveren må pålægge arbejdstageren at forevise coronapas.

Hvad angår test for covid-19 er arbejdsgiverens adgang til at kræve at arbejdstageren bliver testet, reguleret i helbredsloven. Det vil sige, at denne adgang også eksisterede før særlovgivningen vedrørende covid-19 trådte i kraft.

Særlovgivningen blev vedtaget for at lette adgangen til at pålægge test samt få oplysning om testens resultat betydeligt, og helbredsloven måtte således vige for særlovgivningen, på daværende tidspunkt, jf. helbredsloven § 1, stk. 2.

---

<sup>53</sup> <https://www.regeringen.dk/nyheder/2022/alle-restriktioner-udloeber-den-31-januar/>

<sup>54</sup> <https://bm.dk/nyheder-presse/nyheder/2022/01/alle-covid-19-relaterede-restriktioner-paa-beskaeftigelsesministeriets-omraade-ophoerer/>

Af helbredsloven § 2, stk. 1 fremgår det, at arbejdsgiveren har adgang til at pålægge sine arbejdstagere en helbredsundersøgelse samt at få resultatet heraf, hvilket omfatter test for covid-19. Men for at arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstagerne at blive testet for covid-19 samt få oplysning om resultatet heraf, skal visse betingelser være opfyldt; Undersøgelsen skal have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, jf. lovens § 2, stk. 1 og der skal være særlige forhold ved det pågældende arbejde, der taler for at foretage undersøgelsen, jf. lovens § 2, stk. 2. Til besvarelse af om en arbejdsgiver må pålægge et testkrav, må det derfor konkluderes, at det må arbejdsgiveren godt i medfør af helbredsloven, såfremt betingelserne herfor er opfyldt.

Hvad angår forevisning af coronapas, er denne adgang ikke reguleret i anden lovgivning. Af lovforslaget til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. fremgår det at hvis covid-19 ikke længere kategoriseres som en samfundskritisk sygdom er der ikke noget grundlag for at pålægge arbejdstagere forevisning af coronapas i medfør af denne lov.<sup>55</sup>

Det er derfor relevant at undersøge om denne adgang er indeholdt i arbejdsgiverens ledelsesret.

Der er uenighed, især mellem arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer, om hvorvidt arbejdsgiver kan kræve forevisning af coronapas med henvisning til ledelsesretten.

HK Nordjylland – arbejdstagerorganisation:

*”Som bekendt er der en del restriktioner der ophørte den 1. februar 2022 da covid-19 ikke længere anses for en samfundskritisk sygdom.*

*Ophøret som samfundskritisk sygdom betyder, at arbejdsgiverne fra den 1. februar 2022 ikke længere kan kræve fremvisning af coronapas med hjemmel i den midlertidige lov om coronapas og test, da passet er hægtet op på, at der er tale om en samfundskritisk sygdom. Se lovens § 1.*

*HK er enige i, at ledelsesretten ikke giver grundlag for at kræve coronapas. Det kan altså kun kræves i særlige situationer.”<sup>56</sup>*

---

<sup>55</sup> 2021/1 LSF 94

<sup>56</sup> Bilag 1 – Mailkorrespondance HK Nordjylland



DI – arbejdsgiverorganisation:

*”Det vil imidlertid efter DI’s opfattelse fortsat være muligt at bede medarbejderne fremvise et coronapas, men fra den 1. februar 2022 skal retten hertil findes i ledelsesretten. Det indebærer, at et pålæg skal være sagligt, driftsmæssigt begrundet og proportionalt.”<sup>57</sup>*

## 6.1 Fagbevægelsens Hovedorganisation

Som det fremgår af ovenstående, har HK og DI forskellige holdninger til, hvorvidt arbejdsgiveren kan kræve forevisning af coronapas.

Ann-Beth Kirkegaard stillede, som tidligere nævnt, op til et telefoninterview vedrørende arbejdsgiverens mulighed for at kræve forevisning af coronapas efter særlovgivningens ophør.

Hun udtaler følgende herom:

*” Vi mener ikke at man kan bede om et coronapas, fordi coronapasset bygger på tre oplysninger; test, vaccination eller tidligere smitte. Vores holdning er at alle tre oplysninger er helbredsoplysninger, der er omfattet af helbredsoplysningsloven. Der er ikke uenighed ude i den praktiske verden om, hvorvidt test eller tidligere smitte er en helbredsoplysning, men det der er uenighed om er om vaccination er en helbredsoplysning. Og når man viser det danske coronapas kan man ikke se hvad det beror på, om det er gyldigt fordi man er testet, tidligere smittet eller vaccineret. I bemærkningerne til både lov om pålæg af test og lov om pålæg af coronapas, ses det at vaccinationsstatus ikke menes at være en helbredsoplysning, men at det ikke er afklaret i retspraksis. Men efter vores (FH’s) vurdering er vaccination en helbredsoplysning.”*

Interview med Ann-Beth Kirkegaard, advokat hos FH - Citat 2

Ann-Beth Kirkegaard anfører, at der ved forevisning af det danske coronapas ikke er mulighed for at se, hvad det beror på. Det er ikke muligt at se om coronapasset gyldighed beror på henholdsvis

---

<sup>57</sup> <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2022/1/lov-om-coronapas-og-test-star-til-at-blive-ophavet/>

test, tidligere smitte eller vaccination, da der alene kommer en QR-kode frem, og en status "Gyldigt i Danmark", såfremt man opfylder et af følgende punkter: Er vaccineret, har en negativ test eller er immun efter smitte med covid-19.

Dette betyder, at selvom nærværende afhandling lægger til grund, at vaccination ikke er en helbredsoplysning, kan forevisning af coronapas stadig medføre at arbejdsgiveren får uberettiget indsigt i arbejdstagerens helbredsoplysninger, da testresultat og tidligere smitte er helbredsoplysninger, jf. helbredslovens § 1, stk. 3.

Der er, som tidligere anført, ikke nogen lovhjemmel der regulerer brugen af coronapas i ansættelsesforholdet, men spørgsmålet er, om denne ret er indeholdt i ledelsesretten.

## 6.2 Ledelsesrettens omfang og rammer

Følgende afsnit vil undersøge ledelsesrettens omfang og rammer, herunder om arbejdsgiveren i medfør af dennes ledelsesret kan pålægge arbejdstageren at forevise coronapas.

I dette afsnit vil ledelsesrettens omfang og rammer analyseres på baggrund af tidligere relevant retspraksis. Det vil i forlængelse heraf vurderes, om ledelsesrettens omfang og rammer rummer retten til at pålægge arbejdstageren at forevise coronapas.

At en arbejdsgiver pålægger arbejdstageren at forevise coronapas har karakter af at være en kontrolforanstaltning.

Ledelsesretten er yderligere beskrevet i afsnit 4.

### 6.2.1 Faglig Voldgift, kendelse afsagt d. 23/2-2000<sup>58</sup> - DFDS

Sagen omhandler hvorvidt DFDS uvarslet med deres regulativ af d. 11. juni 1999 kunne pålægge arbejdstagerne at aflevere en urinprøve til test for spiritus, narkotika eller andre rusmidler samt om arbejdstagernes underskrift for modtagelse af regulativet medfører, at arbejdstagerne har forpligtet sig til at aflevere urinprøver.

---

<sup>58</sup> Kendelse af 23. februar 2000

Spørgsmålet er, hvorvidt det ligger inden for ledelsesretten at indføre denne type kontrolforanstaltninger.

DFDS gjorde gældende, at der kunne indføres tilfældige urintest, når det var påkrævet. DFDS gjorde i øvrigt gældende at reglerne var indført af sikkerhedsmæssige årsager.

Arbejdstagerne gjorde derimod gældende, at det var i strid med proportionalitetsprincippet, at det ikke var begrundet i driftsmæssige årsager eller sikkerhedshensyn og at det var krænkende at testen blev udført tilfældigt uden at der forelå en konkret mistanke.

Opmanden fandt, at det var begrundet i driftsmæssige årsager eftersom der havde været to tidligere tilfælde inden for de seneste 6 måneder, hvor arbejdstagerne havde indtaget narkotiske stoffer. Det var tillige begrundet i sikkerhedshensyn, da indførelsen af denne kontrolforanstaltning sikrer at arbejdstagerne kan udføre sine sikkerhedsopgaver på forsvarlig vis. Opmanden fandt også, at det ikke var krænkende for arbejdstagerne, da kontrolforanstaltningerne gjaldt for alle besætningsmedarbejdere, herunder kaptajnen samt at testen ville udføres uden at krænke pågældendes blufærdighed.

Opmandens konklusion var, at indførelse af denne kontrolforanstaltning ikke var i strid med ledelsesretten.

Af denne sag kan det udledes, at der er et relativt stort råderum for arbejdsgiveren hvad angår indførelse af kontrolforanstaltninger i medfør af ledelsesretten, når det er begrundet i driftsmæssige årsager og sikkerhedshensyn. Især sikkerhedshensyn vægtede tungt i denne sag. På samme tid kan det udledes, at hvis kontrolforanstaltningen omfatter alle arbejdstagerne, og dermed ikke er diskriminerende, og at arbejdsgiveren udfører denne test forsvarligt og under ordnede forhold taler det for, at det ikke er krænkende for arbejdstageren.

Denne sag illustrerer rækkevidden af ledelsesrettens udøvelse og hvilke forhold, der lægges vægt på ved vurderingen af om ledelsesretten misbruges. Der tages ikke stilling til om "Aftale om kontrolforanstaltninger" er overtrådt, da denne ikke var vedtaget på tidspunktet for sagens afgørelse.

### 6.2.2 Arbejdsrettens dom af 10. februar 2011<sup>59</sup>- murereleven

Sagen omhandler en arbejdsgiver (A) der krævede at hans murerelev (M) blev urintestet for narkotika. Tvisten går på om arbejdsgiveren har overtrådt DA og LOs "Aftale om kontrolforanstaltninger" ved at have pålagt en murerelev at blive testet for narkotika ved en urintest.

A blev klar over at M indtog narkotika i sin fritid, og M erkendte et vist misbrug på et møde mellem A og M. De to involverede parter indgik en aftale d. 7. august 2009 om at M ikke måtte bruge narkotika, hverken på arbejdspladsen eller i fritiden. Hvis M ikke overholdt denne aftale, kunne uddannelsesaftalen blive ophævet.

A mødte d. 6. september 2009 M udenfor arbejdstiden, hvor A mente at M virkede påvirket af narkotika. A forlangte derfor en urintest af M den kommende arbejdsdag, d. 7. september 2009. Urintesten blev foretaget ved at M tisede i en ikke-rengjort spand bagved en hæk. Urintesten var positiv for en række forskellige narkotika, og A ophævede derfor uddannelsesaftalen.

M anfører at den gennemførte urintest er en kontrolforanstaltning omfattet af "Aftale om kontrolforanstaltninger" mellem DA og LO og at kontrolforanstaltningen (urintesten) ikke var lovlig, med henvisning til betingelserne i "Aftale om kontrolforanstaltninger".

M anfører desuden at hvis "Aftale om kontrolforanstaltninger" ikke fandt anvendelse, havde arbejdsgiveren misbrugt sin ledelsesret. M lægger til grund, at denne testmetode ikke havde et rimeligt og fornuftigt formål samt at udførelsen heraf var krænkende og uproportional.

A anfører, at "Aftale om kontrolforanstaltninger" ikke finder anvendelse på denne undersøgelse, da undersøgelsen er foretaget på grund af en konkret mistanke om at M havde indtaget narkotika i strid med deres aftale.

Såfremt "Aftale om kontrolforanstaltninger" finder anvendelse, anfører A at aftalen er overholdt og at der ikke er sket et misbrug af ledelsesretten. Undersøgelsen var sagligt begrundet, da der var

---

<sup>59</sup> AR2010.0051

konkret, aktuel og begrundet mistanke mod M, som følge af As observationer d. 6. september 2009.

A anfører at M frivilligt fik foretaget testen, og at det ikke var krænkende for M.

Arbejdsretten finder, at betingelserne der fremgår af "Aftale om kontrolforanstaltninger" vedrører forebyggende foranstaltninger. "Aftale om kontrolforanstaltninger" regulerer ikke en situation, hvor en test foretages på baggrund af en konkret mistanke. Denne situation er omfattet af arbejdsgiverens ledelsesret. Arbejdsretten finder, at der efter omstændighederne var et sagligt belæg for at foretage urintesten, og at dette ikke skete på en krænkende måde, da M frivilligt medvirkede til urintesten, hvorfor dette ikke udgjorde et misbrug af ledelsesretten.

Dog finder Arbejdsretten, at undersøgelsen blev udført på en uprofessionel måde – ved at M skulle tisse i en spand der ikke var rengjort bagved en hæk, og at arbejdsgiveren dermed har misbrugt sin ledelsesret.

Af denne sag kan det udledes, at "Aftale om kontrolforanstaltninger" ikke finder anvendelse på situationer, hvor der er en konkret mistanke, men derimod på situationer der relaterer sig til forebyggende foranstaltninger.

Tillige kan det udledes, at arbejdsgiveren i medfør af sin ledelsesret godt må iværksætte kontrolforanstaltningen ved en konkret og begrundet mistanke, men at denne skal ske på en ikke krænkende måde, for ikke at udgøre et misbrug af ledelsesretten.

Hvordan man udfører en test uden at krænke arbejdstageren kan synes undefinerbart.

Klageren i DFDS-sagen mener overordnet set at det er krænkende at skulle lade sig teste, når der ikke foreligger en konkret mistanke. Opmanden har dog slået fast, at det ikke var krænkende, da alle besætningsmedlemmer, herunder kaptajnen, var underlagt denne kontrolforanstaltning.

Hvad angår testens udførelse, kan det udledes af sagen om murereleven, at det er krænkende for arbejdstageren, når denne skal tisse i en ikke-rengjort spand bag en hæk.

Af DFDS-sagen kan det udledes, at når testen foregår i et lukket rum og det alene er den, der skal testes, der er til stede, anses det ikke for at være krænkende.

Retningslinjerne for at udføre en test uden det er krænkende for arbejdstageren – og dermed ikke et misbrug af ledelsesretten - må alt andet lige være, at testen skal foregå bag lukkede døre uden øvrige tilskuere.

### 6.2.3 Arbejdsrettens dom af 11. april 2019<sup>60</sup> - sygefraværspolitik

Sagen omhandler, hvorvidt en arbejdsgivers sygefraværspolitik lå inden for ledelsesrettens udøvelse, eller om det udgjorde et misbrug af ledelsesretten.

Sagen omhandler en virksomhed, beskæftiget med flytrafik, hvor der i en specifik afdeling i en periode fra 2016-2017 var et væsentligt højere sygefravær end i virksomheden i øvrigt.

Arbejdsgiveren fremsendte i en mail den nugældende sygefraværspolitik, der blandt andet bestod i, at arbejdstagerne skulle melde sig syg dagligt og til flere telefonnumre, at sygemeldingen skulle foreligge tre timer før planlagt mødetid, at der skulle indleveres en tro- og loveerklæring senest på 2. sygedag og en lægeerklæring senest på 5. sygedag, at der automatisk indkaldes til sygefraværssamtale ved relativt begrænset sygefravær og at der ved sygefravær over længere perioder kunne ske afskedigelse af arbejdstageren.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) indkaldte Dansk Arbejdsgiverforening (DA) til et møde vedrørende virksomhedens sygefraværspolitik, idet FH mente, at virksomhedens sygefraværspolitik udgjorde et misbrug af ledelsesretten.

FH gjorde gældende, at sygefraværspolitikken ikke var saglig, driftsmæssig begrundet eller proportional. Især retningslinjerne vedrørende daglig sygemelding, til flere telefonnumre, tre-timers reglen, indlevering af tro- og loveerklæring, indlevering af lægeerklæring og overvejelsen af ansættelsesretlige konsekvenser gjorde FH gældende ikke havde en driftsmæssig begrundelse. De understøttede dette med, at eksempelvis SAS ikke havde en tilsvarende sygefraværspolitik.

Virksomheden gjorde derimod gældende, at sygefraværspolitikken var indført som følge af en stor stigning i sygefraværet i virksomheden, hvorfor de anførte at den var saglig og proportional.

---

<sup>60</sup> AR2018.0122

Arbejdsretten fandt, at et usædvanligt højt sygefravær og sygdom der meldes kort tid før planlagt mødetid, kan skabe væsentlige driftsmæssige problemer for virksomheden, set i lyset af virksomhedens forpligtelser i flytrafikken.

Ad retningslinjen daglig sygemelding fandt Arbejdsretten at der i denne virksomhed var et væsentligt behov for klarhed om sygefravær i virksomheden som følge af virksomhedens driftsmæssige forpligtelser og administration af en standby-ordning, der godtgjorde kravet om daglig sygemelding og som derfor ikke udgjorde et misbrug af ledelsesretten.

Ad retningslinjen sygemelding senest tre timer før planlagt mødetid, forklarede arbejdsgiveren, at dette var en vejledende regel, der ikke skulle opfattes som om at arbejdstagerne skulle møde op på arbejde syge, hvis de blev syge kort tid før det planlagte mødetidspunkt, uanset formuleringen. Arbejdsretten fandt at denne tre-timers regel var begrundet i et planmæssigt behov og et behov for at kunne indkalde stand-by personale, og derfor ikke som værende et misbrug af ledelsesretten.

Ad retningslinjerne vedrørende indkaldelse til sygefraværssamtale og overvejslen om ansættelsesretlige sanktioner, fandt Arbejdsretten at dette var vejledende og ikke et automatisk udfald af en sygemelding, hvis ikke der efter en konkret vurdering var behov herfor. Arbejdsretten fandt ikke at dette udgjorde et misbrug af ledelsesretten.

Arbejdsretten gik ind i de forskellige retningslinjer i sygefraværspolitikken og fandt overordnet set, at virksomhedens ikke havde misbrugt ledelsesretten, da den var saglig, driftsmæssig begrundet og proportional.

Af denne sag kan det udledes, at der ikke foreligger misbrug af ledelsesretten, såfremt den er saglig, driftsmæssig begrundet og proportional. Hvis det kan påvises, at der er et driftsmæssigt behov for de indgribende dele i sygefraværspolitikken, og for sygefraværspolitikken i sin helhed, er det inden for ledelsesrettens rammer, når der samtidig er et sagligt og proportionalt formål hermed.

Når der er tale om en virksomhed der har forpligtelser, der skal opfyldes, og som nødvendiggør disse retningslinjer i virksomheden som følge af deres forpligtelser, så er udstrækningen relativt vid. De mere indgribende retningslinjer er i denne sag vejledende retningslinjer, der træffes beslutning om efter en konkret vurdering, hvilket taler for, at så længe arbejdsgiveren ikke fremsætter retningslinjer, der automatisk medfører eksempelvis afskedigelse efter 10 sygefraværdsdage, men at dette forhold konkret vurderes, så er det ikke en utilbørlig handling over for arbejdstagerne og dermed ikke et misbrug af ledelsesretten.

Denne sag illustrerer de krav, der er for udførelsen af ledelsesretten samt en relativt vid udstrækning af ledelsesrettens rammer, når det gælder en virksomhed, der har forpligtelser der skal opfyldes, selvom dette kan være til gene for arbejdstagerne.

### 6.3 Må arbejdsgiveren pålægge arbejdstageren at forevise coronapas i medfør af ledelsesretten?

Der eksisterer, som tidligere fastslået, ikke nogen lovhjemmel til, at arbejdsgiveren kan kræve at arbejdstageren foreviser coronapas. Spørgsmålet er om dette er en beføjelse, der er indeholdt i ledelsesretten.

Hvis en arbejdsgiver kræver forevisning af coronapas, er der tale om at han udnytter sin ret til at iværksætte kontrolforanstaltninger i medfør af dennes ledelsesret. Hvorvidt indførelsen af en sådan kontrolforanstaltning er lovlige i medfør af ledelsesretten, afhænger af hvordan ledelsesretten er udøvet. Grundlæggende skal udøvelsen være saglig, driftsmæssig begrundet og proportional.

På baggrund af sagen om murereleven kan det udledes at "Aftale om kontrolforanstaltninger" alene vedrører forebyggende foranstaltninger og ikke foranstaltninger, der udøves på baggrund af en konkret mistanke.

Det vurderes at for at en arbejdsgiver kan iværksætte en kontrolforanstaltning med hjemmel i "Aftale om kontrolforanstaltninger" kræver det at arbejdsgiver ikke kræver forevisning af coronapas på baggrund af en konkret mistanke om at arbejdstageren er smittet med covid-19,



men derimod at arbejdsgiver gør det som en forebyggende foranstaltning, eksempelvis af den årsag, at han ønsker at forebygge covid-19 smitte på arbejdspladsen.

Et eksempel kunne være, at arbejdsgiveren indfører, at arbejdstagerne hver onsdag mellem kl. 10:00 og 14:00 skulle gå ind på arbejdsgivers kontor og forevise coronapas, for at undgå covid-19 smitte på arbejdspladsen.

Af sagen om murereleven kan det tillige udledes, at ledelsesretten omfatter den situation, hvor en test foretages på baggrund af en konkret mistanke. Det vurderes, at arbejdsgiveren i medfør af ledelsesretten kan iværksætte en kontrolforanstaltning om forevisning af coronapas på baggrund af en konkret mistanke, såsom at arbejdsgiveren har mistanke om at arbejdstageren er smittet med covid-19. Det vurderes ud fra sagen om murereleven af mistanken skal være reel. I sagen om murereleven havde A mødt M, hvor han virkede påvirket og tilsvarende må gøre sig gældende i en situation mellem arbejdsgiver og arbejdstager hvad angår mistanke om smitte med covid-19. Det vurderes ikke at være nok, at arbejdsgiver blot har bemærket at arbejdstageren hoster, men at der skal mere til, såsom at det er kommet arbejdsgiver til kendskab at arbejdstager har været i direkte kontakt med en covid-19 smittet eller hvis arbejdstageren har alle de klassiske symptomer.

Af DFDS-sagen kan det udledes, at adgangen til at kræve test ikke behøver at være begrundet i en konkret mistanke. Hvis foranstaltningen er begrundet i driftsmæssige årsager, er saglig og proportional, og i øvrigt ikke er krænkende for arbejdstageren, kan der også udføres tilfældige test, uden forudgående mistanke.

At kræve forevisning af coronapas vurderes at være mindre indgribende end et testkrav, såfremt at pålægget om forevisning af coronapas ikke nødvendiggør en test.

På den ene side taler det for, at arbejdsgiveren kan kræve forevisning af coronapas, hvis arbejdstageren er vaccineret eller tidligere smittet, men på den anden side taler det imod at arbejdsgiveren kan kræve forevisning af coronapas, hvis arbejdstageren skal testes for covid-19 for at opfylde pålægget om forevisning af coronapas, da et testkrav er mere indgribende.

Arbejdsgiveren ved ikke nødvendigvis på forhånd om arbejdstageren er vaccineret, tidligere smittet eller nyligt testet for covid-19, hvilket samlet set leder til den vurdering, at arbejdsgiveren ikke kan kræve forevisning af coronapas tilfældigt, som var tilfældet i DFDS-sagen.

Af DFDS-sagen kan det også udledes, at hvis arbejdsgiveren indfører en kontrolforanstaltning om forevisning af coronapas begrundet i sikkerhedshensyn, er adgangen hertil større.

Det må antages at sagen tillige kan bruges som hjemmel til at indføre kontrolforanstaltninger begrundet i andre sikkerhedshensyn, eksempelvis i forbindelse med anvendelse af tungt maskineri, eksempelvis føreren af en gummiged og ved transport, herunder eksempelvis skolebuschauffører.

Da covid-19 fortsat ulmer verden over og kan gøre særligt sårbare alvorligt syge, kan der argumenteres for, at forevisning af coronapas kan udgøre et sikkerhedshensyn.

Der er ikke nogen retspraksis på området at støtte sig op ad, hvorfor ovenstående er formodninger, der antages på baggrund af tidligere retspraksis omhandlende lignende tvister.

Af sagen om sygefraværspolitik, kan det udledes at arbejdsgiver har adgang til at indføre en indgribende sygefraværspolitik i medfør af ledelsesretten, særligt hvis indførelsen heraf er begrundet i et reelt driftsmæssigt behov eller sikkerhedshensyn.

Om forevisning af coronapas falder herindunder genstand for diskussion. På den ene side kan der være nogle typer virksomheder, der har et reelt driftsmæssigt behov for at arbejdsgiveren har en vis indsigt i om arbejdstagerne er smittede med covid-19.

Et eksempel herpå kan være en forsyningsvirksomhed, hvis produktion af elektricitet vil gå i stå og medføre driftsstop og manglende elektricitet til samfundets borgere, hvis dele af eller hele afdelingen er i isolation eller sygemeldt grundet covid-19.

Pr d.d. (d. 25/4-2022) er der dog ikke særlige restriktioner, der regulerer, hvornår man skal testes/isoleres, der er alene anbefalinger fra Sundhedsstyrelsen. Til trods herfor flyder covid-19 fortsat i samfundet, og der hersker stadig en vis "frygt" for smitte, jf. nærmere herom i afsnit 8.

På den anden side kan smitte med influenza eller roskildesyge medføre samme problematik i det tænkte eksempel, da det også er smitsomme sygdomme.

Som følge af ophøret af covid-19 som samfundskritisk sygdom og de dertilhørende restriktioner, spredes covid-19 som andre almindelige sygdomme, såsom influenza. Det må alt andet lige betyde, at covid-19 ikke længere skal vurderes anderledes end øvrige smitsomme sygdomme. Øvrige smitsomme sygdomme som influenza eller roskildesyge har ikke tidligere været genstand for diskussion i relation til om arbejdsgiver kunne kræve at se dokumentation på, at de ikke var smittede hermed, hvorfor der ikke vurderes at være grundlag for at arbejdsgiveren kan kræve forevisning af coronapas ud fra en begrundelse om, at det er driftsmæssigt behov.

På baggrund af ovenstående vurderes det, at arbejdsgiveren i nogle tilfælde, har en vis adgang til at indføre kontrolforanstaltninger omhandlende forevisning af coronapas eller indføre indgribende dele i virksomhedens sygefraværspolitik netop herom, men at denne adgang formentlig er ganske begrænset som følge af helbredsloven, der gælder forud for ledelsesretten.

Det vurderes at arbejdsgiverens adgang til at kræve forevisning af coronapas er størst, hvis:

- Indførelsen er sket i overensstemmelse med betingelserne i "Aftale om kontrolforanstaltninger" som en forebyggende foranstaltning, eller
- Hvis arbejdsgiveren har en konkret mistanke og som er nødvendig at undersøge begrundet et reelt driftsmæssigt behov eller sikkerhedshensyn

Der vil formentlig tillige være en videre adgang til at kræve coronapas, hvis der er tale om en bestemt type stillinger, såsom sundhedsfagligt personale, der har en nær fysisk kontakt til sårbare personer med en øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved covid-19 smitte.<sup>61 62</sup>

## 6.4 Rejseaktivitet

I en virksomhed er det ikke altid alle opgaver, der kan varetages fra Danmark. Nogle gange kan det være nødvendigt med rejseaktivitet og her kan opstå et behov for indsigt i om arbejdstageren er

---

<sup>61</sup> <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2022/februar/kan-restriktioner-opretholdes-for-medarbejdere-pa-social-og-aldreomradet/>

<sup>62</sup> <https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/corona/covid-19/test-og-coronapas-det-kan-du-goere>

smittet med covid-19, tidligere har været smittet eller er vaccineret. Det kan være væsentligt ved indrejse i lande, der har indrejserestriktioner, der kræver at arbejdstageren har et gyldigt coronapas.

De fleste lande, herunder Danmark, har været hårdt ramt af restriktioner som følge af covid-19. Danmark har pr. 1. februar 2022 ophævet stort set alle restriktioner, der relaterede sig til covid-19 som en samfundskritisk sygdom. En af de restriktioner, der dog fortsat var gældende var indrejserestriktioner.<sup>63</sup>

Indrejserestriktionerne i Danmark gjaldt ikke for dem, der er vaccineret med en anerkendt vaccine eller er tidligere smittet med covid-19. Dem der var omfattet af indrejserestriktionerne, var således dem der var ikke-vaccinerede og ikke-tidligere-smittede.

Følgende gjorde sig gældende for ikke-vaccinerede og ikke-tidligere-smittede:<sup>64</sup>

- Hvis indrejse fra EU/Schengenland: Krav om test senest 24 timer efter indrejse, medmindre der kan fremvises negativ hurtig-test (48 timer) eller negativ PCR-test (72 timer), der er foretaget før indrejsetidspunktet.
- Hvis indrejse fra covid-19-risikoland: Krav om test senest 24 timer efter indrejse
- Hvis indrejse fra covid-19-højrisikoland: Krav om test senest 24 timer efter indrejse + isolation i 10 dage

NB: Der er dags dato (d. 1. april 2022) ikke længere covid-19 relaterede indrejserestriktioner ved indrejse i Danmark.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> <https://www.altinget.dk/artikel/faa-overblikket-disse-restriktioner-forsvinder>

<sup>64</sup> <https://coronasmitte.dk/emner/rejser/rejser-til-eller-via-danmark/kategorisering-af-lande>

<sup>65</sup> <https://coronasmitte.dk/emner/rejser/rejser-til-udlandet>

### 6.4.1 Indrejse i land med strenge restriktioner vs. indrejse i land med mere lempelige restriktioner

Mange lande har fortsat covid-19 relaterede indrejseforbud eller indrejserestriktioner for rejsende. Dog kan dette hurtigt ændre sig, hvorfor følgende afsnit ikke vil tage højde for indrejseforbud- og/eller restriktioner opdateret efter d. 1. april 2022.

Følgende afsnit afgrænser sig til alene at behandle situationer for danske rejsende.

Der er stor forskel på de forskellige landes indrejserestriktioner verden over. Dette gælder også i Europa selvom EU har søgt at bidrage til den frie bevægelighed i EU med EU's digital covidcertifikat, jf. nærmere herom på side 45 f. i nærværende afhandling.

#### **Kina**

Kina har som udgangspunkt indrejseforbud for alle ikke-kinesiske statsborgere.

Det generelle indrejseforbud har dog nogle få undtagelser. Det drejer sig om erhvervsrejser, som vurderes nødvendige af de kinesiske myndigheder. Er man omfattet heraf er der krav om ansøgning af HS/HDC QR-kode fra den kinesiske ambassade, samt fremvisning af negativ PCR-test og hurtig-test, der er højst 48 timer gammel. Man skal desuden i minimum 14 dages karantæne.<sup>66</sup>

#### **USA**

USA har indrejseforbud for alle rejsende, der ikke er færdigvaccinerede.

Færdigvaccinerede rejsende skal desuden fremvise følgende: Gyldig ESTA eller gyldigt visum, dokumentation for færdigvaccination, negativ covid-19 test foretaget tidligst en dag inden afrejse eller dokumentation for tidligere smitte inden for 90 dage samt attest med kontaktoplysninger.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> <https://kina.um.dk/travel-and-residence/nycoronavirus-covid19>

<sup>67</sup> <https://usa.um.dk/rejse-og-ophold/coronavirus>

## Europa

EU har gjort en indsats for at lette rejse rundt om i medlemsstaterne. Hvert EU- og Schengenland bestemmer dog selv, hvilke indrejserestriktioner de finder nødvendige.<sup>68</sup>

I EU er det europæiske coronapas (EU's digitale covidcertifikat) indført, som alle EU-borgere og deres familiemedlemmer kan få. Det er et digitalt bevis for, at man er vaccineret mod covid-19, har negativt testresultat eller er tidligere smittet med covid-19.<sup>69</sup>

Portugal<sup>70</sup> og Italien<sup>71</sup> har krav om fremvisning af EU's digitale covidcertifikat.

Sverige<sup>72</sup> og Norge<sup>73</sup> derimod har nogle meget lempelige regler for indrejse i landet. Faktisk er der på nuværende tidspunkt ingen indrejserestriktioner overhovedet, ej heller fremvisning af EU's digitale covidcertifikat.

Østrig havde i november 2021 Østrig krav om dokumentation på vaccination eller tidligere smitte, førend man kunne blive indlogeret på et hotel eller tage på restaurant.<sup>74</sup> Dette medførte at danske rejsende alene kunne rejse til Østrig, hvis de var vaccinerede eller tidligere smittede med covid-19.

Østrig havde desuden planlagt at indføre et vaccinekrav, jf. nærmere herom i afsnit 8.4.

Pr. 1. april 2022 begrænser indrejserestriktionerne i Østrig sig dog til fremvisning af EU's digitale covidcertifikat.<sup>75</sup>

Ud fra et synspunkt, der tager afsæt i danske arbejdstagere, der har rejseaktivitet, kan der opstå problematikker, hvad angår de forskellige landes indrejserestriktioner.

---

<sup>68</sup> <https://coronasmitte.dk/spoergsmaal-og-svar-om-covid-19/information-om-det-europaeiske-coronapas>

<sup>69</sup> [https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/safe-covid-19-vaccines-europeans/eu-digital-covid-certificate\\_da#hvad-er-eus-digitale-covidcertifikat](https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/safe-covid-19-vaccines-europeans/eu-digital-covid-certificate_da#hvad-er-eus-digitale-covidcertifikat)

<sup>70</sup> <https://portugal.um.dk/rejse-og-ophold/nycoronavirus-covid19>

<sup>71</sup> <https://italien.um.dk/rejse-og-ophold/nycoronavirus-covid19>

<sup>72</sup> <https://sverige.um.dk/rejse-og-ophold-dk/nycoronavirus-covid-19>

<sup>73</sup> <https://norge.um.dk/rejse-og-ophold/nycoronavirus-covid19>

<sup>74</sup> [https://www.avisen.dk/oestrigsk-vaccinekrav-faar-danske-skiturister-til-at\\_671300.aspx](https://www.avisen.dk/oestrigsk-vaccinekrav-faar-danske-skiturister-til-at_671300.aspx)

<sup>75</sup> <https://oestrig.um.dk/rejse-og-ophold/nycoronavirus-covid19>

En stillings funktion kan være præget af et behov for at kunne fremvise et gyldigt coronapas, hvilket gør sig gældende i de tilfælde, hvor arbejdstagerens stilling medfører rejseaktivitet.

Af ovenstående kan det udledes, at ved indrejse i lande som Norge og Sverige er coronapasset ikke genstand for diskussion, da der ikke er fremsat krav om forevisning heraf ved indrejse.

Har arbejdstageren derimod rejseaktivitet til eksempelvis Portugal, er problematikken vedrørende coronapas relevant.

Hvad angår indrejse til lande, der har krav om at den indrejsende skal være færdigvaccineret, vil blive belyst i afsnit 7.3.2, da denne leder op til diskussion.

Det kan udledes af afsnit 6.2 at arbejdsgiveren muligvis har en ret, dog en begrænset ret, til at indføre kontrolforanstaltninger om forevisning af coronapas i medfør af dennes ledelsesret.

Hvorvidt arbejdsgiveren har en udvidet ret til at kræve forevisning af coronapas ved rejseaktivitet er en interessant problemstilling.

Hvor stor en problemstilling det reelt set er, er svært at vurdere, da der ikke på nuværende tidspunkt har været tvister ved domstolene, Arbejdsretten eller faglig voldgift herom. Uanset problemstillingens omfang er det interessant at se på, hvordan en sådan problemstilling ville håndteres i praksis.

På den ene side kan arbejdstageren ikke varetage sin stilling uden at forevise coronapas, hvilket taler for at arbejdsgiveren har en udvidet ret til at kræve forevisning heraf.

På den anden side er der, som tidligere beskrevet, ingen lovhjemmel til at arbejdsgiveren kan kræve dette. Desuden sker forevisning af coronapas ved rejseaktivitet til lufthavnspersonalet og ikke arbejdsgiveren. Det afgørende er, at personalet i lufthavnen ikke er arbejdstagerens arbejdsgiver, og dermed finder helbredsloven ikke anvendelse, da denne alene gælder for brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet.

Det er interessant at se nærmere på om arbejdsgiverens adgang til at pålægge arbejdstageren at forevise coronapas er videre ved rejseaktivitet til lande med skærpede indrejserestriktioner.

Dansk Erhverv og Dansk Sygeplejeråd anfører, at der formentlig er en videre adgang hertil, når stillingens funktion indebærer nær fysisk kontakt til sårbare individer, der har en øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved covid-19 smitte.<sup>76 77</sup> Denne videre adgang er således begrundet i menneskers liv og sundhed.

Om det samme gør sig gældende ved rejseaktivitet til lande med krav om forevisning af coronapas vurderes at være særdeles tvivlsomt, idet denne situation ikke direkte varetager hensynet til menneskers liv og sundhed, som er tilfældet med nær fysisk kontakt til særligt sårbare individer.

Der vurderes på baggrund heraf ikke at være en udvidet ret for arbejdsgiveren til at kræve forevisning af arbejdstagerens coronapas, som følge af rejseaktivitet til lande med strenge restriktioner. Arbejdsgiverens ret udvides således ikke som følge af, at denne har arbejdstagere, der som led i stillingens funktion har rejseaktivitet.

## 6.5 Delkonklusion

Af afsnit 6 kan det udledes, at arbejdsgiveren efter særlovgivningens ophør fortsat kan pålægge arbejdstageren et testkrav. Arbejdsgiverens adgang til at pålægge arbejdstageren et testkrav er reguleret i helbredsloven, men denne adgang er dog skærpet væsentligt i forhold til den adgang som arbejdsgiveren var tildelt i særlovgivningen. For at udstede pålæg om testkrav i medfør af helbredsloven kræver det, at den pålagte test har væsentlig betydning for arbejdstagerens arbejdsdygtighed samt at der er særlige forhold ved det pågældende arbejde, der taler for at foretage testen.

Det kan tillige udledes at arbejdsgiverens adgang til at pålægge arbejdstageren at forevise coronapas ikke er reguleret i anden lovgivning, men at denne adgang muligvis fortsat er tildelt arbejdsgiveren som følge af dennes ledelsesret. Der vurderes ikke at være nogen entydig konklusion på om dette er indeholdt i ledelsesrettens omfang og rammer.

---

<sup>76</sup> <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2022/februar/kan-restriktioner-opretholdes-for-medarbejdere-pa-social--og-aldreomradet/>

<sup>77</sup> <https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/corona/covid-19/test-og-coronapas-det-kan-du-goere>



Tidligere retspraksis taler i en vis udstrækning for, at arbejdsgiveren i medfør af dennes ledelsesret har en adgang, dog en begrænset, til at kræve forevisning af arbejdstagerens coronapas.

Adgangen til at indføre en sådan type kontrolforanstaltning vurderes at være størst, såfremt den enten er indført som en forebyggende foranstaltning efter "Aftale om kontrolforanstaltninger" eller hvis indførelsen er sket på baggrund af en konkret mistanke, hvor indførelsen heraf anses som nødvendig som følge af et driftsmæssigt behov eller sikkerhedshensyn.

Nogle stillingers funktion vil formentlig begrunde en udvidet adgang for arbejdsgiveren til at kræve forevisning af coronapas, herunder hvis arbejdstageren er i nær fysisk kontakt med et særligt sårbart individ, der er i risiko for at blive alvorligt syg ved covid-19 smitte.

Det vurderes ikke, at rejseaktivitet, hvad enten det vedrører indrejse i lande med lempelige eller skærpede indrejserestriktioner, har nogen påvirkning på om arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstageren forevisning af coronapas i medfør af ledelsesretten.

## 7. Må arbejdsgiveren pålægge et vaccinekrav?

Vaccination udgør ikke en helbredsoplysning og denne oplysning er derfor ikke beskyttet af helbredsloven, hvorfor arbejdsgiveren gerne må spørge ind til om arbejdstageren er vaccineret. Men at spørge om arbejdstageren er vaccineret og at kræve at arbejdstageren er vaccineret er to forskellige ting.

Der eksisterer i dag ikke noget vaccinekrav i Danmark, og der eksisterer i øvrigt heller ikke nogen lovhjemmel til at arbejdsgiveren pålægger arbejdstageren et vaccinekrav.

Da der ikke er nogen lovhjemmel til at udstede et vaccinekrav, er det relevant at undersøge om der er hjemmel hertil i ledelsesretten.

Ledelsesretten skal, som tidligere konkluderet, udøves sagligt og proportionalt. Det afgørende for om pålæg af vaccinekrav er indeholdt i ledelsesretten er derfor om et vaccinekrav kan sagligt begrundes og om det er proportionalt.

Et invasivt indgreb inden for medicin betyder, at der sker en indtrængning i kroppen i form af et snit eller stik. Derfor vurderes vaccination at udgøre et invasivt indgreb og det anses derfor for at

være et vidtgående indgreb i arbejdstagerens personlige sfære. Det vurderes på baggrund heraf at være særdeles vanskeligt at begrunde et sådant krav sagligt.

Skulle et sådant krav alligevel vise sig at være sagligt begrundet, vurderes det med altovervejende sandsynlighed ikke at være proportionalt som følge af, at det er så vidtgående et indgreb, der alt andet lige, kan erstattes af en mindre indgribende foranstaltning.

Det vurderes på baggrund heraf at dette ikke er en ret der er indeholdt i ledelsesretten.

Da vaccination griber ind i arbejdstagerens personlige sfære, vurderes et vaccinekrav i øvrigt at være i strid med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention art. 8, der bestemmer at enhver har ret til respekt for sit privatliv.

Særligt med dette in mente, er det interessant at en stor del af arbejdstagerne på det danske arbejdsmarked ikke føler sig trygge ved at gå på arbejde, når kollegaer, leverandører m.m. ikke er vaccinerede.

Randstad har lavet en workmonitor-undersøgelse, der er udført i både ind- og udland på arbejdstagere i perioden 15. februar 2021 – 8. marts 2021. Den viser at 41% af arbejdstagerne i Danmark ikke vil føle sig sikre ved at møde op på arbejde, før andre omkring dem er vaccineret. Hele 37% ønsker at bibeholde hjemmearbejde frem til at flertallet er vaccineret.<sup>78</sup>

## 7.1 Vaccinekrav Mærsk

Som det allerede er fastslået, er der ikke nogen lovhjemmel til at pålægge et vaccinekrav. Derfor er det i særdeleshed interessant at Mærsk har udtalt at de vil stille netop dette krav til deres kontoransatte i Danmark.

---

<sup>78</sup> [https://www.randstad.dk/jobsoger/karriere360/arkiv/kan-din-arbejdsgiver-krave-at-du-far-en-covid-19-vaccine\\_1529/](https://www.randstad.dk/jobsoger/karriere360/arkiv/kan-din-arbejdsgiver-krave-at-du-far-en-covid-19-vaccine_1529/)

Topchef Søren Skou har i november 2021 fortalt til Berlingske, at Mærsk indenfor tre måneder vil kræve, at selskabets kontoransatte er vaccineret mod covid-19 for at de kan møde op på selskabets kontorer i Danmark – og i øvrigt også i en række andre lande.<sup>79</sup>

Mærsk beretter, at beslutningen vil gennemføres i overensstemmelse med lokal lovgivning og inden for de overenskomster, som medarbejderne arbejder under.<sup>80</sup>

Spørgsmålet, der melder sig efter Mærsk's udmelding, er om det overhovedet er muligt at indføre et vaccinekrav på det danske arbejdsmarked. Det klare udgangspunkt er at det ikke er muligt. Kia Philip Dollerschell (chef for den juridiske afdeling i fagforeningen Djøf) har kommenteret på netop dette i en artikel til nyhedsmediet Finans. Kia bemærker, at der ikke er nogen gældende lovgivning, der gør at arbejdsgivere kan fremsætte et vaccinekrav. Som bekendt medfører dette, at der ikke foreligger en retlig begrundelse for at foretage en given disposition, som netop er det, der sker i dette tilfælde.

Kia udtaler desuden:

*” Hvis ikke du kan spørge om corona- og vaccinationsforhold, så kan du heller ikke kræve en vaccine. Mærsk kan derfor ikke kræve, at medarbejderne er vaccineret for at møde på kontoret. Der er intet sagligt driftsmæssigt behov for, at de ansatte vaccineres, da de ikke er i en særlig udsat position, og der er mig bekendt heller ikke noget, der gør, at de ikke kan udføre deres arbejde, hvis de ikke er vaccineret. Det har ikke væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed, og der er heller ingen driftsmæssig begrundelse for det”<sup>81</sup>*

Kia Philip Dorschell, chef for juridisk afdeling i Djøf

I skrivende stund (d. 31. marts 2022) er der gået mere end tre måneder siden Søren Skou annoncerede, at et vaccinekrav ville blive indført, men der er altså endnu ikke indført noget krav i

---

<sup>79</sup> <https://www.berlingske.dk/business/maersk-indfoerer-vaccinekrav-for-sine-kontoransatte>

<sup>80</sup> <https://www.berlingske.dk/business/maersk-indfoerer-vaccinekrav-for-sine-kontoransatte>

<sup>81</sup> <https://finans.dk/erhverv/ECE13432111/djoef-maersk-kan-ikke-kraeve-at-medarbejderne-er-vaccineret-for-at-moede-paa-kontoret/?ctxref=ext>

koncernen. Om dette er begrundet i, at covid-19 ikke længere kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, er uklart, men formodes at spille en rolle.

Hvad også må forventes at spille en rolle, er at der ikke findes nogen lovhjemmel til at Mærsk kan pålægge sine arbejdstagere et vaccinekrav.

## 7.2 Vaccination i relation til arbejdets funktion

Der kan være nogle stillingers indhold, der forudsætter at arbejdstageren er vaccineret.

Dette gælder eksempelvis for arbejdstagere, der er beskæftiget med spildevand og kloakslam. Arbejdstilsynet har fastsat krav om vaccination for kloakarbejdere. Reglerne for vaccination er reguleret i Arbejdstilsynets At-vejledning D.2.14 med hjemmel i Bekendtgørelse om kloakarbejde m.v.<sup>82</sup> Denne bestemmer, at hvis der er særlig fare for smitte, skal der træffes foranstaltninger herimod. Arbejdstilsynet forlanger, at personer der primært beskæftiger sig med håndtering, behandling eller analyse af spildevand (kloakvand) og kloakslam og lignende, skal effektivt vaccineres mod hepatitis A (leverbetændelse), tetanus (stivkrampe) og polio.<sup>83</sup>

Der er tale om særlovgivning på dette område, som helbredsloven viger for, jf. helbredsloven § 1, stk. 2. Dette vaccinekrav er reguleret i særlovgivning og foranlediger derfor ikke yderligere diskussion.

Hvad angår vaccination mod covid-19 er der dog tale om en anden situation.

Som det fremgår af afsnit 7, er der ikke lovhjemmel til at arbejdsgiveren kræver, at arbejdstageren er vaccineret. Der kan argumenteres for, at det i praksis kan udgøre et problem, at arbejdsgiveren ikke er bekendt med om arbejdstageren er vaccineret mod covid-19, da der kan være nogle stillinger, der indirekte kræver det, eksempelvis ved rejseaktivitet.

---

<sup>82</sup> BEK nr. 473 af 07/10/1983

<sup>83</sup> <https://www.ssi.dk/vaccinationer/risikogrupper/kloakarbejdere>

### 7.3 Kan arbejdsgiver pålægge vaccinekrav ved rejsearbejde?

Da det kan lægges til grund at arbejdsgivere i almindelighed ikke kan pålægge et vaccinekrav, vil det i følgende afsnit søges at blive afklaret, hvorvidt arbejdsgiver kan pålægge et vaccinekrav til arbejdstagere, der udfører rejsearbejde.

Da denne afhandling søger at afklare muligheder og begrænsninger for arbejdsgivere på det danske arbejdsmarked vil dette afsnit alene behandle danske arbejdsgiver og arbejdstagere, med udrejse fra Danmark og indrejse i udlandet.

Rejseaktivitet og indrejserestriktioner er nærmere beskrevet i afsnit 6.4 og 6.4.1.

#### 7.3.1 Rejse til lande med indrejseforbud

Hvis en virksomhed udfører arbejde, der involverer rejseaktivitet for arbejdstagerne til et land med et generelt indrejseforbud, volder vaccinekravet ikke de store problemer.

For at anvende Kina som eksempel, har de, som beskrevet i afsnit 6.4.1, et generelt indrejseforbud for alle ikke-kinesiske statsborgere. Dette medfører, at al rejseaktivitet ind i Kina for danskere ikke er muligt. Dette gælder både for turister og erhvervsrejsende.

Der kan dog i ganske særlige tilfælde søges om tilladelse til indrejse for erhvervsrejsende, såfremt de kinesiske myndigheder vurderer, at pågældende har nødvendige økonomiske, handelsrelaterede, videnskabelige eller teknologiske aktiviteter at udføre i landet. Hvis man opnår denne tilladelse, er der efterfølgende omfattende testkrav og karantæne ved indrejse i Kina.<sup>84</sup>

Det er i denne situation ikke relevant at diskutere vaccinekravet, da der som udgangspunkt er et generelt indrejseforbud.

#### 7.3.2 Rejse til lande med krav om færdigvaccination

Vaccinekravet kan derimod blive genstand for diskussion, hvis en dansk arbejdstager skal udføre arbejde, der involverer rejseaktivitet til et land med krav om færdigvaccination - eksempelvis til USA.

---

<sup>84</sup> <https://kina.um.dk/travel-and-residence/nycoronavirus-covid19>

USA har, som det fremgår af afsnit 6.4.1, indrejseforbud for alle, der ikke er færdigvaccinerede. Det vil sige du alene kan rejse ind i USA, hvis du er færdigvaccineret.

Nedenstående case vil tage afsæt i, hvordan en situation med en ikke-færdigvaccineret arbejdstager, der skal udføre rejseaktivitet i et land med indrejsekrav om færdigvaccination.

### **Fiktiv case**

Windpark A/S er en dansk virksomhed, der beskæftiger sig med udvikling, produktion og service af vindmøller til USA.

Virksomheden er ejet af Hans Hansen og beskæftiger 50 arbejdstagere.

Windpark A/S har i 2019 indgået en stor aftale om levering af 10 stk. vindmøller til USA.

I ordren er der også inkluderet en 15-årig serviceaftale, der skal forestås af Windpark A/S.

Jens Jensen arbejder som cheftekniker hos Windpark A/S og har været i virksomheden i 10 år.

De seneste tre år har hans arbejde bestået i at føre tilsyn med de øvrige serviceteknikere og deres arbejde. Han er den eneste hos Windpark A/S der kan udføre dette stykke arbejde som følge af hans erfaring.

I marts 2022 er det tid til det første service af vindmøllerne. Dette kræver at Jens Jensen, og to andre serviceteknikere (AA og BB), skal rejse til USA og udføre service af de to vindmøller.

Jens Jensen er en mand med kraftige meninger om hele pandemien og har valgt ikke at lade sig vaccinere mod covid-19.

Jens Jensen og Hans Hansen begynder at planlægge Jens Jensen, AA og BBs rejse til USA for at udføre service på vindmøllerne. De undersøger i fællesskab om der er indrejserestriktioner de skal være opmærksomme på i kraft af covid-19 og finder ud af, at man alene kan rejse ind i USA, hvis man er færdigvaccineret.

Jens Jensen fortæller Hans Hansen at han ikke er vaccineret, og at han heller ikke har til hensigt at blive det.

Hans Hansen fortæller Jens Jensen at dette giver anledning til problemer og ender med at kræve at Jens Jensen bliver vaccineret, således han kan varetage sin jobfunktion. Hans Hansen begrundet dette krav i, at hvis han ikke kan rejse ind i USA kan han ikke udføre sit arbejde.

Jens Jensen nægter at lade sig vaccinere og retter henvendelse til sin arbejdstagerorganisation for at høre om hans arbejdsgiver må kræve dette. Jens Jensens arbejdstagerorganisation affærdiger hurtigt at arbejdsgiver kan sætte sådan et krav, med den begrundelse at der ikke er nogen lovhjemmel hertil. Dette vælger Hans Hansen at godtage.

Men hvad stiller Hans Hansen så op i denne situation?

Han har en arbejdstager som ikke kan udføre sine arbejdsopgaver, medmindre han er færdigvaccineret mod covid-19. Det vil arbejdstageren ikke og Hans Hansen kan, efter sigende, ikke kræve at han bliver det, da der ikke er nogen lovhjemmel hertil.

Der er nogle gråzoner i juraen vedrørende netop dette spørgsmål. Hvad gør arbejdsgiveren, når arbejdstageren ikke kan udføre sit arbejde?

Arbejdsgiveren har afskedigelsesretten, men denne er dog gennem tiden blevet indskrænket som følge af lovgivning eller kollektiv overenskomst, jf. afsnit 4.

I ovenstående case vil det dog, uanset om Jens Jensen er funktionær eller omfattet af en kollektiv overenskomst der regulerer opsigelse, betyde at Hans Hansen som følge af forudsætningerne for at ledelsesretten ikke er misbrugt, følge et generelt sagligheds- proportionalitetsprincip. Det medfører, at Hans Hansen skal forsøge at omplacere Jens Jensen til at udføre andet arbejde i Windpark A/S, der ikke forudsætter vaccination mod covid-19, førend Hans Hansen kan afskedige Jens Jensen.

## 7.4 Delkonklusion

Af afsnit 7 kan det udledes at der ikke er nogen lovhjemlet ret til at pålægge et vaccinekrav, og da en vaccine er et invasivt indgreb, der griber ind i arbejdstagerens personlige sfære vurderes et pålæg af vaccinekrav ikke at være indeholdt i ledelsesretten.

At der ikke er hjemmel til at pålægge et vaccinekrav, gør det interessant at Mærsk har udtalt, at de vil indføre et vaccinekrav til alle kontoransatte i Danmark. Vigtigt at bemærke er, at vaccinekravet endnu ikke er indført og det vides ikke om det indføres.

Det kan tillige udledes, at da der er nogle stillingers indhold, der kan være betinget af, at arbejdstageren er vaccineret, hvorfor det kan give anledning til problemstillinger ved arbejdstagere, der har rejseaktivitet.

I praksis kan det medføre, at der kan opstå situationer, hvor en arbejdstager ikke kan udføre sit arbejde i overensstemmelse med stillingens funktion.

Når en arbejdstager ikke kan udføre sit arbejde, kan det i sidste ende medføre, at arbejdstageren bliver mødt af ansættelsesretlige sanktioner. Arbejdsgiver kan eksempelvis være nødsaget til at afskedige den pågældende arbejdstager. Der er på nuværende tidspunkt ingen retspraksis på dette område, men efter de ansættelsesretlige regler vil arbejdsgiveren førend afskedigelse skulle forsøge at omplacere arbejdstageren, sådan at arbejdsgiveren forsøger at finde andet arbejde i virksomheden, som arbejdstageren kan udføre uden at være vaccineret.

## 8. Yderligere restriktioner i fremtiden som følge af covid-19

Følgende afsnit vil omhandle, om der i fremtiden vil fremkomme yderligere restriktioner som følge af covid-19, herunder om gældende ret vurderes at være tilstrækkelig og hensigtsmæssig, på baggrund af nærværende afhandlings fundne problematikker og gråzoner.

På det danske arbejdsmarked er der opstået gråzoner i forbindelse med covid-19 og håndteringen heraf. Disse gråzoner er blandt andet som følge af, at helbredsloven er af ældre tid. Helbredsloven er groft sagt ikke udarbejdet eller tilpasset en situation som Danmark har stået i hvad angår pandemien.

Det formodes ikke at være utænkeligt, at der i fremtiden sker en revidering af helbredsloven som følge af covid-19, sådan at den passer til nyere tid og får afdækket nogle af de gråzoner, der er opstået.



Under covid-19 har Danmark indført særlovgivning, for at lovgive sig ud af gråzonerne. Et eksempel herpå kan være lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v., men denne særlovgivning er ophørt som følge af at covid-19 ikke længere er kategoriseret som en samfundskritisk sygdom.

## 8.1 Smittefare og øvrige smitsomme sygdomme

Covid-19 har medført en lang række situationer på arbejdsmarkedet, som vi ikke har set før. Det er interessant om nogle af de restriktioner og tiltag, som covid-19 medførte, fremadrettet vil have en påvirkning på øvrige smitsomme sygdomme.

Af andre smitsomme sygdomme, som har været almindeligt set på det danske arbejdsmarked, kan nævnes eksempelvis roskildesygge og influenza. Nedenfor vil disse to smitsomme sygdomme kort beskrives.

### **Influenza**

En af de sygdomme som de fleste kan relatere til, er influenza. Ifølge Sundhedsstyrelsen får en ud af fem personer typisk influenza.<sup>85</sup> Influenza ses ofte ledsaget af sygefravær på arbejdspladsen.<sup>86</sup> Influenza er en infektion i luftvejene, forårsaget af influenzavirus. Ved influenza rammes pågældende af almen sygdom med feber, hoste, hovedpine m.m. Influenza smitter ved direkte kontakt imellem personer samt ved forurenede overflader.<sup>87</sup>

Influenza kan forebygges ved vaccination, og der udvikles hvert år en nu sæsoninflenzavaccine.<sup>88</sup>

### **Norovirus**

Norovirus er i daglig tale bedre kendt som roskildesygge. Roskildesygge giver ofte anledning til udbrud, da den er særdeles smitsom. Smitten heraf sker ofte i større forsamlinger, f.eks. på

---

<sup>85</sup> <https://www.sst.dk/da/Viden/Smitsomme-sygdomme/Smitsomme-sygdomme-A-AA/Influenza>

<sup>86</sup> <https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsovervaagning/i/influenzaovervaagning-generelt>

<sup>87</sup> <https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/i/influenza>

<sup>88</sup> <https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/i/influenza>

arbejdspladsen.<sup>89</sup> Ved roskildesyge får pågældende typisk kvalme, diarre og opkastning. Roskildesyge smitter ved kontakt mellem personer samt ved forurenede overflader.<sup>90</sup>

Roskildesyge kan ikke forebygges på samme måde som influenza. Der er ikke udviklet en vaccine mod roskildesyge.<sup>91</sup>

Som følge af covid-19 og de symptomer der kendetegner covid-19, ses det allerede nu, at man er mere opmærksom på sygdom og smittefare på arbejdspladsen.

Stort set alle restriktioner i forbindelse med covid-19 er ophørt, men på langt de fleste arbejdssteder er der fortsat opsat spritdispensere og plakater med afstandskrav samt råd og vejledning.

Der er meget få steder, der pr. d.d. (d. 31. marts 2022) fortsat har testkrav i relation til covid-19, herunder kan nævnes indrejsende i danske lufthavne, der ikke er fra EU eller Schengenlandene, og som ikke er vaccineret eller tidligere smittede.<sup>92</sup>

Sundhedsstyrelsen har på deres hjemmeside offentliggjort en række anbefalinger for, hvornår man skal testes og hvordan man skal forholde sig, hvis man har været i kontakt med en smittet.<sup>93</sup> Man behøver ikke længere at blive testet, medmindre der er en særlig sundhedsfaglig grund til det, selvom man har symptomer. Det anbefales hellere ikke længere, at man bliver testet, hvis man har været nærkontakt eller øvrig kontakt til en covid-19 smittet.

Covid-19 har dog alligevel sat sine spor i befolkningen, og derfor er der fortsat mange, der bliver testet<sup>94</sup> og er ekstra påpasselige, hvis de har været i en form for kontakt med en der er testet positiv for covid-19.

---

<sup>89</sup> <https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/n/norovirus>

<sup>90</sup> <https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/n/norovirus>

<sup>91</sup> <https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/infektioner/sygdomme/virusinfektioner/tarminfektion-med-norovirus/>

<sup>92</sup> <https://www.cph.dk/praktisk/covid19/n%C3%A5r-du-flyver-til-cph#ikke-vaccineret>

<sup>93</sup> <https://www.sst.dk/da/corona/Hvis-du-har-symptomer-er-syg-eller-smittet>

<sup>94</sup> <https://www.sst.dk/da/corona/retningslinjer-rapporter-og-andet-materiale-om-covid-19/coronatal>

### Eksempel fra eget job:

S har tirsdag været fysisk på job og delt kontor med A, B, C og D.

A sender en fælles mail til B, C, D og S onsdag og oplyser, at han har lette symptomer og er testet positiv for covid-19 på en hjemmetest.

B og C vælger selv at blive testet, selvom det i princippet ikke er nødvendigt, men de føler også lette symptomer. Deres covid-19 test viser sig at være negativ og de er blot ramt af influenza, der i øvrigt er i sæson på nuværende tidspunkt.<sup>95</sup>

S og D ser ikke nogen grund til at lade sig teste, da de ikke har nogle symptomer, og da der i øvrigt ikke er nogle krav om det.

Deres arbejdsgiver E fremsender en fælles mail til hele afdelingen, hvori han angiver, at alle bedes blive testet for covid-19 og ikke bedes møde på kontoret førend man kan forevise et gyldigt coronapas, da der pt. er et mindre udbud i afdelingen.

Hvorvidt E egentlig må udstede dette pålæg, er der tvivl om, jf. afsnit 6.2.

Ikke desto mindre illustrerer dette eksempel, hvordan covid-19 har påvirket, herunder især arbejdsgiverens frygt for smitte. Der kan argumenteres for, at den påvirkning som covid-19 har medført hvad angår sygdom på arbejdspladsen medfører en generel påpasselighed blandt arbejdsgiver og arbejdstager.

## 8.2 Fiktivt scenarie

Lad os forestille os, at vi er i år 2024, og der er sket følgende:

- Helbredsloven er som følge af covid-19 blevet udvidet med en bestemmelse, der regulerer, at arbejdsgiveren kan indhente helbredsoplysninger, der vedrører smitsomme sygdomme, der ikke er kroniske, med det formål at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor arbejdstagerne kan gå trygge på arbejde, uden at bekymre sig om smittefare.
- Der er udviklet en hjemmetest og en hurtigtest til at påvise influenza og roskildesyge, der fungerer på samme måde som vi kender det fra covid-19.

---

<sup>95</sup> <https://www.ssi.dk/aktuelt/nyhedsbreve/influenza-nyt>

Ad 1. vurderes det ikke at være et utænkeligt scenarie. Det store spørgsmål er dog om det er for væsentligt et indgreb i arbejdstagerens privatliv sammenlignet med nugældende lovgivning.

På den ene side er det for væsentligt et indgreb i arbejdstagerens privatliv, som følge af helbredslovens nuværende anvendelsesområde og formål, jf. § 1. Arbejdsgiveren må alene indhente helbredsoplysninger, når sygdommen vil have væsentlig betydning for arbejdstagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. § 2.

På den anden side står der i formålsbestemmelsen, at lovens formål er at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse arbejdstagerens muligheder for at opnå eller bevare ansættelse. En oplysning om at være smittet med en sygdom, der er smitsom, men midlertidig, vurderes ikke at have en indvirkning på arbejdstagerens mulighed for at opnå eller bevare ansættelse. Der er tale om en midlertidig tilstand, hvor man ved denne bestemmelse kan søge at sikre, at hele arbejdspladsen ikke bliver smittet.

Ad 2. kunne det forestilles, at der udvikles et "helbredspas". Dette helbredspas ville skulle fungere på samme måde som coronapasset, men alene omfatte testsvar, og dermed ikke information om eksempelvis vaccination.

Det kunne være, at der i virksomhedens sygepolitik blev indført, at arbejdstagerne hver mandag mellem kl. 10:00 og 16:00 skulle forevise deres helbredspas, eller at der blev indført en digital løsning til forevisning heraf.

En hurtigst ville formentlig være underlagt samme regulering som test for covid-19, jf. Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. § 4 og § 5. Det vil sige, at testen skal gennemføres i sædvanlig arbejdstid, ellers skal arbejdstageren økonomisk kompenseres for tidsforbruget herpå og at testen skal i øvrigt gennemføres på en betryggende måde.

Dette kan så medføre en økonomisk ulempe for arbejdsgiveren. En hjemmetest vil ikke umiddelbart medføre en økonomisk ulempe for arbejdsgiveren.

Uanset kan det være til gene for arbejdstageren at lade sig teste for eventuelle sygdomme. Og spørgsmålet er, om arbejdsgiveren kan kræve dette af arbejdstageren?

Der er flere aspekter i det. Det kan sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor arbejdstagerens risiko for at smitte andre, eller selv blive smittet, mindskes. Men samtidig er det en foranstaltning, der griber ind i arbejdstagerens personlige sfære, og som kan være til væsentlig ulempe for arbejdstageren.

### 8.3 Influenzavaccine

I modsætning til vaccination mod covid-19 er vaccination mod influenza ikke en ny ting. Vaccinen mod influenza kan give beskyttelse mod virussen. Vaccination mod influenza nedsætter risikoen for at blive smittet med influenza og risikoen for indlæggelse og død, som følge af influenza<sup>96</sup>, og fokus på netop denne vaccine er steget siden covid-19 ramte verden, jf. nedenfor.

WHO har et mål om at 75% af borgere over 65 år og andre risikogrupper skal vaccineres mod influenza<sup>97</sup> og dette mål støtter den danske regering. Den danske regering har bestemt, at vaccination mod influenza er gratis for borgere over 65 år og øvrige risikogrupper. Det fremgår af Bekendtgørelse om gratis influenzavaccination til visse persongrupper.<sup>98</sup>

Til trods for dette tilbud, har der i mange år ikke været den ønskede vaccinationstilslutning.

På samme tidspunkt som covid-19 ramte verden ændrede dette sig dog. Covid-19 har formentlig medvirket til, at der skete en langt større vaccinationstilslutning af influenza. WHO's mål blev nået i sæsonen 2020/2021, jf. graf 1.

---

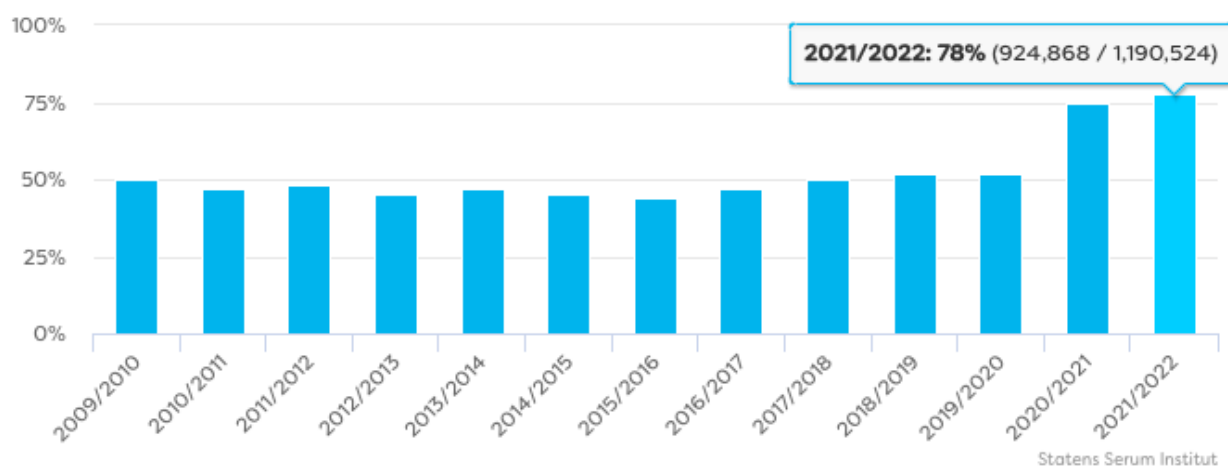
<sup>96</sup> <https://www.ssi.dk/vaccinationer/influenzavaccination>

<sup>97</sup>

[https://www.who.int/immunization/sage/1\\_WHA56\\_19\\_Prevention\\_and\\_control\\_of\\_influenza\\_pandemics.pdf?ua=1](https://www.who.int/immunization/sage/1_WHA56_19_Prevention_and_control_of_influenza_pandemics.pdf?ua=1)

<sup>98</sup> BEK nr. 1841 af 22/09/2021

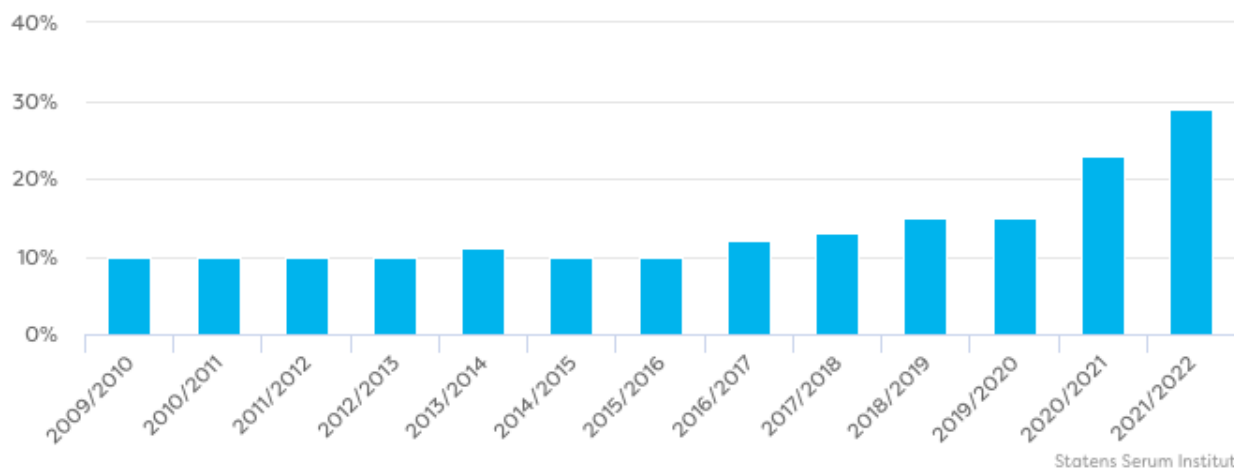
Andel vaccineret med Sæsoninfluenza-vaccination (aldersgruppe), ≡  
 Aldersgruppe: Fyldt 65 år, Sæson: 2009/2010-2021/2022



Graf 1<sup>99</sup>

Overordnet set, er vaccinationstilslutningen fordelt på alle aldersgrupper, påvirket i en retning, hvor flere og flere er blevet vaccineret mod influenza, jf. graf 2.

Andel vaccineret med Sæsoninfluenza-vaccination (aldersgruppe), ≡  
 Sæson: 2009/2010-2021/2022



Graf 2<sup>100</sup>

<sup>99</sup><https://statistik.ssi.dk/sygdomsdata#!/?vaccination=14&sex=3&agegroup=4&landsdel=100&xaxis=Season&show=Graph&datatype=Vaccination>

<sup>100</sup><https://statistik.ssi.dk/sygdomsdata#!/?vaccination=14&sex=3&agegroup=10&landsdel=100&xaxis=Season&show=Graph&datatype=Vaccination>

Flere og flere arbejdsgivere har valgt at tilbyde arbejdstagerne influenzavaccination.<sup>101</sup> Når arbejdsgiveren tilbyder arbejdstagerne vaccination mod influenza, er det arbejdsgiver, der afholder udgiften hertil, og arbejdstageren bliver desuden heller ikke beskattet heraf, jf. SKM2012.195.SR.

Der er en økonomisk belastning for arbejdsgiver ved at tilbyde denne, men den belastning opvejes formentlig af arbejdsgiverens mulighed for at mindske smitterisikoen og sygefraværet på arbejdspladsen. Den vurdering støttes af Jørn Jørgensen fra P. Kortegaard Planteskole A/S, der i et telefoninterview udtaler følgende:

*”Vi har som følge af covid-19’s frembrud tilbudt vort personale en influenzavaccination. Vaccinationen er udført af det lokale lægehus og er foregået på vores firmaadresse. Vort firma har betalt alle omkostninger i forbindelse hermed. Bortset fra et ”yngre” menneske, har vi ikke siden iværksættelse af vaccinationerne haft sygefravær pga. influenza. Derfor vurderer vi at vores tilbud om influenzavaccination til at være en særdeles god forebyggende investering. Vi har ingen dokumentation, der underbygger denne formodning, da det ville kræve at vi havde en sammenlignelig kontrolgruppe vi kunne måle effekten i forhold til, men vi kan tydeligt se at det har ændret på sygefraværet på arbejdspladsen.”*

Interview med Jørn Jørgensen, indehaver af P. Kortegaard Planteskole - Citat 3

Interessen for influenzavaccine er steget markant som følge af covid-19, og derfor er det interessant om arbejdsgiver som følge af covid-19 kan kræve arbejdstagerne vaccineret mod influenza.

Det korte svar er *nej*. Som det fremgår af afsnit 7, kan arbejdsgiveren ikke lovligt pålægge et vaccinekrav. Dette hvad enten det vedrører covid-19 eller influenza. Det er kun lovligt at pålægge et vaccinekrav, hvis det er reguleret i lovgivning, som det er tilfældet med kloakmedarbejdere.

---

<sup>101</sup> <https://www.tv2lorry.dk/lorryland/flere-firmaer-indkoeber-influenzavacciner-og-der-er-rift-om-dem-blandt-medarbejderne>

Dog er det acceptabelt, at arbejdsgiver opfordrer til at arbejdstagerne lader sig vaccinere – både mod influenza og andre vacciner som covid-19 – så længe arbejdsgiver ikke ansættelsesretligt sanktionerer det.

Det er interessant at se om den store vaccinationstilslutning er midlertidig og direkte relateret til perioden, hvor covid-19 var værst, eller om den danske befolkning fortsætter med i stigende grad at lade sig vaccinere mod influenza fremadrettet.

#### 8.4 Indførelse af vaccinekrav

Hvis vi skruer tiden tilbage til december 2021, var vaccinekravet genstand for diskussion i EU. Ursula von der Leyen udtalte i december 2021, at det var på tide at diskutere ”hvordan man kan tilskynde til og potentielt tænke på vaccinepligt i EU”.<sup>102</sup>

Ursula von der Leyen pointerede også, at det er op til medlemslandene selv om de vil træffe denne beslutning eller ej. Østrig valgte som det første land i Europa at bevæge sig ud i, at indføre et vaccinekrav. Dette vaccinekrav havde hjemmel i en lov, der var vedtaget i januar 2022 i Østrig. Vaccinationskravet gjaldt for alle borgere i Østrig, der var over 18 år og konsekvensen af, ikke at lade sig vaccinere var, at man kunne blive pålagt en bøde på op til 3.600 EURO, med få undtagelser.<sup>103</sup>

Allerede to måneder efter at Østrig havde vedtaget loven, der gav mulighed for at pålægge et vaccinekrav, blev denne suspenderet. Østrigs regering udtalte dog, at vaccinekravet ville blive taget til genovervejelse om tre måneder.<sup>104</sup>

Østrig var ikke det eneste land i EU, der så ind i at pålægge deres borgere et vaccinekrav. Tyskland og Grækenland fulgte trop, men disse er ej heller trådt i kraft.

---

<sup>102</sup> <https://www.dr.dk/nyheder/udland/kommissionsformand-vil-drofte-vaccinepligt-i-eu>

<sup>103</sup> <https://www.theguardian.com/world/2022/feb/04/austria-passes-covid-vaccine-mandate-but-question-marks-linger-over-enforcement>

<sup>104</sup> <https://ekstrabladet.dk/nyheder/oestrig-suspenderer-vaccine-lov/9164998>



Danmarks statsminister udtalte i december 2021, at den danske regering er ”meget langt fra at overveje at indføre vaccinepligt i Danmark”.<sup>105</sup>

På nuværende tidspunkt er der ikke et vaccinekrav i Danmark, men det kan være relevant at stille spørgsmålstejn ved, om der i fremtiden indføres et vaccinekrav, som følge af de udfordringer covid-19 har kastet lys over.

Bevæggrunden for at indføre et vaccinekrav i Danmark kan være, at sikkerheden og sundheden i samfundet ønskes bedre sikret.

Da nærværende afhandling fokuserer på det ansættelsesretlige efterspil af covid-19, vil følgende afsnit tage afsæt i, at dette er en adgang der tildeles arbejdsgiveren, som det var tilfældet med særlovgivningen vedrørende test for covid-19 og forevisning af coronapas.

Med udgangspunkt i et hypotetisk scenarie om, at der enten medtages en bestemmelse i gældende lovgivning eller vedtages en lov om at arbejdsgiveren kan pålægge vaccinekrav med lovbestemmelser som kendt fra særlovgivningen lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v., vil følgende søge at afklare de ansættelsesretlige konsekvenser heraf samt om det er realistisk.

Bevæggrunden for at vedtage en lov, der giver arbejdsgiveren adgang til at pålægge et vaccinekrav til arbejdstagere kan være, at sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen ønskes bedre sikret.

Hvis en sådan lov vedtages, vil det medføre, at arbejdsgiveren har adgang til at kræve at arbejdstagerne bliver vaccineret og at arbejdstagerne dermed har pligt til at imødekomme dette krav. Hvis arbejdstageren ikke imødekommer dette krav, vil det kunne medføre ansættelsesretlige sanktioner, eksempelvis bortvisning, jf. sag om bortvisning af ejendomsfunktionær.

---

<sup>105</sup> <https://www.dr.dk/nyheder/udland/kommissionsformand-vil-drofte-vaccinepligt-i-eu>

Fra arbejdsgiversiden vil vedtagelse af en sådan lov medføre en større grad af fleksibilitet. Det vil medføre at arbejdsgiveren kan fremme sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen og formentlig også nedbringe sygefraværet på arbejdspladsen. Det vil, i denne tid hvor der fortsat er indrejserestriktioner i nogle lande, medføre at arbejdsgiveren har en større mulighed for at sikre virksomhedens drift og ikke være nødsaget til at omplacere eller eventuelt at afskedige nogle af sine arbejdstagere der ikke er vaccineret mod covid-19, jf. casen i afsnit 7.3.2.

På arbejdstagersiden vil en sådan lov dog medføre, at der sker et vidtgående indgreb i dennes personlige sfære.

Den tidligere gældende epidemilov indeholdt muligheden for at påbyde vaccination mod en epidemisygdom, og regeringens oprindelige udkast til en ny epidemilov indeholdt også muligheden for tvangsvaccinering, men denne mulighed blev fjernet<sup>106</sup> og er således ikke videreført i den gældende lov om epidemier m.v.<sup>107</sup>

Indførelse af et vaccinekrav i Danmark vurderes at være for vidtgående et indgreb i den personliges sfære. Dette sammenholdt med, at muligheden for tvangsvaccinering allerede har været indeholdt i forslaget til en ny epidemilov, men blev fjernet, gør at det samlet set ikke vurderes at være realistisk at indføre et vaccinekrav i Danmark.

Derudover tillægges det vægt, at der endnu ikke er nogle lande i EU, der har indført et vaccinekrav, selvom dette har været taget til overvejelse.

---

<sup>106</sup> 2020/1 LSF 134

<sup>107</sup> Lov nr. 285 af 27/02-2021

## 8.5 Delkonklusion

Af afsnit 8 kan det udledes, at der er et øget fokus på sygdom og smittefare på arbejdspladsen som følge af covid-19 pandemien.

Det vurderes at senfølgerne af covid-19 vil påvirke det danske arbejdsmarked i en vis udstrækning og det vurderes ikke at være utænkeligt, at der sker en revidering af helbredsloven.

Det vurderes ikke at være så væsentligt et indgreb i arbejdstagerens privatliv, at en revidering af helbredsloven, som det fremgår af afsnit 8.2, vil være i strid med helbredslovens formålsbestemmelse og anvendelsesområde.

Indførelse af et helbredspas vurderes at kunne være til stor nytte i en lang række tilfælde, for både arbejdsgiver og arbejdstager. Dog vurderes det, at denne foranstaltning kan være til så væsentlig ulempe for arbejdstageren, at det formentlig ikke er realistisk i praksis.

I sæsonen 2020/2021 er der sket en væsentlig større vaccinationstilslutning til influenzavaccinen end hidtil. Den store vaccinationstilslutning til influenzavaccinen skyldes formentlig covid-19. Hvorvidt vaccinationstilslutningen vil stige fremadrettet er endnu uvist, men at flere og flere arbejdsgivere vælger at tilbyde arbejdstagerne influenzavaccination på arbejdspladsen, vil formentlig bidrage til den store vaccinationstilslutning og måske også nedbringe sygefraværet på arbejdspladsen.

Det vurderes ikke at være realistisk at der i fremtiden indføres en adgang for arbejdsgiver til at pålægge vaccinekrav, da et sådan forsøg allerede er afprøvet i dansk lovgivning i udkastet til epidemiloven, men at netop dette er fjernet i den nugældende epidemilov. At der ikke er øvrige lande i EU, der har indført et vaccinekrav, støtter denne vurdering.

## 9. Konklusion

Nærværende afhandling havde til formål at undersøge det ansættelsesretlige efterspil af covid-19. For at undersøgeproblemfeltet ville seks delspørgsmål søges besvaret.

### *1) Hvilke krav må arbejdsgiver stille arbejdstager i medfør af særlovgivningen?*

Det kan konkluderes at arbejdsgiveren i medfør af særlovgivningen havde ret til at udstede pålæg om testkrav og forevisning af coronapas til arbejdstageren.

Arbejdsgiveren havde to lovregulerede adgange til at pålægge testkrav. Den ene adgang var en adgang, der opstod, hvis arbejdstageren skulle testes for covid-19 for at forevise et gyldigt coronapas. Den anden adgang var tildelt arbejdsgiveren, når der forelå en saglig begrundelse i hensynet til at begrænse smittespredningen af covid-19 og at testen var foretaget efter gældende retningslinjer, under trygge forhold samt når testen var gennemført i arbejdstagerens arbejdstid eller at arbejdstageren økonomisk blev kompenseret for den tid, der blev brugt på testen.

Arbejdsgiveren havde direkte adgang til at udstede pålæg om at arbejdstageren skulle forevise coronapas, når covid-19 var kategoriseret som en samfundskritisk sygdom.

Arbejdsgiveren havde tillige adgang til at gøre brug af ansættelsesretlige sanktioner, såfremt arbejdstageren ikke efterkom arbejdsgiverens pålæg om forevisning af coronapas. Dette var dog betinget af, at arbejdsgiveren havde skriftligt informeret arbejdstageren om, at ansættelsesretlige sanktioner ville kunne tages i anvendelse, hvis ikke pålægget blev efterkommet.

Arbejdsgiverens ret til at udstede pålæg om testkrav og forevisning af coronapas er nu ophørt som følge af særlovgivningens ophør og ophøret af covid-19's kategorisering som samfundskritisk sygdom.

### *2) Hvilke krav må arbejdsgiver stille arbejdstager efter særlovgivningens ophør?*

Det kan konkluderes, at arbejdsgiveren som følge af særlovgivningens ophør ikke længere har så vid en adgang til at pålægge arbejdstageren et testkrav og at arbejdsgiveren ikke længere har en lovhjemlet ret til at udstede pålæg om forevisning af coronapas til arbejdstageren, jf. nedenfor.

### *3) Må arbejdsgiveren pålægge et testkrav?*

Det kan konkluderes at arbejdsgiveren må pålægge et testkrav, som følge af helbredsloven. Helbredsloven bestemmer, at arbejdsgiveren har denne adgang, når testen har væsentlig betydning for arbejdstagerens arbejdsdygtighed og at der er særlige forhold ved det pågældende arbejde, der taler for at foretage testen.

### *4) Må arbejdsgiveren pålægge arbejdstageren at forevise coronapas?*

Det kan konkluderes at arbejdsgiveren i begrænset omfang kan pålægge arbejdstageren at forevise coronapas. Der er ikke en lovhjemlet ret til at udstede dette pålæg, men arbejdsgiveren har muligvis en hjemlet ret til hertil i medfør af ledelsesretten.

Adgangen til at udstede pålæg om forevisning af coronapas er størst, når det er på baggrund af en konkret mistanke og hvor dette pålæg er en nødvendighed som følge af et driftsmæssigt behov eller sikkerhedshensyn. Denne adgang kan også ske efter "Aftale om kontrolforanstaltninger" som en forebyggende foranstaltning.

Hvad også spiller en rolle for, om arbejdsgiveren kan pålægge arbejdstageren at forevise coronapas er arbejdstagerens stillingsfunktion, herunder om denne stillingsfunktion involverer nær fysisk kontakt til særligt sårbare individer.

### *5) Må arbejdsgiveren pålægge et vaccinekrav?*

Det kan konkluderes at arbejdsgiveren ikke må pålægge et vaccinekrav, som følge af at vaccination er et invasivt indgreb, der griber ind i arbejdstagerens personlige sfære og dermed er det ikke en ret der er indeholdt i ledelsesrettens omfang og rammer. At Østrig har vedtaget en særlov, der giver lovhjemmel til at udstede et vaccinekrav, bakker op om denne konklusion – dog med forbehold for ikke at kende retsgrundsætninger på det østrigske arbejdsmarked.

*6) Hvordan vil covid-19 påvirke det danske arbejdsmarked og dets parter fremadrettet?*

Det kan konkluderes at covid-19 har påvirket det danske arbejdsmarked hvad angår et øget fokus på sygdom og smittefare på arbejdspladsen.

Det kan konkluderes at der er sket en stigning i vaccinationstilslutningen af influenzavaccinen, og at denne stigning formentlig skyldes covid-19. Derudover kan det konkluderes at der formentlig sker en revidering af helbredsloven i fremtiden i en eller anden udstrækning på grund af helbredslovens manglende forbehold for pandemier og at der er sket en stigning i vaccinationstilslutningen af influenzavaccinen.

Det kan tillige konkluderes, at det er urealistisk at der på det danske arbejdsmarked i fremtiden indføres en adgang for arbejdsgiver til at pålægge arbejdstagerne et vaccinekrav, som følge af at der ikke er andre EU-lande, der er skredet til denne handling samt at den tidligere adgang der var indeholdt i epidemiloven til tvangsvaccination nu er fjernet.

Det kan på baggrund af nærværende afhandling samlet set konkluderes, at der som følge af covid-19 er opstået en række gråzoner set ud fra et ansættelsesretligt perspektiv.

Vigtigt at bemærke er, at der ikke har været forelagt sager om afhandlingens omdrejningspunkt for faglig voldgift, Arbejdsretten eller domstolene, med undtagelse af sagen om bortvisning af ejendomsfunktionæren. Dette bevidner, at afhandlingens omdrejningspunkt er ganske nyt og under udvikling, og derfor kan være ganske svært at støtte ret på under nuværende omstændigheder.

## 10. Litteraturliste

### Domme

#### Arbejdsretten

- AR2018.0122
- AR2010.0051

#### Faglig voldgift

- Kendelse af 23. februar 2000

#### Afskedigelsesnævnet

- Sag nr. 20210803

### Faglitteratur

- Hasselbach, Ole (2019) Lærebog i ansættelsesret og personalejura (6. udgave) København: Djøf Forlag
- Kristiansen, Jens (2020) Grundlæggende arbejdsret (5. udgave) København: Djøf Forlag
- Munk-Hansen, Carsten (2017) Den juridiske løsning (1. udgave) København: Jurist- og økonomiforbundets forlag
- Paulsen, Jens (2015) Afskedigelse, Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt - alm. del (1. udgave) København: Karnov Group Denmark A/S
- Paulsen, Jens, Ramskov, Bent, Nielsen, Ole (2016) Personalejura (5. udgave) København: Forfatterne og Hans Reitzels Forlag

### Lovgivning, bekendtgørelser, lovforslag, vejledninger m.v.

- Lov nr. 286 af 24/04-1996 – *Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet*
- Lov nr. 1641 af 19/11-2020 – *Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for covid-19 m.v.*

- Lov nr. 2098 af 25/11-2021 – *Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.*
- Lov nr. 2380 af 14/12-2022 – *Lov om ændring af lov om sygedagpenge og barselsloven*
- Lov nr. 285 af 27/02-2021 – *Lov om epidemier m.v.*
- LBK nr. 1084 af 19/09-2017 – *Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø*
- BEK nr. 1841 af 22/09-2021 – *Bekendtgørelse om gratis influenzavaccination til visse persongrupper*
- BEK nr. 473 af 07/10/1983 – *Bekendtgørelse om kloakarbejde m.v.*
- Hovedaftale mellem LO og DA af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993
- Aftale mellem LO og DA af 27. oktober 2006 - Aftale om kontrolforanstaltninger
- At-vejledning D.2.14-1
- 2020/1 LSF 102 – *Forslag til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere test for covid-19 m.v.*
- 2021/1 LSF 94 – *Forslag til lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.*
- 2020/1 LSF 134 – *Forslag til lov om epidemier m.v.*

## Hjemmesider

- <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2020/septemberforliget-fylder-121-aar/> - senest tilgået d. 15. marts 2022
- <https://at.dk/arbejds miljoeproblemer/biologisk-arbejds miljoe/coronavirus/spoergsmaal-svar/#29223> – senest tilgået d. 18. marts 2022
- <https://netdoktor.dk/ordbog/resistens.htm> – senest tilgået d. 12. maj 2022
- <https://laegemiddelstyrelsen.dk/da/nyheder/temaer/comirnaty-pfizerbiontech/> - senest tilgået d. 29. marts 2022
- <https://www.sst.dk/da/corona/forebyg-smitte/generelle-raad> – senest tilgået d. 10. maj 2022
- <https://jurainfo.dk/artikel/virksomheder-skal-passe-paa-med-at-bede-om-medarbejderes-vaccinestatus> - senest tilgået d. 10. maj 2022
- [https://fho.dk/blog/fag\\_cat/coronatest/](https://fho.dk/blog/fag_cat/coronatest/) - senest tilgået d. 10. maj 2022



- <https://www.danskindustri.dk/vi-radgiver-dig-ny/personale/nyhedsarkiver---personaleforhold/nyheder-personalejura/2022/1/lov-om-coronapas-og-test-star-til-at-blive-ophavet/> - senest tilgået d. 24. marts 2022
- <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2022/februar/kan-restriktioner-opretholdes-for-medarbejdere-pa-social--og-aldreomradet/> - senest tilgået d. 8. maj 2022
- <https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/corona/covid-19/test-og-coronapas-det-kan-du-goere> - senest tilgået d. 10. maj 2022
- <https://coronasmitte.dk/emner/rejser> - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://coronasmitte.dk/emner/rejser/rejser-til-udlandet> - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://kina.um.dk/travel-and-residence/nycoronavirus-covid19> - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://usa.um.dk/rejse-og-ophold/coronavirus> - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://coronasmitte.dk/spoergsmaal-og-svar-om-covid-19/information-om-det-europaeiske-coronapas> - senest tilgået d. 1. april 2022
- [https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/safe-covid-19-vaccines-europeans/eu-digital-covid-certificate\\_da#hvad-er-eus-digitale-covidcertifikat](https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/coronavirus-response/safe-covid-19-vaccines-europeans/eu-digital-covid-certificate_da#hvad-er-eus-digitale-covidcertifikat) - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://portugal.um.dk/rejse-og-ophold/nycoronavirus-covid19> - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://italien.um.dk/rejse-og-ophold/nycoronavirus-covid19> - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://sverige.um.dk/rejse-og-ophold-dk/nycoronavirus-covid-19> - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://norge.um.dk/rejse-og-ophold/nycoronavirus-covid19> - senest tilgået d. 1. april 2022
- <https://oestrig.um.dk/rejse-og-ophold/nycoronavirus-covid19> - senest tilgået d. 1. april 2022
- [https://www.randstad.dk/jobsoeger/karriere360/arkiv/kan-din-arbejdsgiver-krave-at-du-far-en-covid-19-vaccine\\_1529/](https://www.randstad.dk/jobsoeger/karriere360/arkiv/kan-din-arbejdsgiver-krave-at-du-far-en-covid-19-vaccine_1529/) - senest tilgået d. 10. april 2022

- <https://www.ssi.dk/vaccinationer/risikogrupper/kloakarbejdere> - senest tilgået d. 10. april 2022
- <https://blivvaccineret.dk/vaccinationer/> - senest tilgået d. 15. april 2022
- <https://www.sst.dk/da/Viden/Smitsomme-sygdomme/Smitsomme-sygdomme-AA/Influenza> - senest tilgået d. 15. april 2022
- <https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsovervaagning/i/influenzaovervaagning-generelt> - senest tilgået d. 18. april 2022
- <https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/i/influenza> - senest tilgået d. 18. april 2022
- <https://www.ssi.dk/sygdomme-beredskab-og-forskning/sygdomsleksikon/n/norovirus> - senest tilgået d. 18. april 2022
- <https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/infektioner/sygdomme/virusinfektioner/tarminfektion-med-norovirus/> - senest tilgået d. 20. april 2022
- <https://www.cph.dk/praktisk/covid19/n%C3%A5r-du-flyver-til-cph#ikke-vaccineret> - senest tilgået d. 31. marts 2022
- <https://www.sst.dk/da/corona/Hvis-du-har-symptomer-er-syg-eller-smittet> - senest tilgået d. 30. marts 2022
- <https://www.sst.dk/da/corona/retningslinjer-rapporter-og-andet-materiale-om-covid-19/coronatal> - senest tilgået d. 30. marts 2022
- <https://www.ssi.dk/aktuelt/nyhedsbreve/influenza-nyt> - senest tilgået d. 16. marts 2022
- <https://www.ssi.dk/vaccinationer/influenzavaccination> - senest tilgået d. 20. april 2022
- [https://www.who.int/immunization/sage/1\\_WHA56\\_19\\_Prevention\\_and\\_control\\_of\\_influenza\\_pandemics.pdf?ua=1](https://www.who.int/immunization/sage/1_WHA56_19_Prevention_and_control_of_influenza_pandemics.pdf?ua=1) - senest tilgået d. 18. april 2022
- <https://statistik.ssi.dk/sygdomsdata#!/?vaccination=14&sex=3&agegroup=4&landsdel=100&xaxis=Season&show=Graph&datatype=Vaccination> - senest tilgået d. 10. april 2022
- <https://statistik.ssi.dk/sygdomsdata#!/?vaccination=14&sex=3&agegroup=10&landsdel=100&xaxis=Season&show=Graph&datatype=Vaccination> - senest tilgået d. 10. april 2022

## Artikler og nyheder

- Sundhedsministeriet (26. januar 2022) *Alle restriktioner udløber den 31. januar*, regeringen.dk –  
<https://www.regeringen.dk/nyheder/2022/alle-restriktioner-udloeber-den-31-januar/>
- Beskæftigelsesministeriet (26. januar 2022) *Alle COVID-19-relaterede restriktioner på Beskæftigelsesministeriets område ophører*, bm.dk –  
<https://bm.dk/nyheder-presse/nyheder/2022/01/alle-covid-19-relaterede-restriktioner-paa-beskaeftigelsesministeriets-omraade-ophoerer/>
- Mads Outzen (26. januar 2022) *Corona er ikke længere en samfundskritisk sygdom*, altinget.dk –  
<https://www.altinget.dk/artikel/live-regeringen-holder-pressemoeede-om-ophaevelse-af-coronarestriktionerne>
- Nikolaj Storgaard Oksen (26. januar 2022) *Få overblikket: Disse restriktioner forsvinder fra tirsdag*, altinget.dk –  
<https://www.altinget.dk/artikel/faa-overblikket-disse-restriktioner-forsvinder>
- Peter Bergman (29. november 2021) *Vaccinekrav får danske skiturister til at tage coronastikket*, avisen.dk –  
[https://www.avisen.dk/oestrigsk-vaccinekrav-faar-danske-skiturister-til-at\\_671300.aspx](https://www.avisen.dk/oestrigsk-vaccinekrav-faar-danske-skiturister-til-at_671300.aspx)
- Philip Oltermann (4. Februar 2022) *Austria passes Covid vaccine mandate, but question marks linger over enforcement*, theguardian.com –  
<https://www.theguardian.com/world/2022/feb/04/austria-passes-covid-vaccine-mandate-but-question-marks-linger-over-enforcement>
- Ritzau (9. marts 2022) *Østrig suspenderer vaccine-lov*, ekstrabladet.dk –  
<https://ekstrabladet.dk/nyheder/oestrig-suspenderer-vaccine-lov/9164998?ilc=c>
- Ritzau (4. november 2021) *Mærsk indfører vaccinekrav for sine kontoransatte*, berlingske.dk –  
<https://www.berlingske.dk/business/maersk-indfoerer-vaccinekrav-for-sine-kontoransatte>
- Cecilie Als Mortensen (4. november 2021) *Djøf: »Mærsk kan ikke kræve, at medarbejderne er vaccineret for at møde på kontoret«*, finans.dk –

<https://finans.dk/erhverv/ECE13432111/djoef-maersk-kan-ikke-kraeve-at-medarbejderne-er-vaccineret-for-at-moede-paa-kontoret/?ctxref=ext>

- Anders Reinholdt Jonssen (22. oktober 2021) *Flere firmaer indkøber influenzavacciner – og der er rift om dem blandt medarbejderne*, tv2lorry.dk –  
<https://www.tv2lorry.dk/lorryland/flere-firmaer-indkoeber-influenzavacciner-og-der-er-rift-om-dem-blandt-medarbejderne>
- Maya Nissen (2. december 2021) *Kommissionsformand vil drøfte vaccinepligt i EU*, dr.dk –  
<https://www.dr.dk/nyheder/udland/kommissionsformand-vil-drofte-vaccinepligt-i-eu>

## Andet

- Tidslinje over udviklingen og håndteringen af covid-19 –  
<https://www.ft.dk/samling/20211/almdel/ufo/spm/1/svar/1824050/2472975.pdf>

## Telefoninterview

Telefoninterview med Ann-Beth Kirkegaard d. 2. marts 2022

Ann-Beth Kirkegaard, advokat (L), arbejdsliv og arbejdsret

Fagbevægelsens Hovedorganisation

E-mail: [anki@fho.dk](mailto:anki@fho.dk)

Telefon: 35246317

Telefoninterview med Jørn Jørgensen d. 6. april 2022

Jørn Jørgensen, indehaver

Kortegaards Planteskole

E-mail: [jjn@kortegaard.dk](mailto:jjn@kortegaard.dk)

Telefon: 23347223

## Mailkorrespondance

HK Nordjylland – bilag 1

## Bilag

### Bilag 1 – Mailkorrespondance med Catrine Lundholm, HK Nordjylland

**Fra:** [haalssofie@gmail.com](mailto:haalssofie@gmail.com) <[haalssofie@gmail.com](mailto:haalssofie@gmail.com)>  
**Sendt:** 17. februar 2022 11:10  
**Til:** HK Nordjylland <[nordjylland@hk.dk](mailto:nordjylland@hk.dk)>  
**Emne:** Kontaktformular - Andet

Modtager + Emne: HK Fagforening - Andet  
Besked: Kære HK. Jeg er i gang med at skrive speciale vedr. det ansættelsesretlige efterspil af covid-19 og sidder i den forbindelse og undersøger arbejdsgivers mulighed for at kræve coronapas efter 1/2-2022. Jeg ville derfor høre om I havde mulighed og lyst til at komme med en kommentar vedr. jeres vurdering af om en arbejdsgiver kan kræve dette med henvisning til ledelsesretten? Jeg mener selv det er et tyndt grundlag, men det har DI en anden holdning til.  
Navn: Sofie Haals  
Postnummer: 9000  
Telefon: 53654043  
Personnummer: 19-02-1997  
Tidsstempel: 17-02-2022 11:09



**Catrine Lundholm**  
VS: Kontaktformular - Andet  
Til: Sofie Haals

21. februar 2022 kl. 08.48

Hej Sofie

Som bekendt er der en del restriktioner der ophørte den 1. februar 2022 da covid-19 ikke længere anses for en samfundskritisk sygdom.

Ophøret som samfundskritisk sygdom betyder, at arbejdsgiverne fra den 1. februar 2022 ikke længere kan kræve fremvisning af coronapas med hjemmel i den midlertidige lov om coronapas og test, da passet er hængt op på, at der er tale om en samfundskritisk sygdom. Se lovens § 1.

HK er enige i, at ledelsesretten ikke giver grundlag for at kræve coronapas. Det kan altså kun kræves i særlige situationer. Men ellers er det faktisk FH der har været mest tydelige i deres udmelding. Og de taler jo på vores alles vegne.

Link til FH's coronavejledning: <https://fho.dk/blog/2022/02/02/fagbevaegelsens-hovedorganisations-vejledning-om-corona-virus/>

Har du yderligere spørgsmål, er du velkommen til at kontakte FH, se her: [Kontakt - Fagbevægelsens Hovedorganisation \(fho.dk\)](#)

God dag.

Venlig hilsen



**CATRINE LUNDHOLM**  
FAGLIG KONSULENT

DIREKTE +45 3364 1832  
MOBIL +45 6168 2703  
[catrine.lundholm@hk.dk](mailto:catrine.lundholm@hk.dk)

HK NORDJYLLAND  
FAGLIG AFDELING - HANDEL  
Gartnervej 30  
DK 9200 Aalborg SV  
[hk.dk/nordjylland](http://hk.dk/nordjylland)  
[facebook.com/hknordjylland](https://facebook.com/hknordjylland)

## Ordoptælling

### Statistik:

	Sider	66
	Ord	16.935
Tegn (uden mellemrum)		98.290
Tegn (med mellemrum)		115.194
	Afsnit	509
	Linjer	1.765

Medtag fodnoter og slutnoter

Luk