

Kolding, den 26. november 2021

Nye krav om mundbind og kortere gyldighed af coronatest

Fra mandag den 29. november har Folketingets epidemiudvalg besluttet at genindføre krav om mundbind/visir i bla. detail og engros handlen, hvilket også omfatter vores butikker. Det er endnu ikke besluttet om kravet kommer til at gælde medarbejdere.

Derudover er gyldighed af Coronatest reduceret, så en negativ PCR-test giver et grønt Coronapas i 72 timer og lyntest giver et grønt Coronapas i 48 timer.

Lov om fremvisning af coronapas og krav om test er nu vedtaget

Krav om coronapas:

Loven træder i kraft fredag den 26. november 2021, og gør det muligt for arbejdsgiverne at kræve, at medarbejderne fremviser gyldigt coronapas.

Dette betyder, at arbejdsgiveren kan forlange at se medarbejderens coronapas i form af sundhedsmyndighedernes app "Coronapas" hvor skærmen viser "Gyldig i Danmark", eller ved download af det digitale coronapas fra Sundhed.dk. Endelig kan dokumentation fremvises i papirformat.

Kontrollen er ikke omfattet af databeskyttelsesreglerne så længe man blot ser dokumentationen og ikke indsamler eller registrerer oplysningerne.

Så længe covid-19 er en samfundskritisk sygdom, er saglighedskravet opfyldt.

Ønsker arbejdsgiveren at pålægge medarbejderne at fremvise coronapas, skal medarbejderne være informeret skriftligt inden. Desuden skal samarbejdsudvalget være hørt efter de sædvanlige regler, ligesom tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentanter skal orienteres særskilt.

Beslutningen skal begrundes, hvilket kan ske ved, at man henviser til, at covid-19 er en samfundskritisk sygdom.

Hvis man vil indføre krav om coronapas, anbefaler vi, at man giver et par dages frist, så medarbejderne kan nå at lade sig teste inden fremmøde, hvis de ikke har coronapas i forvejen.

Se mere nedenfor om den praktiske gennemførelse.

Test:

Som noget nyt kan arbejdsgiveren pålægge alle ansatte at lade sig teste for covid-19 hurtigst muligt og at meddele arbejdsgiver om resultatet. Dette gælder i visse tilfælde også vaccinerede ansatte. Hvis den ansatte er testet positiv, kan arbejdsgiver også kræve at få at vide, hvornår medarbejderen blev testet. Også her skal de berørte medarbejdere være informeret skriftligt, samarbejdsudvalget skal høres, ligesom tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentanter skal orienteres særskilt.

En arbejdsgiver kan alene pålægge en ansat at blive testet for covid-19, hvis det er sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19. Der skal mere til for at kræve, at en ansat med gyldigt coronapas lader sig teste, end der skal til, for at kræve at en ansat uden coronapas lader sig teste. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis sundhedsmyndighederne anbefaler test af alle medarbejdere, eller der har været et større smitteudbrud i virksomheden.

En test, der er pålagt af virksomheden, skal så vidt muligt gennemføres i medarbejderens sædvanlige arbejdstid, og hvis dette ikke er muligt, skal medarbejderen kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen.

Selvtest er en ny mulighed, så længe det er CE-godkendte test. En test pålagt af arbejdsgiver skal gennemføres på betryggende måde i overensstemmelse med de regler og retningslinjer, som relevante myndigheder har fastsat herfor. Normalt vil en ansat ikke være forpligtet til at lade en kollega eller arbejdsgiveren gennemføre testen.

Ansættelsesretslige sanktioner:

En ansat, der ikke efterkommer et pålæg om forevisning af coronapas eller ikke efterkommer et pålæg om test, vil kunne mødes med ansættelsesretlige sanktioner, hvis den ansatte i forbindelse med pålægget er blevet skriftligt oplyst om, at sådanne sanktioner kan tages i anvendelse, hvis pålægget ikke efterkommes. Dette gælder også en ansat, der ikke overholder pligten til at oplyse om resultatet af testen.

En ansat, der pålægges test, uden at dette er sagligt begrundet, kan tilkendes en godtgørelse

Hvis en ansat hjemsendes, fordi vedkommende ikke har coronapas, har vedkommende ikke ret til løn, men kan eventuelt vælge at afvikle afspadsering, ferie eller lignende.

Hvis I vil anvende andre ansættelsesretlige sanktioner end fradrag i løn, anbefaler vi, at I kontakter sekretariatet for konkret rådgivning.

Den praktiske gennemførelse af krav om coronapas og test:

Vi anbefaler, at man hurtigst muligt hører samarbejdsudvalget og orienterer tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentanter. Herefter udsendes skriftligt materiale til medarbejderne.

I det skriftlige materiale til medarbejderne kan man f.eks. skrive, at man har besluttet at indføre krav om coronapas, og at man vil kræve test, hvis der er en saglig grund til dette.

De fleste steder forventer vi, at man alene vil udføre stikprøvekontroller i forhold til coronapas. I så fald skal medarbejderne orienteres om, at de kun må gå ind på virksomheden, hvis de har gyldigt coronapas, at der vil blive udført stikprøvekontrol med

dette, og at det kan få ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsel, opsigelse eller bortvisning, hvis man opholder sig i virksomheden uden at have et gyldigt coronapas.

Samtidig skal medarbejderne oplyses om, hvordan de skal forholde sig, hvis de ikke har et gyldigt coronapas. Man kan f.eks. skrive, at de skal kontakte nærmeste leder, inden de går ind på arbejdspladsen. Så har virksomheden mulighed for at sige til medarbejderen, at medarbejderen ikke må møde ind på virksomheden, og at medarbejderen derfor ikke vil modtage løn. Virksomheden kan også tilbyde, at medarbejderen kan lade sig teste med en selvtest i et særskilt lokale. Endelig kan virksomheden kræve, at medarbejdere lader sig teste på anden vis. Vær opmærksom på, at så gælder reglen om, at testen så vidt muligt skal gennemføres i medarbejderens sædvanlige arbejdstid, og hvis dette ikke er muligt, skal medarbejderen kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen.

Lov om beskyttelse af whistleblowere

Vi har fået en del forespørgsler om Lov om beskyttelse af whistleblowere, da loven træder i kraft 17. december 2021.

Det følger af loven, at arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte skal etablere en whistleblowerordning. Dette skal ske som en intern eller ekstern ordning.

Bestemmelsen om etablering af whistleblowerordning træder dog først i kraft den 17. december 2023 for private virksomheder med mellem 50 og 249 ansatte.

Vi vil senere informere nærmere om loven og er i gang med at undersøge muligheden for at indgå en brancheaftale vedrørende en ekstern whistleblowerordning.