

Vaccination og test af ansatte

Vaccination and test of employees



**Bliv vaccineret
mod COVID-19**



**Bliv testet
og stop smitten**

Kandidatspeciale 2022
af
Julie Houen

Titelblad.

Dansk titel: Vaccination og test af ansatte.
Engelsk titel: Vaccination and test of employees.

Forfatter: Julie Houen.
Studienummer: 20176787.

Universitet: Aalborg universitet, AAU.
Studieretning: Erhvervsøkonomi-jura (cand.merc.jur.).
Vejleder: Bjørn Holtze.

Afleveringsdato: 19. maj 2022.
Antal anslag: 116.111.

Ordoptælling

Statistik:

Sider	49
Ord	16.767
Tegn (uden mellemrum)	99.171
Tegn (med mellemrum)	116.111
Afsnit	207
Linjer	1.441

Medtag fodnoter og slutnoter

Luk

Abstract

This thesis has examined whether employers can require their employees to be vaccinated against covid-19 and tested for covid-19. It is a very interesting topic that is still very current.

Employers have a management right over their employees, which means that they can manage and distribute work. The management right does not have to be agreed on or based on legislation or collective agreements, and the principle applies in all employment relationships and collective agreements, and is binding for the employees. However, the management right can be limited by legislation, collective agreements, individual agreements and binding practice. In general, the management right must be exercised objectively on the basis of operational considerations, be proportionate, the employees must be given a reasonable consideration, and then there is a ban on abuse. The management right can be divided into several points, namely the right of free admission, the right of dismissal, the power of instruction, the right to organize working time, the right to issue regulatory regulations and the right to impose control measures. Vaccination would be a control measure and would, in addition to the above, need to have a reasonable purpose and must not be offensive.

It is not permitted for an employer to discriminate on the basis of the criteria mentioned in *forskelsbehandlingsloven*. Whether an employee has been vaccinated is in principle not covered by the prohibition, and it is therefore permitted for the employer to discriminate on the basis of whether employees have been vaccinated against covid-19 or not. However, the reasoning is important. If an employee cannot be vaccinated due to a disability or the person's religion or belief, then that person cannot be discriminated against. If, on the other hand, the reason is illness alone or merely a personal belief, then the person is not protected by the prohibition of discrimination. It is only in some cases though, that the employers can legally require that information.

Arbejds miljøloven ensures a safe and healthy working environment that must always be in accordance with the technical and social development in society. Therefore, employers should, as effectively as possible, introduce relevant and proportionate preventive measures in relation to covid-19, such as hygiene and distance requirements.

Whether an employer can require information about infection with covid-19 must be assessed in accordance with *helbredsoplysningsloven*, while information about vaccination against covid-19 must be assessed in relation to the management right, where it must be assessed on the basis of whether it is objectively, operationally justified, proportional, not violating, has a sensible purpose, whether the employees have been given reasonable consideration, and then there must be no abuse.

Injuries after infection with covid-19 or after vaccination against covid-19 can be covered by *arbejdsskadesikringsloven*, if the requirements are fulfilled.

Indholdsfortegnelse

Abstract	2
1. Indledning	5
1.1. <i>Problemformulering</i>	6
1.2. <i>Afgrænsning</i>	6
1.3. <i>Metode og retskilder</i>	7
1.4. <i>Opbygningen af specialet</i>	11
2. Ledelsesretten	12
2.1. <i>Ledelsesretten generelt</i>	12
2.2. <i>Kontrolforanstaltninger</i>	15
2.3. <i>Opsamling</i>	20
3. Lovgivning	21
3.1. <i>Helbredsoplysningsloven</i>	21
3.2. <i>Arbejdsmiljøloven</i>	24
3.3. <i>Coronapas-loven</i>	26
3.4. <i>Opsamling</i>	29
4. Diskrimination	31
4.1. <i>Religion eller tro</i>	31
4.2. <i>Handicap og sygdom</i>	35
4.3. <i>Typer af diskrimination</i>	37
4.4. <i>Udlandsrejser</i>	39
4.5. <i>Forholdet til ledelsesretten</i>	40
4.6. <i>Opsamling</i>	41
5. Covid-19 som arbejdsskade	42
5.1. <i>Smitte med covid-19 som arbejdsskade</i>	43
5.2. <i>Vaccination mod covid-19 som arbejdsskade</i>	44
5.3. <i>Opsamling</i>	48
6. Konklusion	50
7. Litteraturliste	54

1. Indledning

Når en lønmodtager indgår i et ansættelsesforhold med en arbejdsgiver, så indgår de en form for aftale, hvor lønmodtageren modtager løn og arbejdsgiveren modtager arbejdskraft.¹ En arbejdsgiver er en fysisk eller juridisk person, der har indgået en aftale med en eller flere lønmodtagere, der skal udføre et arbejde mod betaling. Hvorvidt en person er en lønmodtager kræver en konkret vurdering i forhold til det regelsæt, der skal anvendes. Der kan altså være forskel på, om en person karakteriseres som en lønmodtager på baggrund af forskellige love. Hvis en fysisk person imidlertid modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, så er der formentligt tale om en lønmodtager. Ansatte har pligt til personligt at yde det arbejde, de er ansat til, og arbejdet skal udføres i sædvanligt tempo, af normalt god kvalitet og i en mængde, der svarer til, hvad der kan forventes i stillinger af den pågældende art. Arbejdet skal udføres på det aftalte sted, og det er ikke tilladt for den ansatte at lade andre udføre arbejdet for sig.²

Arbejdsgivere har en ledelsesret over deres ansatte, og kan deraf bestemme en række forhold, der vil blive undersøgt i afsnittet om ledelsesretten. Arbejdsgivere har tillige en ledelsespligt, og har derfor pligt til at lede og træffe beslutninger. Ledelsespligten vil også blive behandlet i afsnittet om ledelsesretten. For et par år siden kom endnu en problemstilling, som hele verden, herunder arbejdsgivere, skulle tage stilling til, nemlig covid-19, der blev registreret for første gang i slutningen af 2019, og blev erklæret en pandemi i starten af 2020.³ I februar 2020 blev den første person i Danmark testet positiv med covid-19, og sidenhen har over 3 mio. mennesker i Danmark været smittede.⁴

I kampen mod covid-19 har tests og vaccination været rigtig vigtige og anvendte redskaber, og i december 2020 blev den første person i Danmark vaccineret.⁵ Dermed blev sandsynligheden for smitte lavere, idet personer, der er vaccinerede mod covid-19, har mindre sandsynlighed for at videregive smitte end personer, der ikke er vaccinerede.⁶ Det har været en stor debat blandt andet i Danmark, om befolkningen ville vaccineres eller ej. Herefter opstod spørgsmålet, hvorvidt personer kan tvinges til at blive vaccineret. Som udgangspunkt må private erhvervsdrivende gerne kræve, at deres kunder, besøgende, gæster mv. er vaccinerede, men der kan dog være regler på særlige områder, der forhindrer et sådant krav.⁷

¹ Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udg.). Djøf Forlag, side 21 og Nielsen, R. (2020). *Dansk arbejdsret* (4. udg.). Djøf Forlag, side 285-286.

² Dansk arbejdsret, side 327-328.

³ Benfield, T (2020), *Pandemi 2020 - Hvad er der sket - og hvad gør vi?* Ugeskriftet.dk. (sidst set 14.05.22).

⁴ Sonne, F. G. H & Salomonsen, J (2022), *Corona: Tal, kort og grafer om smittede, indlagte og døde i Danmark og hele verden*. Videnskab.dk. (sidst set 24.05.22).

⁵ Sundhedsministeriet (s.d.), *Vaccination mod covid-19*. Sum.dk (sidst set 14.05.22).

⁶ Lægemiddelstyrelsen (s.d.), *Spørgsmål og svar om Covid-19 vaccinerne*. Leagemiddelstyrelsen.dk. (sidst set 14.05.22).

⁷ Danske myndigheder (2022), *Mulighed for frivilligt at fastsætte restriktioner*. Coronasmitte.dk. (sidst set 14.05.22).

Det er herefter relevant at undersøge, hvorvidt arbejdsgivere har ret til at kræve deres ansatte vaccinerede, herunder også om arbejdsgivere overhovedet har ret til at vide, om de ansatte er vaccinerede. Selskabet Mærsk tog denne undring et skridt videre. De meldte i november 2021 ud, at alle deres kontoransatte skulle være vaccinerede fra februar 2022.⁸ Det er dog endt som en kraftig opfordring i stedet for et decideret krav.⁹ Det er interessant hvad grunden var til at de ændrede mening. Retstilstanden på området er ikke slået fast endnu, så ingen ved reelt hvad der er rigtigt og forkert.

1.1. Problemformulering

Der er en del arbejdsgivere, der ikke ved, hvorvidt det vil være tilladt at kræve vaccination af ansatte, og formentligt også hvorvidt det overhovedet er tilladt at spørge de ansatte, om de er vaccinerede. Det samme antages at gælde i forhold til test for covid-19.

Ovenstående giver anledning til følgende problemformulering:

Specialet ønsker at undersøge, hvorvidt arbejdsgivere kan kræve, at deres ansatte er vaccinerede mod covid-19, herunder om et sådant krav kan være tilladt generelt eller om det kan være tilladt i specifikke tilfælde. Det falder herefter naturligt tillige at behandle retsstillingen af test for covid-19 og retsstillingen af skader efter både vaccination mod covid-19 og smitte med covid-19.

1.2. Afgrænsning

Specialet vil hovedsageligt omhandle, hvorvidt arbejdsgivere kan kræve deres ansatte vaccinerede mod covid-19. Øvrige forhold i forbindelse med covid-19, såsom test for covid-19, smitte med covid-19 og skader efter covid-19, vil også blive undersøgt. Specialet vil alene behandle relationen mellem arbejdsgivere og ansatte, og således vil relationen mellem erhvervsdrivende og kunder, gæster mv. og erhvervsdrivende og andre erhvervsdrivende ikke blive behandlet. Der er nogle gange andre regler for børn og unge, men disse vil ikke blive undersøgt. Specialet behandler således alene regler, der gælder for voksne ansatte. Derudover vil specialet hovedsageligt alene undersøge danske regler. Specialet afgrænses tillige til at behandle private ansættelsesforhold og ikke den offentlige sektor.

⁸ Marketwire (2021), *Mærsk indfører vaccinekrav for sine kontoransatte*. Policywatch.dk. (sidst set 14.05.22).

⁹ Marketwire (2022), *Mærsk-topchef: Vaccinekrav har ikke ført til fyringer*. Policywatch.dk. (sidst set 14.05.22).

De love, der vil blive undersøgt i specialet er lov nr. 286 af 24.04.1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet (herefter *helbredsoplysningsloven*), lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16.11.2021 om arbejdsmiljø (herefter *arbejdsmiljøloven*), lov nr. 2098 af 25.11.2021 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. (herefter *coronapas-loven*), lovbekendtgørelse nr. 1001 af 24.08.2017 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (herefter *forskelsbehandlingsloven*) og lovbekendtgørelse nr. 314 af 10.03.2022 om arbejdsskadesikring (herefter *arbejdsskadesikringsloven*). Derudover nævnes lovbekendtgørelse nr. 645 af 08.06.2011 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. (herefter *ligebehandlingsloven*), lovbekendtgørelse nr. 210 af 27.01.2022 af sundhedsloven (herefter *sundhedsloven*), lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24.08.2017 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (herefter *funktionærloven*), Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (herefter *beskæftigelsesdirektivet*) og Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (herefter *dataskyttelsesforordningen*) alene med bestemmelser, der er relevante.

1.3. Metode og retskilder

Til besvarelse af projektets problemformulering benyttes den retsdogmatiske metode. Den retsdogmatiske metode går ikke ud på at afgøre konkrete tvister, men på at beskrive, fortolke og systematisere gældende ret, herunder love, forarbejder, direktiver, domme mv.¹⁰ Metoden går ligeledes ud på at fastlægge almindelige regler og principper og bidrage med nye relevante perspektiver.¹¹

Første del af specialet vil behandle relevant gældende ret, nemlig helbredsoplysningsloven og arbejdsmiljøloven. Derudover også coronapas-loven, der dog ikke er gældende i øjeblikket samt fortolkning og analyse af forarbejderne dertil. Loven kan dog blive aktuel igen, hvis covid-19 igen kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, jf. afsnittet om coronapas-loven.

Systematiseringen af gældende ret går blandt andet ud på at fremdrage og analysere de hensyn, domstolene og andre retsanvendende myndigheder anvender i juridiske begreber, grundlæggende principper og regler, og formålet med systematisering er at skabe overblik. Det går tillige ud på at indplacere specielle begreber under almene begreber og at beskrive retsbegrebernes indbyrdes sammenhæng. Inden for juraen er der i vidt omfang abstrakte fænomener og retlige begreber, hvori virkelighedens fysiske forhold forsøges at skulle falde ind

¹⁰ Evald, J. (2016). *Juridisk teori, metode og videnskab*. Jurist- og Økonomforbundets forlag, side 13.

¹¹ Munk-Hansen, C. (2018). *Retsvidenskabsteori* (2. udg.). København: Djøf Forlag, side 205.

under. Det kaldes retlig subsumption, hvilket netop vil sige, at faktiske omstændigheder henføres under en retsregel. I dette speciale er systematisering anvendt gennemgående, og det har været et vigtigt redskab af den grund, at der ingen gældende reel ret er på nuværende tidspunkt om vaccination mod covid-19 og test for covid-19. Det har været nødvendigt at undersøge, hvorvidt disse forhold hører under en retsregel mv, i dette tilfælde ledelsesretten, helbredsoplysningsloven mv.

For at kunne beskrive og forstå retsregler, er det vigtigt at forstå sproget, reglerne er formuleret i.¹² Ellers kan det være problematisk at forstå meningen og at anvende reglerne på en aktuell problemstilling. En af udfordringerne er når bestemmelser indeholder mangetydige eller vage begreber, eksempelvis ”urimeligt”, ”i strid med” og som det står i helbredsoplysningsloven § 2, stk. 1 ”væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed”. For at forstå meningen med de sproglige udtryk, kræver det en fortolkning, der ikke må være vilkårlig. For at afhjælpe dette undersøges blandt andet forarbejder. Ovenstående vil blive gennemgået i forhold til hvad der er relevant for dette speciale.

Når en lov skal fortolkes, og det skal kvalificeres, hvad loven konkret omfatter, så er udgangspunktet en ordlydsfortolkning, og for at vurdere reglerens nærmere indhold, kan der foretages en formålsfortolkning.¹³ Ved ordlydsfortolkning er det sprogets betydning, der er relevant samt ordenes betydning i konteksten. En fortolkning skal altid ske med lovens øvrige bestemmelser in mente, og der må ikke fortolkes i strid hermed, idet den enkelte bestemmelse ofte udgør en del af en samlet regulering. Når der formålsfortolkes er det lovens formål og forarbejderne hertil, der er relevante.¹⁴ Der er altså både tale om en objektiv fortolkning og en subjektiv fortolkning. Den objektive formålsfortolkning er en forståelse af lovens formål på baggrund af lovens egne bestemmelser, mens den subjektive formålsfortolkning undersøger, hvad lovgivers formål og hensigt var med loven, og dermed inddrages lovens forarbejder og eventuelle efterarbejder.

I specialet er der anvendt lovgivning, faglitteratur, artikler, afgørelser fra Højesteret, EU-Domstolen, Arbejdsretten, faglige voldgift, Ankestyrelsen, mv. Der er fire retskildegrupper, der kan udstrækkes til at omfatte de fleste forhold, nemlig loven, retspraksis, sædvanen og forholdet natur.¹⁵ Retskildegruppen *loven* omfatter nedskrevne retsregler, der gælder for borgere og som kan håndhæves umiddelbart af domstolene.¹⁶ I specialet behandles blandt andet helbredsoplysningsloven, arbejdsmiljøloven, coronapas-loven, forskelsbehandlingsloven, arbejdsskadesikringsloven mv. Udgangspunktet er, at gældende lovregler er bindende og at

¹² Evald, J. (2004). *Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære*. Jurist- og Økonomforbundets forlag, side 218-219.

¹³ Retsvidenskabsteori, side 292-294 og 298-299.

¹⁴ Retsvidenskabsteori, side 299 og 304-305.

¹⁵ Retsvidenskabsteori, side 315.

¹⁶ Retsvidenskabsteori, side 255-256.

retskildegruppen *loven* er den højst prioriterede retskilde, hvilket betyder, at de har forrang for de øvrige retskilder.

Retspraksis er en retskilde, idet afsagte afgørelser har betydning for fremtidige afgørelser.¹⁷ Selvom det er sjældent, at der foreligger identiske forhold, så sikrer retspraksis, at borgere under samme forhold behandles lige, og at borgere af den årsag som udgangspunkt kan forudse deres retsstilling. Domstolenes opgave er at afgøre konkrete tvister og at fortolke lovregler og fastlægge retlige standarder i lovgivningen. Dommenes betydning afhænger af en række forhold, blandt andet hvilken instans, der har afsagt dommen, og om dommen sigter mod at være generel eller konkret.¹⁸ Administrative afgørelser fra offentlige myndigheder er som udgangspunkt bindende for borgere, men ikke bindende for domstolene.¹⁹ Afgørelserne kan dog have betydning for domstolene, hvis der er tale om en lovlig praksis, som myndigheden og borgerne har indrettet sig efter. Hvis domstolene tilsidesætter en sådan praksis, så er det bindende for fremtidige forvaltningsafgørelser. Afgørelser fra faglige voldgiftsretter er endelige og bindende for de deltagende parter og er som udgangspunkt ikke offentlige.²⁰ Sådanne afgørelser kan ikke indbringes for domstolene, og er således ikke bindende for domstolene. Afgørelser fra Arbejdsretten kan tillige ikke appelleres, og er ikke bindende for domstolene, men bindende for fremtidige sager ved Arbejdsretten, indtil der eventuelt beslutes en praksisændring.²¹

Retskildegruppen *sædvaner* er udtryk for en regelskabende adfærd blandt borgere, der kan blive bindende for borgerne og domstolene,²² og retskildegruppen *forholdets natur* er udtryk for hensynsafvejninger, rimeligheds-overvejelser, principper, konsekvensbetragtninger mv.²³ Som skrevet anvendes relevant faglitteratur, der dog ikke er en retskilde, til at give en dybere forståelse og forklaring, samt Karnovs noter, der ikke er bindende for domstolene. Derudover anvendes de relevante forarbejder, der udgør en væsentlig retskilde ved fortolkning af en lov.²⁴

¹⁷ Retsvidenskabsteori, side 315-316.

¹⁸ Retsvidenskabsteori, side 323-324.

¹⁹ Retsvidenskabsteori, side 331-332.

²⁰ Retsvidenskabsteori, side 334-335.

²¹ Retsvidenskabsteori, side 336.

²² Retsvidenskabsteori, side 344-345.

²³ Retsvidenskabsteori, side 370.

²⁴ Folketinget (2003), *Spm. nr. S 756*. Webarkiv.ft.dk. (sidst set 14.05.22).

Specialet er skrevet med et så objektivt sprog, som muligt. Fuldstændig objektivitet kan dog næsten kun opnås ved fysiske genstande, idet de kan måles i størrelse, vægt, rumfang osv.²⁵ Herudover er næsten enhver beskrivelse med ord utilstrækkeligt i henseende til objektivitet. Forfatter og læser kan have forskellige opfattelser af sproglige udtryk, og afkodningen af sproget kan være betinget af geografisk og tidsmæssig kontekst. Sproget i specialet er forsøgt neutralt, sagligt og værdifrit - og dermed uden konnotationer, der kan være forskellige for forskellige læsere, og ellers vil det være beskrevet, så der ingen tvivl eller usikkerhed er. Et ord kan have forskellige betydninger på baggrund af forskellige associationer, hvilket kaldes konnotationer, eksempelvis "hund" og "vovse", der reelt betyder det samme, jf. den danske ordbog.

Det har været nødvendigt at analysere praksis på sammenlignelige områder, idet området for vaccinationer mod covid-19 er relativt nyt, og det har derudover ikke som sådan været muligt at besvare specialets problemstilling alene ved brug af de lege lata, dvs. gældende ret. Det har været nødvendigt at inddrage betragtninger af de lege ferenda, dvs. hvordan retstilstanden bør være.²⁶

Forfatteren af dette speciale har været meget kildekritisk, og kilderne benyttet er troværdige, objektive og relevante. Det er vigtigt at være kildekritisk, idet kilder kan have et ensidigt eller partisk syn på et emne. Der er mange holdninger i forhold til vaccinationer, tests og covid-19 generelt - blandt andet mange personlige holdninger, og derfor har det været ekstra vigtigt at være kritisk overfor netop kilder, der omhandler dette. Generelt kan kilder bære præg af forfatterens subjektivitet, og derfor kan kilderne være vinklet på en bestemt måde, også selvom det er en øjensynlig objektiv artikel. Derfor er kilderne blevet undersøgt i forhold til hvem forfatteren er, konteksten, hvornår de er skrevet, og på hvilken platform, de er udgivet. Eksempelvis kan samme emne være beskrevet på forskellige måder, fordi forfatteren eller læserne har forskellige synspunkter og holdninger. Et relevant eksempel, der viser dette, er ansættelsesforholdets to siders holdning til emnet vaccinationskrav af ansatte. Organisationen Lederne har skrevet i en artikel, at et krav om vaccination mod covid-19 som udgangspunkt ikke er lovligt, men de skriver samtidigt om en gråzone,²⁷ mens organisationen IDA har skrevet en artikel om at arbejdsgivere på ingen måde har tilladelse til et sådant krav.²⁸

²⁵ Retsvidenskabsteori, side 213.

²⁶ Retsvidenskabsteori, side 214-215.

²⁷ Lambek, B (2021), *Kan du kræve, at dine medarbejdere bliver vaccineret?* Lederstof.dk. (sidst set 14.05.22).

²⁸ IDA (s.d.), *Coronapas, test og vaccination: Hvad kan din arbejdsgiver kræve?* Ida.dk. (sidst set 14.05.22).

1.4. Opbygningen af specialet

Specialet er inddelt i 7 afsnit, der kort er beskrevet nedenfor.

Afsnit 1 indeholder en introduktion til specialet, og det er her beskrevet, hvorfor emnet er relevant at undersøge, hvad specialet ønsker at undersøge samt metoden, der anvendes i specialet.

I afsnit 2 beskrives ledelsesretten, hvor princippet kommer fra og hvor det findes i dag. Det vil derudover blive undersøgt hvad ledelsesretten indebærer, herunder arbejdsgivernes forskellige beføjelser, princippets begrænsninger mv. Det vil tillige blive behandlet, hvordan ledelsesretten helt generelt skal udøves. Afsnittet behandler beføjelsen *kontrolforanstaltninger* for sig selv, idet et vaccinationskrav og testkrav vil være kontrolforanstaltninger. Der vil være en sammenligning af to afgørelser til at finde ud af, hvornår kontrolforanstaltninger kan iværksættes.

Der vil i afsnit 3 være en beskrivelse af den relevante lovgivning, nemlig helbredsoplysningsloven, arbejdsmiljøloven og coronapas-loven. Afsnittet vil undersøge hvorvidt et vaccinationskrav kan falde ind under én af disse, og tillige hvordan retstilstanden er for test for covid-19 og oplysninger om smitte med covid-19.

Afsnit 4 beskriver og undersøger, hvorvidt det er lovligt for arbejdsgivere at forskelsbehandle ansøgere og ansatte på baggrund af, om de er vaccinerede mod covid-19 eller ikke er. De relevante kriterier i forskelsbehandlingsloven er *religion* og *tro* og *handicap*, hvorfor disse vil blive analyseret i hvert deres underafsnit. Ledelsesretten vil derefter inddrages kort i forhold til, om arbejdsgivere overhovedet må indhente ovenstående oplysning om vaccination.

Afsnit 5 er det sidste afsnit inden konklusionen. Her vil arbejdsskader blive behandlet, og hvorledes skader efter smitte med covid-19 og skader efter vaccination mod covid-19 er omfattet af arbejdsskadesikringsloven. For at finde ud af dette, undersøges tre afgørelser fra Ankestyrelsen.

Afsnit 6 indeholder konklusionen, der samler op på hele specialet. Der vil blive taget udgangspunkt i opsamlingerne fra afsnit 2, 3, 4 og 5.

Til sidst indeholder afsnit 7 litteraturlisten med alle de love, afgørelser, bøger mv., der er anvendt i specialet.

2. Ledelsesretten

Arbejdsgiverens ledelsesret er en almindelig arbejdsretlig grundsætning, der kan udledes af aftalefrihedens grundsætning og af kontraktforholdets karakter af tjenesteforhold.²⁹ Ledelsesretten gælder i samtlige overenskomstforhold og ansættelsesforhold, og skal hverken aftales mellem parterne eller have hjemmel i lovgivning eller overenskomster.³⁰ En overenskomst er en aftale om arbejdsvilkår, der indgås mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, og som er bindende for begge parter. Ledelsesretten giver arbejdsgivere ret til at lede og fordele arbejdet, som de ønsker, og adskiller således ansættelsesforhold fra selvstændige arbejdsforhold.

Ledelsesretten er baggrunden for hele dette speciale, og vil derfor blive undersøgt i dette afsnit. Afsnittet indeholder en analyse af arbejdsgivers beføjelser, begrænsninger af ledelsesretten og hvilke forhold, der er relevante for vurderingen af, om noget er tilladt efter ledelsesretten. Både vaccinationskrav og testkrav må anses at være kontrolforanstaltninger, og derfor har netop den beføjelse sit eget underafsnit, hvor det ud fra to afgørelser undersøges, hvornår en kontrolforanstaltning kan iværksættes.

2.1. Ledelsesretten generelt

Ledelsesretten blev fastslået i Septemberforliget i 1899, der var den første hovedaftale mellem dagældende Dansk arbejdsgiver- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund. Septemberforliget indeholdte rammerne for de fremtidige relationer på arbejdsmarkedet og regulerede arbejdsstandsning, overenskomster, arbejdsgiveres ret til at lede og fordele arbejdet og til at finde passende arbejdskraft mv. Lønmodtagersiden anerkendte altså ledelsesretten, og til gengæld anerkendte arbejdsgiversiden organisationsberettigelsen. Septemberforliget blev videreført i Hovedaftalen af 1960 med få justeringer. Ledelsesretten blev blandt andet ændret til at arbejdsgiverne stadig havde retten til at lede og fordele arbejdet og til at finde passende arbejdskraft, men retten skulle herefter udøves på en måde, der var forsvarlig overfor de ansatte, og der ikke krænkede de ansattes overenskomstmæssige rettigheder.³¹ Det følger af den nugældende Hovedaftales § 4, stk. 1, at arbejdsgivernes ledelsesret skal udøves på en måde, der er i overensstemmelse med de kollektive overenskomster og i samarbejde med de ansatte og tillidsrepræsentanterne i henhold til gældende aftaler mellem Dansk arbejdsgiverforening, DA, og Landsorganisationen i Danmark, LO. LO dannede med en anden organisation Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, der nu gælder. Hovedaftalen har karakter af udfyldende retsgrundlag, og princippet gælder således tillige i relation til overenskomster på andre områder, når ikke andet er vedtaget mellem parterne.³²

²⁹ Hasselbalch, O. & Munkholm, N. V. (2021). *Arbejdsret* (12. udg.). Djøf Forlag, side 165.

³⁰ Grundlæggende arbejdsret, side 143 og 249.

³¹ Arbejdsret, side 445.

³² *Den danske arbejdsret*, online (2019), afsnit XXIV, side 2.

Det er arbejdsgiverne, der har fortolkningsfortrinnet, hvilket betyder, at de ansatte som udgangspunkt er forpligtede til at følge arbejdsgiverens fortolkning af daglige spørgsmål, der ikke er løst ved overenskomst.³³ De ansatte kan dog nægte at efterkomme en beslutning, hvis de ansatte kan bevise, at beslutningen er åbenbart uberettiget.

Ledelsesretten er altså bindende for de ansatte, og der er pligt til at efterkomme de ledelsesmæssige beslutninger.³⁴ Ledelsesretten er dog kun et overordnet, arbejdsretligt princip, og kan derfor begrænses af lovgivning, overenskomster og individuelle aftaler samt bindende kutymmer, der er opstået på kollektiv og individuel plan.³⁵

Der er forskellige krav til udøvelse af ledelsesretten, der varierer i forhold til de enkelte beføjelser, der behandles nedenfor. Grundlæggende er der dog nogle begrænsninger, der altid er gældende. Det følger af sagen AR2012.0682, at arbejdsgivere skal handle sagligt ud fra driftsmæssige hensyn, at der skal tages hensyn til lønmodtagernes interesser, og at der ikke uden videre må gøres indgreb i lønmodtagernes fritid og private forhold.³⁶ En anden sag, der behandler ledelsesretten er AR2016.0467, og heraf fremgår det, at ledelsesretten skal udøves på en måde, der er saglig, driftsmæssig velbegrundet og proportional.³⁷ Altså skal ledelsesretten helt generelt udøves sagligt på baggrund af driftsmæssige hensyn, være proportional, og så skal der tages hensyn til lønmodtagernes interesser, ligesom deres private forhold skal tilgodeses.

Derudover er ledelsesretten begrænset af et forbud mod misbrug, der kan indbringes for Arbejdsretten eller en faglig voldgiftsret, hvis parterne er forpligtet af en overenskomst, og ellers de almindelige domstole. Hvis der er uenighed om, hvorvidt en ledelsesmæssig beslutning ligger indenfor ledelsesretten, og der ikke er truffet en afgørelse herom, kan det udgøre et selvstændigt brud på overenskomsternes fredspligtforudsætning, hvis de ansatte ikke efterkommer det.³⁸ Handlinger og undtagelser i strid med ledelsesmæssige dispositioner kan sanktioneres med afskedigelse og bortvisning.³⁹ Hvis en eventuel retlig afgørelse viser, at arbejdsgiverens beslutning var for vidtgående i forhold til ledelsesretten, så har arbejdsgiveren gjort sig skyldig i overenskomstbrud, der vil resultere i en bod.⁴⁰

³³ Arbejdsret, side 451-452.

³⁴ Grundlæggende arbejdsret, side 249-250.

³⁵ Arbejdsret, side 166 og Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 2-3.

³⁶ AR2012.0682, side 12

³⁷ AR2016.0467, side 15.

³⁸ Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 3.

³⁹ Grundlæggende arbejdsret, side 249-250 og Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 15.

⁴⁰ Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 18.

I forlængelse heraf, så har arbejdsgiver også en ledelsespligt, hvilket er beskrevet i både lovgivning og overenskomster.⁴¹ Det vil sige, at arbejdsgiver har pligt til at træffe beslutninger. Det er blandt andet tilfældet, hvis en manglende beslutning kan påføre de ansatte problemer eller hvis arbejdsgivere har lagt beslutningen over på de ansatte, og der opstår konflikter imellem dem eller der er risiko for, at en overenskomst ikke overholdes. Et eksempel på ledelsespligten er arbejdsmiljølovens § 15, der beskrives i nedenstående afsnit om lovgivning. Det følger heraf, at arbejdsgivere skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Indholdet af ledelsesretten er udviklet i retspraksis fra Arbejdsretten og faglig voldgift, og er ikke nærmere defineret i hovedaftalen.⁴² Ledelsesretten kan inddeles i nogle beføjelser, blandt andet den frie antagelsesret og opsigelsesret. Arbejdsgivere har altså som udgangspunkt ret til at bestemme hvem, der skal ansættes, og hvem, der skal opsiges. I forhold til antagelsesretten, så har arbejdsgiver til dels ret til at bestemme, om de vil ansætte organiserede eller uorganiserede ansøgere, hvilke uddannelseskraav der skal stilles ansøgere, hvor mange, der skal ansættes mv.⁴³ Der må dog ikke handles i strid med blandt andet ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven, og der må ikke ske omgåelse af overenskomster på områder, der er overenskomstdækket. Det vil sige, at det ikke er tilladt for arbejdsgiver systematisk at undlade at ansætte medlemmer af den overenskomstbærende fagorganisation, og der må heller ikke ske omgåelse af overenskomsternes regler om løn- og arbejdsvilkår ved eksempelvis at erstatte svende med billige lærlinge eller voksne med ungarbejdere, så der på den måde opnås en skæv vægtfordeling mellem medarbejdergrupperne.

Som skrevet ovenfor, er det ikke tilladt for arbejdsgiver at handle i strid med blandt andet ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven. Ligebehandlingsloven forbyder forskelsbehandling af køn i forbindelse med ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, afskedigelse mv., og det gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling, jf. lovens § 1, stk. 1 og §§ 2-4. Forskelsbehandlingsloven forbyder diskrimination på baggrund af religion eller tro, seksuel orientering, alder, handicap, nationalitet mv., tillige i relation til ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, afskedigelse mv., og det gælder også både direkte og indirekte forskelsbehandling, jf. lovens § 1, stk. 1 og §§ 2-3. Forskelsbehandlingsloven bliver behandlet i afsnittet om diskrimination.

I forhold til opsigelsesretten, så har arbejdsgiver som udgangspunkt ret til at opsiges ansatte i henhold til de gældende tidsvilkår.⁴⁴ Der må dog ikke foreligge diskrimination, og der er specielt på de overenskomst-

⁴¹ Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 4.

⁴² Dansk arbejdsret, side 216.

⁴³ Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 5 og Arbejdsret, side 157.

⁴⁴ Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 6.

dækkede områder udviklet en række regler, arbejdsgiver skal overholde.⁴⁵ Blandt andet skal arbejdsgivers begrundelse for opsigelsen være lovlig. Det er eksempelvis ikke lovligt systematisk at afskedige organiserede ansatte, og ofte giver blandt andet overenskomster ret til godtgørelse eller genansættelse, såfremt opsigelsen ikke var saglig eller havde rimelig grund. Ansatte, der er omfattet af en overenskomst og som opfylder et anciennitetskrav, har krav på en saglig opsigelse, og funktionærer, der har været ansat i minimum ét år, kan få tilkendt en godtgørelse, såfremt deres opsigelse ikke var rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, jf. funktionærlovens § 2 b.

Ledelsesretten giver også arbejdsgivere ret til at tilrettelægge arbejdstiden og udførelsen af arbejdet.⁴⁶ De kan altså bestemme, hvornår arbejdet skal lægges, hvilken maskine, værktøj og teknikker, der skal anvendes og hvem der skal udføre de enkelte arbejdsfunktioner. Det er også som udgangspunkt arbejdsgiver, der kan bestemme placeringen af arbejdstiden, spise- og hvilepauser, overarbejde mv., men overenskomsterne opstiller i vidt omfang de ydre grænser herfor.⁴⁷ Der gælder en almindelig overenskomstforudsætning, som arbejdsgiver skal overholde, om at ledelsesretten skal udøves ud fra saglige og driftsmæssige hensyn, og der skal være taget hensyn til de ansattes interesser.

Arbejdsgiver har derudover retten til at udstede reglementariske forskrifter.⁴⁸ De har altså beføjelse til at fastsætte generelle ordensforskrifter både generelt og for de enkelte ansatte, så længe det ikke går videre end nødvendigt for at tilgodese ordenen på arbejdspladsen og hensynet til virksomhedens drift. Forskrifterne skal være nødvendige for at få helheden til at fungere og kan være begrundet i ro og orden eller sikkerhed, blandt andet garderobeforhold, kantinebenyttelse, rygning, spiritusindtagelse mv.

2.2. Kontrolforanstaltninger

Til sidst har arbejdsgivere ret til at indføre kontrolforanstaltninger, og kan altså føre kontrol med de ansatte og deres udførelse af arbejdet.⁴⁹ Alt efter arbejdets og virksomhedens art, så kan det være nødvendigt at iværksætte kontrolforanstaltninger, eksempelvis for at sikre overholdelse af arbejdstiden og for at sikre at uregelmæssigheder såsom tyveri ikke finder sted. I dette underafsnit vil kontrolforanstaltninger behandles, og det vil blive undersøgt, hvad der indgår i vurderingen af, om en kontrolforanstaltning er tilladt.

Der gælder en aftale mellem DA og FH om kontrolforanstaltninger af 27. oktober 2006. Aftalen indeholder regler om indførelse af kontrolforanstaltninger og hvordan tvister om disse skal løses. Den er næsten udtryk

⁴⁵ Arbejdsret, side 156-158 og 194.

⁴⁶ Arbejdsret, side 166.

⁴⁷ Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 7.

⁴⁸ Arbejdsret, side 166, Dansk arbejdsret, side 321-322 og Den danske arbejdsret, afsnit XXIV, side 9.

⁴⁹ Dansk arbejdsret, side 324-326.

for de alment gældende principper på området.⁵⁰ Det følger af 1. pkt., at arbejdsgivere på baggrund af ledelsesretten og bestemmelserne i de kollektive overenskomster, kan iværksætte kontrolforanstaltninger, og at disse kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager, have et fornuftigt formål, være proportionale, må ikke være krænkende og må ikke forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper. Det er fastlagt i 2. pkt., at de ansatte skal være underrettet om de nye kontrolforanstaltninger senest seks uger inden de iværksættes, medmindre blandt andet, at tvingende driftsmæssige årsager er til hinder herfor. Hvis det er tilfældet, så skal arbejdsgiver underrette sine ansatte snarest muligt om de nye foranstaltninger, og hvorfor fristen på de seks uger ikke kan overholdes. Derudover kan den enkelte lønmodtager hverken i forbindelse med ansættelse eller på et senere tidspunkt give samtykke til, at der iværksættes kontrolforanstaltninger, jf. 3. pkt. De ansatte kan ifølge 4. og 5. pkt. kræve, at eventuelle uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger bliver behandlet fagretligt. Det kræver en konkret vurdering, om en kontrolforanstaltning opfylder kravene efter aftalen og praksis, og generelt er der strengere krav til arbejdsgiverens driftsmæssige begrundelse, jo mere indgribende en kontrolforanstaltning er.⁵¹

Der er en kendelse fra 23. februar 2000, der omhandlede urinprøver af ansatte (herefter *skibs-afgørelsen*), der blev brugt til at teste for alkohol, narkotika og andre rusmidler.⁵² Sagen var indbragt for en faglig voldgift, idet der ikke var enighed på et mæglingssmøde. Der var tale om regulativ af 11. juni 1999 om alkohol, narkotika og andre rusmidler.⁵³ Reglerne var blandt andet af sikkerhedsmæssige årsager gældende i alle rederiets skibe. Det var heraf ikke tilladt for ansatte under tjeneste ombord på skibene at have en alkoholkoncentration på mere end 0,2 promille, at besidde eller indtage narkotika eller andre rusmidler, eksempelvis marihuana og hash, ombord på skibet, og så var det derudover ikke tilladt at have indtaget rusmidler på et tidspunkt, der gjorde, at det kunne spores i de ansattes urin ombord på skibene. Der blev til sidst henledt til, at rester af rusmidler kunne spores i en længere periode efter indtagelse. Overtrædelse af regulativet blev betragtet som en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, og enhver overtrædelse kunne medføre øjeblikkelig afsked. Alle ansatte ville blive bedt om at aflevere en urinprøve uvarslet mindst én gang om året.

Cannabis blev blandt andet beskrevet i kendelsen som et sløvende rusmiddel, hvor personernes funktionsevne og sanseindtryk blev hæmmet under rusen.⁵⁴ Funktionsevnen kunne være begrænset i op til 24 timer, og ligesom alkohol, medførte cannabis sløvhed, dumhed og klodsethed, og der kunne i større doser opleves psykotiske symptomer og hallucinationer. Det er tillige beskrevet, at længerevarende og regelmæssigt cannabismisbrug hos unge medførte en markant forringelse af hukommelsen, der varede i mindst seks uger

⁵⁰ Hasselbalch, O. & Munkholm, N. V. (2019). *Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura* (6. udg.). Djøf Forlag, side 468.

⁵¹ Dansk arbejdsret, side 324.

⁵² Kendelse af 23. februar 2000, side 1.

⁵³ Kendelse af 23. februar 2000, side 1-4.

⁵⁴ Kendelse af 23. februar 2000, side 5-6.

efter cannabissen var indtaget. På skibet var der ansat mange unge personer, og arbejdstiden var opdelt således, at de ansatte typisk maksimalt var hjemme i 14 dage.⁵⁵ Hvis de unge ansatte derfor havde et længerevarende og regelmæssigt cannabismisbrug, så ville det medføre en markant forringelse af deres hukommelse ombord.

Den faglige voldgift fastslog, at det var tilladt efter ledelsesretten at udstede obligatoriske bestemmelser, såfremt det var begrundet i driftsmæssige hensyn. Det samme gjaldt for kontrolforanstaltninger, der dog tillige skulle have et fornuftigt formål, ikke måtte være krænkende overfor de ansatte og ikke måtte forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper.⁵⁶ Den faglige voldgift kom frem til, at ingen ansatte led et tab, at ingens ære blev krænkede og at testen blev foretaget korrekt og klinisk. Det blev begrundet med, at testen blev udført i arbejdstiden, at det omfattede alle besætningsmedlemmerne samt den måde testen blev afgivet på.⁵⁷ Retten mente også, at selvom de daglige opgaver måske stadig kunne løses efter cannabisindtagelsen, og dermed med nedsat funktionsevne og nedsat indlæring og hukommelse, så indgik de ansatte som en del af sikkerhedsbesætningen, der på et hvilket som helst tidspunkt skulle være i stand til at indtræde i en sikkerhedssituation, og dermed også kunne løse komplekse opgaveløsninger.

Retten konkluderede derfor, at kontrolforanstaltningen var tilladt.

Den netop gennemgåede afgørelse omhandlede en kontrolforanstaltning med baggrund i sikkerhedshensyn. Det var tilladt at teste de ansatte for alkohol og cannabis, blandt andet fordi testen blev foretaget korrekt og klinisk og i arbejdstiden. Der var tale om ansatte, der indgik i sikkerhedsbesætningen, hvilket retten også lagde vægt på, der skulle være klar til at løse komplekse opgaveløsninger omkring sikkerhed. Hvis det i stedet havde været en ansat, der sad ved kassen i et supermarked, så ville det formentligt give et andet resultat. Ansatte i supermarkeder skal ikke kunne løse komplekse opgaveløsninger, som besætningen i afgørelsen skulle kunne, og det ville ikke gøre nogen reel skade, hvis de grundet et længerevarende og regelmæssigt cannabismisbrug, eksempelvis scannede en vare ind til en forkert pris.

Til sammenligning er der en afgørelse om en ansat, der blev bedt om at urinere i en arbejds-spand af sin arbejdsgiver (herefter *murerelev-afgørelsen*). Sagen omhandlede en murerelev, der havde haft et stofmisbrug.⁵⁸ Han indgik en aftale med sin arbejdsgiver om ikke at indtage euforiserende stoffer hverken på arbejdspladsen eller i fritiden, og konsekvensen ved indtagelse var ophævelse af ansættelsesforholdet.

⁵⁵ Kendelse af 23. februar 2000, side 2 og 11-12.

⁵⁶ Kendelse af 23. februar 2000, side 15-16.

⁵⁷ Kendelse af 23. februar 2000, side 16-17.

⁵⁸ Sag nr. AR2010.0051, side 1-2.

Eleven og arbejdsgiveren mødte hinanden tilfældigt en søndag morgen efter eleven havde været i byen, hvor arbejdsgiveren ikke var i tvivl om, at han var påvirket af narkotika.⁵⁹ Derfor besluttede arbejdsgiver at gennemføre et uanmeldt kontrolbesøg dagen efter på arbejdspladsen, hvor den ansatte indvilligede i at lade sig teste. Testen blev gennemført som en urinprøve i en arbejdsstand mellem en bil og en hæk, og arbejdsgiver kunne se, at han urinerede i standen. Testen viste positiv for tre narkotiske stoffer, og den ansatte erkendte herefter misbruget overfor arbejdsgiver. Et par dage efter blev den ansatte testet på et rusmiddelcenter, og der vistes ingen tegn på stoffer.⁶⁰ Arbejdsgiver mente dog, at denne test kunne være præget af, at den ansatte havde indtaget et stof, der medførte, at narkotika ikke længere kunne spores.⁶¹

Arbejdsretten tog stilling til om den gennemførte urinprøve var en kontrolforanstaltning, der var omfattet af aftalen om kontrolforanstaltninger mellem FH og DA, der er beskrevet ovenfor, og hvis ikke, om der forelå et misbrug af ledelsesretten.⁶²

Arbejdsretten fandt, at aftalen om kontrolforanstaltninger regulerede betingelserne for at iværksætte forebyggende kontrolforanstaltninger, og at det tilfælde, at der opstod behov for kontrol af en ansat på baggrund af en konkret og aktuel mistanke om pligtstridigt forhold, uden at der var iværksat forebyggende kontrolforanstaltninger, således faldt udenfor aftalens anvendelsesområde.⁶³ I en sådan situation ville arbejdsgiver kunne kontrollere den ansatte inden for de rammer, ledelsesretten gav mulighed for. Det gjaldt blandt andet, at kontrollen ikke måtte være krænkende, ikke måtte forvolde medarbejderen tab eller nævneværdig ulempe, at den skulle være saglig, rimeligt begrundet, have et fornuftigt formål og opfylde kravene til proportionalitet.⁶⁴

I forhold til hvorvidt der forelå misbrug af ledelsesretten, så fandt Arbejdsretten, at der var sagligt belæg for at undersøge, om den ansatte havde indtaget narkotika i strid med deres aftale.⁶⁵ Arbejdsretten mente derudover, at undersøgelsen ikke blev foretaget på en krænkende måde, men derimod en uprofessionel måde, og lagde vægt på, at arbejdsstanden ikke var rengjort og steril, og at der blev anvendt en testmetode, der ikke var fri for fejlkilder.

Arbejdsretten konkluderede på baggrund af ovenstående, at der var sket et misbrug af ledelsesretten.⁶⁶

⁵⁹ Sag nr. AR2010.0051, side 4.

⁶⁰ Sag nr. AR2010.0051, side 3.

⁶¹ Sag nr. AR2010.0051, side 5.

⁶² Sag nr. AR2010.0051, side 5-6.

⁶³ Sag nr. AR2010.0051, side 5-6.

⁶⁴ Sag nr. AR2010.0051, side 5.

⁶⁵ Sag nr. AR2010.0051, side 6.

⁶⁶ Sag nr. AR2010.0051, side 6.

I modsætning til skibs-afgørelsen, så blev testen her ikke foretaget korrekt og klinisk, men derimod i en arbejdsspand, der hverken var rengjort eller steril. I begge afgørelser var der tale om urinprøver og altså test for stoffer, der skete i arbejdstiden og at ingen ansatte blev krænket. I skibs-afgørelsen blev ingen krænket personligt grundet den måde, testen foregik på, og at samtlige ansatte blev testet. I murerelev-afgørelsen mente Arbejdsretten, at testen tillige ikke blev foretaget på en krænkende måde. Murerelev-afgørelsen er fra 2010, og med forbehold for kutymen på forskellige arbejdspladser, så ville det formentligt på nuværende tidspunkt blive anset for krænkende at en ansat skulle urinere i en spand offentligt foran sin arbejdsgiver.

I skibs-afgørelsen var der tale om en sikkerhedsforanstaltning, mens der i murerelev-afgørelsen ikke var beskrevet en anden begrundelse end eleven og arbejdsgiverens aftale omkring misbrug af stoffer, og der var altså ikke nævnt nogle sikkerhedsmæssige hensyn.

Det kan udledes af de to afgørelser, at en kontrolforanstaltning kan iværksættes, når det foregår korrekt og klinisk, og når ingen krænkes, og så må kontrolforanstaltningen derudover ikke forvolde de ansatte tab eller nævneværdig ulempe. Kontrolforanstaltningen skal tillige være saglig og rimelig begrundet, have et fornuftigt formål og være proportionalt. Foranstaltningerne i disse afgørelser var urinprøver, og selvom der utvivlsomt er forskel på at aflevere urin og på at få noget sprøjtet ind i kroppen, så må disse betingelser antages stadig at gælde i forhold til vaccination, men det kræver formentligt mere at opfylde dem.

Arbejdsgiverens frihed til at indføre kontrolforanstaltninger må antages at være afhængigt af, hvilke hensyn, der ligger bag. Der må være relativ stor frihed til at indføre kontrol på baggrund af sikkerhedshensyn og driftsteknisk sikkerhed med hensyn til arbejdsmiljø og til passagerers og andre kunders sikkerhed.⁶⁷ Der må derimod være begrænset mulighed for ensidigt at indføre kontrolforanstaltninger, der skal effektivisere arbejdsindsatsen, og dermed skaffe arbejdsgiver en større arbejdsydelse og påvirke aftalebalancen i de individuelle eller kollektive kontraktforhold til de ansatte.

Sammen med den generelle vurdering af, hvad er tilladt efter ledelsesretten, så er en kontrolforanstaltning tilladt, såfremt den er sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn, har et fornuftigt formål, er proportional, ikke er krænkende, tager rimeligt hensyn til de ansatte og så må der ikke foreligge misbrug.

⁶⁷ Dansk arbejdsret, side 324-326.

2.3. Opsamling

Ledelsesretten er en almindelig arbejdsretlig grundsætning, der gælder i alle overenskomstforhold og ansættelsesforhold, og giver arbejdsgivere ret til at lede og fordele arbejdet samt forpligter de ansatte til at efterkomme de ledelsesmæssige beslutninger. Ledelsesretten skal hverken aftales mellem parterne eller have hjemmel i lovgivning eller overenskomster, men det kan begrænses af lovgivning, overenskomster, individuelle aftaler og bindende kutyper. Ledelsesretten skal helt generelt udøves sagligt, driftsmæssigt velbegrundet, proportionalt, med rimeligt hensyn til de ansatte, og der må ikke foreligge misbrug. Arbejdsgivere har tillige en ledelsespligt, der forpligter dem til at træffe beslutninger.

Det følger af ledelsesretten, at arbejdsgivere som udgangspunkt har ret til at bestemme hvem, der skal ansættes, og hvilke ansatte, der skal opsiges. Der skal dog handles i overensstemmelse med gældende lovgivning, blandt andet ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven, samt overenskomster på overenskomstdækkede områder. Ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling på baggrund af køn, religion, tro, seksuel orientering, alder, handicap, nationalitet mv., i forbindelse med ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, afskedigelse mv., og det gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling, der behandles i afsnittet om diskrimination. Arbejdsgivere har tillige ret til at bestemme arbejdstiden og udførelsen af arbejdet, herunder spise- og hvilepauser, overarbejde, hvilke maskine, værktøj og teknikker, der skal anvendes samt hvem, der skal udføre de enkelte arbejdsfunktioner. Det skal dog være sagligt ud fra driftsmæssige hensyn og der skal være taget hensyn til de ansattes interesser. Til sidst har arbejdsgivere retten til at udstede reglementariske forskrifter og kontrolforanstaltninger, der skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager, have et fornuftigt formål, ikke være krænkende og ikke forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper.

Der er større frihed til at indføre kontrol på baggrund af sikkerhedshensyn i forbindelse til arbejdsmiljø og sikkerhed end der er til kontrol, der sigter på at effektivisere arbejdsindsatsen. Skibs-afgørelsen omhandlede en lovlig sikkerhedskontrol, mens murerelev-afgørelsen omhandlede en kontrol, der var i strid med ledelsesretten. Retterne gjorde ikke ved vurderingen af lovligheden som sådan forskel på hvilke hensyn, der var tale om. Afgørelserne omhandlede begge test for stoffer, men de var forskellige blandt andet i den måde, testen foregik på. I skibs-afgørelsen foregik testene korrekt og klinisk, mens der blev benyttet en arbejdsspand i murerelev-afgørelsen. Det følger af begge afgørelser og den generelle vurdering af, hvad der er tilladt efter ledelsesretten, at en kontrolforanstaltning skal være sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn, have et fornuftigt formål, opfylde kravene til proportionalitet, ikke være krænkende, tage rimelig hensyn til de ansatte og så må der ikke foreligge misbrug.

3. Lovgivning

Der er ingen åbenbar lovgivning, der er gældende i Danmark, der gør et vaccinationskrav tilladt, hverken af ansatte eller helt generelt. I dette afsnit behandles lovgivning, der muligvis omfatter et sådant krav. Lovene der undersøges i afsnittet er helbredsoplysningsloven, arbejdsmiljøloven og coronapas-loven. Det vil blive undersøgt, hvilke beføjelser hver lov giver, herunder om de giver arbejdsgivere mulighed for at pålægge test for covid-19 og vaccination mod covid-19. Derudover anvendes forarbejderne til arbejdsmiljøloven og coronapas-loven.

3.1. Helbredsoplysningsloven

Ledelsesretten er især fastlagt gennem praksis, og kun i begrænset omfang reguleret gennem lovgivning. En lov, der fastlægger ledelsesrettens grænser, er helbredsoplysningsloven. De forhold, der falder udenfor lovens anvendelsesområde, begrænses dog ikke, og her gælder den almindelige ledelsesret.

Det følger af helbredsoplysningsloven § 1, stk. 1, at lovens formål er at sikre, at lønmodtageres helbredsoplysninger ikke uberettiget benyttes til at begrænse deres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse. Loven omfatter kun indhentning af helbredsoplysninger, og dermed ikke oplysninger, der ikke omhandler sygdom. Sidstnævnte kan være oplysninger, der fremgår af færdighedsprøver, der kan konstatere en persons evner og færdigheder til at udføre arbejdet, også sammenlignet med andre ansøgere, ved brug af undersøgelser, eksaminer, interviews mv.⁶⁸ Det gælder dog kun, så længe færdighedsprøven kun afdækker det, der er relevant i forhold til det aktuelle arbejde.

Ifølge helbredsoplysningsloven § 2, stk. 1, så er det tilladt for en arbejdsgiver at indhente helbredsoplysninger, der har væsentlig betydning for ansættelsesforholdet. Dette gælder i forbindelse med ansættelse og under ansættelse af en lønmodtager. Arbejdsgiver har således krav på at vide, om en lønmodtager lider eller har lidt af en sygdom, herunder også om en lønmodtager har eller har haft symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentligt betydning for den ansattes arbejdsdygtighed, jf. lovens § 2, stk. 1. Det følger af § 2, stk. 3, at arbejdsgivere har pligt til at angive hvilke sygdomme eller symptomer på sygdomme, det drejer sig om. Oplysningerne skal have en helt umiddelbar, direkte og dokumentérbar betydning for evnen til at udføre arbejdet,⁶⁹ og det er ikke tilladt for arbejdsgiver at spørge ind til ansøgers eller ansattes generelle helbred, jf. Folketingets Ombudsmands udtalelse, nr. 2002.502. Hertil havde en arbejdsgiver spurgt til en lønmodtagers generelle helbred, hvilket kunne omfatte både relevante og irrelevante sygdomme. Det var forbudt efter

⁶⁸ Dansk arbejdsret, side 352 og Nielsen, R. *Karnovs noter til helbredsoplysningsloven*. Karnov Group, note 1 i helbredsoplysningslovens § 1, stk. 1.

⁶⁹ Karnov-note 2 i helbredsoplysningslovens § 1, stk. 1.

helbredsoplysningslovens § 2, stk. 1 og 3. Ifølge § 2, stk. 2 kan arbejdsgivere alene indhente oplysninger, som ansøgeren eller den ansatte ikke selv er bekendt med, hvis arbejdsforholdene taler for det.

Der er således to betingelser for at en arbejdsgiver eksempelvis kan kræve, at en ansøger eller en ansat skal testes for covid-19, jf. lovens § 2, stk. 1 og 2. Den første betingelse er, at sygdommen skal have væsentlig betydning for den ansattes arbejdsdygtighed og den anden betingelse er, at der skal være særlige forhold ved arbejdet, der taler for et sådant krav.⁷⁰

På samme måde som ovenstående skal den ansatte oplyse, hvis vedkommende er bekendt med at lide af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, der vil have væsentlig betydning for deres arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. lovens § 6. Der er modsat ikke pligt til at oplyse om en sygdom, der ikke har en sådan betydning. Et eksempel på en helbredsoplysning omfattet heraf er oplysninger om et tidligere sygdomsforløb med covid-19, der således kun skal oplyses, hvis det har væsentlig betydning for den ansattes arbejdsdygtighed.⁷¹

Ifølge lovens § 3, stk. 1, så kan arbejdsgiver indhente helbredsoplysninger ud fra arbejdsmiljøhensyn, hvis det er rimeligt og hensigtsmæssigt, også selvom der ikke er pligt til det efter arbejdsmiljølovgivningen.⁷² Det kræver dog, at arbejdsmiljøforholdene er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen, der derfor undersøges i næste afsnit. Oplysningerne skal kunne forebygge arbejdsbetingede lidelser eller kunne forbedre arbejdsmiljøforholdene, og arbejdsmiljølovgivningens regler og retningslinjer for blandt andet undersøgelsesmetoder finder anvendelse, jf. § 3, stk. 2. Hvis der er hjemmel i arbejdsmiljøloven, går den forud for helbredsoplysningsloven, jf. helbredsoplysningslovens § 1, stk. 2.

Hvis det har væsentlig betydning for de ansattes arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, så må arbejdsgiver som udgangspunkt pålægge de ansatte helbredsundersøgelser, jf. lovens § 9, hvilket indebærer test for covid-19 og resultatet heraf.⁷³ Den, der foretager undersøgelsen, skal informere de ansatte skriftligt og mundtligt om de forhold, der er oplyst i lovens § 9, stk. 1. Der skal blandt andet oplyses om undersøgelsens formål og metode, eventuelle risici forbundet med undersøgelsen og eventuelle konsekvenser af undersøgelsens resultater. Loven stiller krav om informeret samtykke, og det følger af lovens § 9, stk. 3, at undersøgelser alene må foretages, når den ansatte har givet skriftligt samtykke. Hvis den ansatte nægter, så kan vedkommende blive mødt med retlige konsekvenser, eksempelvis afskedigelse, såfremt arbejdsgiver har

⁷⁰ Forslag til Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. Fremsat d. 18. november 2021, side 4.

⁷¹ Forslag til coronapas-loven, side 4-5.

⁷² Karnov-note 16 i helbredsoplysningslovens § 3, stk. 1.

⁷³ Forslag til coronapas-loven, side 4.

relevant baggrund for at ønske helbredsoplysningerne, og har oplyst den ansatte om eventuelle konsekvenser ved at nægte undersøgelsen, jf. lovens § 9, stk. 2.⁷⁴

Som skrevet, så er det ikke alle oplysninger, der er helbredsoplysninger. For at finde ud af, hvad der er omfattet af begrebet helbredsoplysninger, undersøges begrebet i databeskyttelsesforordningen. Det følger af art. 4, nr. 15, at helbredsoplysninger er personoplysninger, der vedrører en fysisk persons fysiske eller mentale helbred, herunder levering af sundhedsydelse, og som giver information om vedkommendes helbredstilstand. Det omfatter både personens tidligere, nuværende og fremtidige helbredstilstand.⁷⁵ Der skal være tale om konkrete oplysninger, idet generelle oplysninger, såsom at en person er syg, uden angivelse af årsagen, ikke anses for at være en helbredsoplysning.

Om en person er smittet eller har været smittet med covid-19, er oplysninger om en fysisk persons fysiske eller mentale helbred, hvilket betyder, at oplysninger om smitte med covid-19 således er en helbredsoplysning,⁷⁶ der er omfattet af helbredsoplysningsloven. Oplysninger om vaccination mod covid-19 er dog ikke som sådan oplysninger om personens fysiske eller mentale helbred, men mere af forebyggende karakter, og det er således ikke en helbredsoplysning, der er omfattet af loven.

Indhentning af sådanne oplysninger om vaccination mod covid-19 skal altså vurderes ud fra ledelsesretten, hvor det skal vurderes, hvorvidt det er sagligt, driftsmæssigt begrundet, proportionalt, ikke-krænkende, om der er et fornuftigt formål, om der er taget hensyn til de ansatte og så må der ikke foreligge misbrug, jf. afsnittet om ledelsesretten.

⁷⁴ Dansk arbejdsret, side 352.

⁷⁵ Datatilsynet (s.d.), *Helbred*. Datatilsynet.dk. (sidst set 14.04.22).

⁷⁶ Forslag til coronapas-loven, side 4.

3.2. Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljøloven indeholder generelle bestemmelser for arbejdsmiljøet på arbejdspladser. Loven er en rammelov, hvilket betyder, at den alene udgør en ramme, som beskæftigelsesministeren kan udfylde.⁷⁷ Beskæftigelsesministeren kan vælge at overlade udformningen af mere konkrete og detaljerede anvisninger af beføjelserne til Arbejdstilsynet. Arbejdsgivere skal efter loven skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der altid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, jf. lovens §§ 1 og 2, stk. 1. Arbejdsgivere skal altså sikre, at de ansatte arbejder under forhold, der er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. § 5. Det indebærer forebyggelse af arbejdsrelateret smitte med covid-19 og andre arbejdsmiljøproblemer, der opstår som følge af corona-situationen.⁷⁸

Det fremgår af bemærkningerne til 1977-arbejdsmiljøloven, at loven udvidede det traditionelle arbejderbeskyttelsesbegreb, og at begrebet ”et sikkert og sundt arbejdsmiljø” blandt andet indebærer beskyttelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme, hvilket omfatter covid-19, hvis den ansatte er blevet smittet i forbindelse med sit arbejde.⁷⁹ Det indebærer også andre påvirkninger, der kan forringe sundheden, hvilket skal forstås som forbigående eller varige påvirkninger, der forringer den fysiske eller psykiske sundhedstilstand uden at frembringe karakteristiske sygdomssymptomer, herunder uhensigtsmæssige eller ubehagelige arbejdsstillinger.⁸⁰ Til sidst indebærer de anvendelsen af ergonomiske foranstaltninger, herunder tilpasning af arbejdsprocessen, arbejdsstedet, de tekniske hjælpemidler mv. til de ansatte.

Det følger af arbejdsmiljølovens § 15, at arbejdsgivere har pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Der refereres særligt til lovens kapitel 5-8, hvor det er beskrevet, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at arbejdets udførelse, indretning og de tekniske hjælpemidler mv. er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og så skal eventuelle farlige stoffer og materialer fremstilles og anvendes på en måde, der begrænser ulykker og sygdomme, jf. lovens §§ 38, stk. 1, 42, stk. 1, 45, stk. 1 og 48, stk. 1. Derudover skal anerkendte normer eller standarder, der har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, følges, jf. lovens §§ 38, stk. 2, 42, stk. 2, 45, stk. 2 og 48, stk. 2.

Arbejdsgivere skal efter lovens § 17, stk. 1 oplyse om ulykkes- og sygdomsfarer, der kan opstå i forbindelse med arbejdet, og efter stk. 2 skal de ansatte oplæres og instrueres i hvordan arbejdet udføres på en sikker og sund måde. De ansatte har pligt til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jf. lovens § 27, og de skal medvirke til, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige, herunder at arbejdsmiljøforanstaltningerne fremmer

⁷⁷ Redaktionen. *Karnovs noter til arbejdsmiljøloven*. Karnov Group, note 2 i arbejdsmiljølovens § 1, nr. 1, arbejdsmiljølovens § 73 og Arbejdsret, side 527.

⁷⁸ Arbejdstilsynet ”Inddrag medarbejderne i at forebygge coronasmitte”.

⁷⁹ Arbejdsmarkedets erhvervssikring (s.d.), *Covid-19 og arbejdsskader*. Aes.dk. (sidst set 11.04.22)

⁸⁰ Forslag til Lov om arbejdsmiljø. Fremsat d. 8. oktober 1975, side 99-101.

sikkerheden og sundheden, jf. lovens § 28, stk. 1. Efter stk. 2 skal de ansatte sørge for at meddele det til blandt andet arbejdsgiveren, hvis de ikke selv kan rette en fejl eller mangel, der kan forringe sikkerheden eller sundheden, og efter stk. 3 skal de huske at sætte eventuelle sikkerhedsforanstaltninger på plads eller på anden måde foretage en lige så sikker beskyttelsesforanstaltning, hvis de har udført et arbejde såsom reparation eller installation, hvor foranstaltningen blev midlertidigt fjernet.

Der gælder en bekendtgørelse, bkg. nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse, for arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, jf. bekendtgørelsens § 1, stk. 1, der er udstedt med hjemmel i arbejdsmiljøloven. Efter bekendtgørelsens § 7, stk. 1 skal arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra en vurdering af arbejdsmiljøet, der på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed. Det følger af § 13, nr. 4, at hvis arbejdsprocessen eller -forholdene rummer mulighed for sygdomssmitte, så skal der træffes effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte. Hvilke foranstaltninger, der er nødvendige for at forebygge en smitterisiko, afhænger af de konkrete forhold ved arbejdets udførelse.⁸¹ Er der en risiko for, at ansatte kan blive udsat for smitte med smitsomme sygdomme, såsom covid-19, så skal arbejdsgiver så effektivt som muligt indføre foranstaltninger til at forebygge smitterisikoen. I forhold til covid-19, så har Sundhedsmyndighederne og Arbejdstilsynet udarbejdet nogle branchespecifikke anbefalinger til at håndtere smitterisiko om blandt andet hygiejne og afstandskrav. Bestemmelsen kræver derudover, at der skal tages ekstra hensyn til personer i risikogruppen, blandt andet gravide, visse kroniske syge og svært overvægtige personer, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med covid-19. Det kan opfyldes ved enten at sørge for mindre ansigt-til-ansigt kontakt og større fysisk afstand eller hjemmearbejde.

Arbejdsgivere har efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1 objektivt ansvar, og kan straffes med bøde og fængsel, jf. § 82. Hvis arbejdsgiveren imidlertid fyldestgørende har instrueret den ansatte, og arbejdet kunne have været udført på en lovlige og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarlig måde, og den ansatte bevidst tilsidesætter instruktionerne eller handler uforsvarligt på egen hånd, så kan arbejdsgiveren dog ikke pålægges straf.⁸² Det gælder dog kun i de tilfælde, der er beskrevet i § 83, stk. 3, nr. 1-5, om blandt andet ansatte, der ikke anvender sikkerhedssko eller der bruger uforsvarlige arbejdsmetoder.

⁸¹ Grundlæggende arbejdsret, side 411-412.

⁸² Karnov-note 339 i arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3.

3.3. Coronapas-loven

Da coronapas-loven trådte i kraft i november 2021, var covid-19 kategoriseret som en samfundskritisk sygdom, jf. bekendtgørelse nr. 2025 af 9. november 2021 om kategorisering af covid-19 som samfundskritisk sygdom. Covid-19 anses dog ikke længere som en samfundskritisk sygdom, og coronapas-loven er således ikke gældende længere, jf. lovens § 1, stk. 1. Den er dog stadig relevant at behandle, for den kan blive gældende igen på et senere tidspunkt, hvis covid-19 igen kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, og derudover går loven, når den er gældende, forud for eksempelvis helbredsoplysningsloven.⁸³

Inden loven trådte i kraft, var der ingen åbenbar lovgivning om arbejdsgiveres adgang til at pålægge de ansatte at vise coronapas.⁸⁴ Et coronapas blev udstedt, hvis en person var vaccineret mod covid-19, hvis vedkommende havde haft et sygdomsforløb med covid-19 eller hvis personen for nyligt var testet negativ for covid-19. Loven udvidede adgangen for arbejdsgivere til at kræve coronapas og test for covid-19, herunder at få oplyst testresultatet. Oplysninger om coronapas er ikke som sådan oplysninger om en persons fysiske eller mentale helbred, som beskrevet i afsnittet om helbredsoplysningsloven, og er derfor ikke omfattet af helbredsoplysningsloven. I forhold til test for covid-19, så er det på nuværende tidspunkt reguleret af helbredsoplysningsloven, der er beskrevet og undersøgt i afsnittet herom. Efter helbredsoplysningsloven kan arbejdsgivere kræve, at deres ansatte testes for covid-19, når det har væsentligt betydning for arbejdsdygtigheden og hvis der er særlige forhold ved arbejdspladsen, der taler for det.

Da coronapas-loven var gældende, kunne den enkelte arbejdsgiver beslutte at pålægge sine ansatte at forevise et coronapas, jf. lovens § 1, stk. 1. Det fulgte af bemærkningerne til loven, at fordi covid-19 blev anset som en samfundskritisk sygdom, så var lovens saglighedskrav opfyldt, og arbejdsgiverne skulle blot angive det i begrundelsen efter lovens § 1, stk. 2.⁸⁵ Hvis den ansatte skulle testes for at opfylde coronapasset, så fandt §§ 4-5 anvendelse, jf. § 1, stk. 3. Altså skulle testen så vidt muligt gennemføres i arbejdstiden og på betryggende måde. §§ 4-5 vil blive undersøgt nedenfor.

Det fulgte af lovens § 2, stk. 1, at arbejdsgivere udover coronapas også kunne pålægge ansatte at blive testet for covid-19 og at få oplyst resultatet heraf. Bestemmelsen omfattede alene test for covid-19, og gjaldt alene i ansættelsesforhold. Arbejdsgiverne kunne selv bestemme, om de ville pålægge de ansatte at blive testet samtidig med eller uden et krav om coronapas.⁸⁶

⁸³ Forslag til coronapas-loven, side 5.

⁸⁴ Forslag til coronapas-loven, side 5-6 og 18.

⁸⁵ Forslag til coronapas-loven, side 6.

⁸⁶ Forslag til coronapas-loven, side 8.

Det var dog et krav efter § 3, stk. 1, at pålæggelse af test for covid-19 var sagligt begrundet i hensynet til at begrænse spredningen af smitte med covid-19 eller i væsentlige driftsmæssige hensyn. Situationen i forhold til covid-19 udvikler sig stadig, og hvordan smitten begrænses bedst muligt er ikke endegyldigt fastlagt.⁸⁷ I relation til de væsentlige driftsmæssige hensyn, så beroede det på en konkret vurdering, og det var ikke alle driftsmæssige hensyn, der kunne begrunde, at en arbejdsgiver kunne pålægge en ansat at blive testet. I bemærkningerne til loven beskrives et eksempel på en situation, hvor en virksomhed grundet et større smitteudbrud midlertidigt var lukket ned, og hvor alle ansatte var hjemsendt.⁸⁸ Hvis arbejdsgiver pålagde de ansatte at blive testet, ville det ikke nødvendigvis eller umiddelbart kunne begrundes i et hensyn til at begrænse smittespredning, men testene ville derimod være afgørende i forhold til, hvornår virksomheden kunne genåbne.

Saglighedskravet kunne både følge de almindelige principper for udøvelse af ledelsesretten, nemlig at testkravet skulle være sagligt begrundet i driftsmæssigt hensyn, være proportionalt, skulle tage rimeligt hensyn til de ansatte mv., jf. afsnittet om ledelsesretten, og så kunne saglighedskravet følge sundhedsmyndigheders og andre myndigheders regler, retningslinjer, anbefalinger og vejledninger vedrørende covid-19.⁸⁹ Det medførte, at saglighedskravet var opfyldt, når en arbejdsgiver pålagde tests på baggrund af relevante myndigheders, blandt andet Sundhedsstyrelsens, gældende regler eller anbefalinger. Saglighedskravet gjaldt også i forhold til, hvor ofte der kunne pålægges test. Det beroede på en konkret vurdering, der ligeledes omfattede de almindelige ledelsesretlige principper og myndighedernes anbefalinger, dvs. den aktuelle smittesituation, virksomhedens forhold og karakteren af det pågældende arbejde.

I forhold til vaccinerede ansatte eller ansatte, der tidligere havde haft et sygdomsforløb med covid-19, så var det i ikke-særlige tilfælde ikke sagligt begrundet at pålægge test.⁹⁰ I særlige tilfælde var testkrav altså i overensstemmelse med saglighedskravet. Et eksempel herpå var hvis arbejdsgiver havde brug for at sende en ansat på en forretningsrejse til et land, der krævede både vaccination og negativt testresultat for indrejse.

Det følger af lovens § 4, at hvis arbejdsgiver pålagde test af ansatte, så skulle testen enten gennemføres i de ansattes sædvanlige arbejdstid eller så skulle de ansatte kompenseres økonomisk for den tid, der blev brugt på testen. Dette omfattede ikke tests, de ansatte fik foretaget af egen drift. Uanset om de omfattede tests skulle foretages i eller uden for den sædvanlige arbejdstid, så skulle de ansatte have dækket de rimelige udgifter til transport eller lignende.⁹¹ Denne økonomiske kompensation bestod som udgangspunkt i penge, men kunne også være afspadsring eller lignende.

⁸⁷ Forslag til coronapas-loven, side 8.

⁸⁸ Forslag til coronapas-loven, side 8-9.

⁸⁹ Forslag til coronapas-loven, side 9.

⁹⁰ Forslag til coronapas-loven, side 9.

⁹¹ Forslag til coronapas-loven, side 10 og 23.

Tests der var pålagt af arbejdsgiveren skulle gennemføres på betryggende vis, og det gjaldt uanset om testen blev foretaget på eller uden for arbejdspladsen, jf. lovens § 5.

Af § 6 fremgik det at en ansat, der skriftligt blev gjort bekendt med det, kunne blive mødt med ansættelsesretlige sanktioner, hvis de ikke efterkom et pålæg om at vise coronapas eller test. Det begrundes i bemærkningerne, at det var et almindeligt ansættelsesretligt princip, at en ansat indenfor de fastlagte rammer for ansættelsesforholdet i medfør af ledelsesretten, var forpligtet til at følge arbejdsgivers anvisninger, og hvis ikke, så kunne det have konsekvenser i forhold til ansættelsesforholdet.⁹² Det var ikke beskrevet i loven, hvilke ansættelsesretlige sanktioner, der kunne anvendes.

⁹² Forslag til coronapas-loven, side 10-11 og 24.

3.4. Opsamling

Helbredsoplysningsloven finder anvendelse, når der er tale om helbredsoplysninger. Det vil sige oplysninger, der omhandler sygdom eller symptomer på sygdom, der har væsentlig betydning for den ansattes arbejdsdygtighed. Det er tilladt for arbejdsgiver at indhente sådanne oplysninger, men det er eksempelvis ikke tilladt for arbejdsgiver at spørge ind til ansøgers eller ansattes helbred generelt. Oplysninger om smitte med covid-19 er en helbredsoplysning, der er omfattet af loven, og der er to betingelser for at kræve en test. Den første er, at det skal have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, og så skal der være særlige forhold ved arbejdet, der gør, at indhentning af helbredsoplysninger er tilladt for arbejdsgiver.

Oplysninger om vaccination mod covid-19 ikke er en sådan oplysning, der er omfattet af loven, og er i stedet omfattet af ledelsesretten. For at indhente oplysninger om vaccination skal det således være sagligt på baggrund af driftsmæssige hensyn, være proportionalt, ikke krænkende, have et fornuftigt formål, tage rimelig hensyn til de ansatte og så må der ikke foreligge misbrug, jf. afsnittet om ledelsesretten.

Hvis der er pligt til at indhente helbredsoplysninger ud fra arbejdsmiljølovgivningen, så går den lovgivning forud for helbredsoplysningsloven. Hvis der derimod ikke er pligt til det, og det er rimeligt og hensigtsmæssigt, så er det tilladt efter helbredsoplysningsloven.

Arbejdsmiljøloven sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der altid skal være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Det indebærer smitte med covid-19, hvis der er risiko for smitte i forbindelse med arbejdet, og andre arbejdsmiljøproblemer, der opstår som følge af corona-situationen. Det vil sige, at hvis der er risiko for sygdomssmitte med eksempelvis covid-19, så skal arbejdsgiver så effektivt som muligt indføre forebyggende foranstaltninger. I relation til covid-19, så er der udarbejdet nogle branchespecifikke anbefalinger til at håndtere smitterisiko, der blandt andet omhandler hygiejne og afstandskrav.

Arbejdsgivere skal sørge for at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og de skal oplyse om eventuelle ulykkes- og sygdomsfarer. De ansatte har pligt til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, og de skal medvirke til, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige. Både arbejdsgiveren og de ansatte kan pålægges en straf, hvis de tilsidesætter arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren har som udgangspunkt objektivt ansvar, men straffen bortfalder i nogle specifikke tilfælde, hvor den ansatte bevidst tilsidesætter lovlige sikkerheds- og sundhedsforanstaltninger eller handler uforsvarligt på egen hånd.

På nuværende tidspunkt skal oplysninger om smitte med covid-19, som skrevet, vurderes ud fra helbredsoplysningsloven, men da coronapas-loven fandt anvendelse, skulle sådanne oplysninger vurderes derefter.

Coronapas-loven regulerede adgangen til at kræve coronapas og test for covid-19 af ansatte, mens covid-19 blev kategoriseret som en samfundskritisk sygdom. Det er dog ikke tilfældet længere, og loven er således ikke gældende på nuværende tidspunkt. Et coronapas blev udstedt, hvis en person var vaccineret mod covid-19, havde haft et sygdomsforløb med covid-19 eller hvis personen for nyligt var testet negativ mod covid-19. Oplysninger om coronapas er ikke omfattet af helbredsoplysningsloven, og der er ikke længere en åbenbar hjemmel i en lov til at pålægge coronapas.

For at arbejdsgivere kunne pålægge de ansatte at forevise coronapas og pålægge de ansatte at blive testet for covid-19, herunder hvor ofte, skulle et saglighedskrav være opfyldt. I forhold til coronapas, var saglighedskravet opfyldt, allerede fordi covid-19 blev anset som en samfundskritisk sygdom. Krav om test for covid-19 skulle være sagligt på baggrund af væsentlige driftsmæssige hensyn eller hensynet til at begrænse sygdoms-smitte. Det beroede på en konkret vurdering, hvorvidt et driftsmæssige hensyn kunne begrunde et testkrav. I forhold til hvor ofte, arbejdsgiver kunne pålægge de ansatte at blive testet for covid-19, var det betinget af de almindelige ledelsesretlige principper og myndighedernes anbefalinger, dvs. den aktuelle smittesituation, virksomhedens forhold og karakteren af det pågældende arbejde.

I ikke-særlige tilfælde var det ikke sagligt at pålægge vaccinerede ansatte eller ansatte, der tidligere havde haft et sygdomsforløb med covid-19, at blive testet for covid-19. Det var altså tilladt i særlige tilfælde, såsom hvis en vaccineret ansat skulle på en forretningsrejse til et land, der krævede både vaccination og negativt testresultat for indrejse.

4. Diskrimination

Som skrevet ovenfor i afsnittet om ledelsesretten, så må arbejdsgivere ikke handle i strid med ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven. Ligebehandlingsloven sikrer, at alle køn behandles lige i forbindelse med ansættelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, afskedigelse mv., og det gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling, jf. lovens § 1, stk. 1 og §§ 2-4. Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte diskrimination på baggrund af religion eller tro, seksuel orientering, alder, handicap, nationalitet mv., tillige i relation til ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, afskedigelse mv., jf. lovens § 1, stk. 1 og §§ 2-5. Direkte og indirekte forskelsbehandling behandles senere i specialet.

I dette afsnit undersøges diskrimination, og derfor anvendes forskelsbehandlingsloven til at finde ud af, hvorvidt det vil være diskriminerende af arbejdsgiver at favorisere ansøgere eller ansatte på baggrund af, om de er vaccinerede mod covid-19 eller ikke er. Det er herunder relevant at undersøge, om der vil være forskel på hvilken begrundelse de personer, der ikke er vaccinerede, har. Altså om der er forskel på, om en person ikke er vaccineret grundet medicinske årsager eller om en person eksempelvis ikke er vaccineret på baggrund af vedkommendes personlige holdning eller tro.

De listede kriterier i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1 er udtømmende. Det er ikke tilladt at diskriminere på baggrund af race, hudfarve, religion, tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, jf. lovens § 1, stk. 1 og §§ 2-5. Vaccination er ikke åbenbart på listen, og det er derfor ikke muligt at påberåbe sig lovens forbud mod diskrimination, selvom der er sket forskelsbehandling på baggrund af, om nogen er vaccinerede eller ikke er, jf. lovens § 1, stk. 1 modsætningsvis. Det bør således efter forskelsbehandlingsloven som udgangspunkt være tilladt for arbejdsgiver eksempelvis at ansætte en vaccineret ansøger frem for en ikke-vaccineret ansøger. Ansøgerens begrundelse kan dog være relevant. For måske er det muligt at være omfattet af loven, og således ikke blive diskrimineret, hvis en person ikke er vaccineret grundet sin religion eller tro eller hvis personen har en sygdom, der gør, at vedkommende ikke bør vaccineres. Sidstnævnte skal formentligt vurderes i forhold til, om det er omfattet af kriteriet handicap, hvor religion og tro er kriterier, der er nævnt i lovens § 1, stk. 1.

4.1. Religion eller tro

Hvorvidt det kan sandsynliggøres, at en person ikke vil vaccineres grundet sin religion eller tro, er blevet taget stilling til af Ligebehandlingsnævnet i KEN nr. 9217 af 23.02.2022 (herefter *coronapas-afgørelsen*). Klager var en person, der ikke var vaccineret mod covid-19, og som arbejdede på en arbejdsplads, der krævede

coronapas.⁹³ Klager gjorde gældende overfor Ligebehandlingsnævnet, at kravet om coronapas var diskriminerende på baggrund af religion eller tro og politisk anskuelse.⁹⁴

Ligebehandlingsnævnet kom frem til, at beskyttelsen mod forskelsbehandling grundet religion eller tro krævede en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en persons handling eller praksis og personens religion eller tro⁹⁵. Klager mente, at Gud havde givet ham et immunforsvar til at holde sig rask, givet ham evnen til at tænke selv og givet ham fri vilje til at træffe sine egne valg om eksempelvis at blive vaccineret mod covid-19, og han mente, at det var Guds vilje, om han ville blive alvorligt syg med covid-19 eller ej.⁹⁶ Nævnet mente ikke, at der var påvist en så nær sammenhæng mellem klagers religiøse overbevisning og hans valg om ikke at blive vaccineret, at det var omfattet af forskelsbehandlingslovens kriterie vedrørende religion eller tro.⁹⁷

I forhold til kriteriet vedrørende politisk anskuelse, så gjorde klager gældende, at det var hans politiske overbevisning, at alle mennesker skulle behandles med respekt, og at masse-testning og vaccination mod covid-19 var ude af proportioner, og at der var tale om det største fejlslagne eksperiment i verdenshistorien.⁹⁸ Ligebehandlingsnævnet kom frem til, at klagers holdning faldt udenfor beskyttelsesområdet for kriteriet om politisk anskuelse.⁹⁹

Klager fik således ikke medhold.

Ligebehandlingsnævnet kom som skrevet frem til, at beskyttelsen mod forskelsbehandling grundet religion eller tro krævede en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en persons handling eller praksis og personens religion eller tro. Begrundelsen er således afgørende. At begrunde sin beslutning, som klager gjorde, om ikke at ville vaccineres med, at Gud havde givet ham fri vilje, er altså ikke en tilstrækkelig begrundelse. Det virker mere sandsynligt, at klager brugte Gud til at formidle sin egen personlige holdning.

Hvis klager i stedet var medlem af en religion, der generelt ikke blev vaccineret eller testet for nogen sygdomme, og det var en væsentlig del af religionen, kunne resultatet være anderledes. For blandt andet at finde ud af, hvor meget religion tillægges betydning, vil Højesteretsdommen fra 1. februar 2022, der

⁹³ KEN nr. 9217 af 23.02.2022, side 1.

⁹⁴ KEN nr. 9217 af 23.02.2022, side 3.

⁹⁵ KEN nr. 9217 af 23.02.2022, side 5.

⁹⁶ KEN nr. 9217 af 23.02.2022, side 3-4.

⁹⁷ KEN nr. 9217 af 23.02.2022, side 5.

⁹⁸ KEN nr. 9217 af 23.02.2022, side 4.

⁹⁹ KEN nr. 9217 af 23.02.2022, side 5.

omhandlede et medlem af trossamfundet Jehovas vidner, der modtog en blodtransfusion, undersøges (herefter *blodtransfusions-afgørelsen*).¹⁰⁰ For medlemmer af Jehovas vidner er det blandt andet en væsentlig del af deres religion ikke at modtage blod.¹⁰¹

Medlemmet var faldet ned fra et tag, og var bevidstløs, da han modtog en blodtransfusion, der var nødvendig for at redde hans liv.¹⁰² Han havde dog tidligere givet udtryk for under ingen omstændigheder at ville modtage blod, også selvom det var nødvendigt for at redde hans liv, og han havde også et kort på sig, hvoraf det fremgik, at han ikke ønskede at modtage blod. En måned senere gik han bort uden at være kommet til bevidsthed.

Højesteret skulle tage stilling til, hvorvidt der var hjemmel til blodtransfusionen. Det følger af sundhedslovens § 24, stk. 2, at patienter kan afvise at modtage blod, såfremt de i forbindelse med den aktuelle sygdomssituation er informerede om de helbredsmæssige konsekvenser af at undlade tilførsel af blod ved behandlingen. Det havde medlemmet ikke været i stand til, idet han var bevidstløs.

Højesteret kom frem til, at hvis en person afviste at modtage blod før den aktuelle sygdomssituation, og tilkendegivelsen stadig var aktuel og relevant, så skulle det tillægges betydning og indgå som et element i behandlingsovervejelserne.¹⁰³ En sådan forhåndstilkendegivelse kunne dog ikke udelukke en livsnødvendig blodtransfusion, hvis patienten var bevidstløs, og således ikke kunne tage en informeret beslutning på baggrund af den aktuelle sygdomssituation. Kortet, han bar på sig, opfyldte således heller ikke bestemmelsen. Højesteret lagde vægt på, at blodtransfusionen alene blev foretaget, fordi det var nødvendigt for medlemmets overlevelse.

Højesteret undersøgte også, hvorvidt blodtransfusionen var i strid med Menneskerettighedskonventionen, der fastsætter, at enhver har ret til privatliv og at enhver har ret til religionsfrihed og at udøve sin religion og at der ikke må diskrimineres grundet religion.¹⁰⁴ De fandt, at det ikke var tilfældet, blandt andet fordi bestemmelsen i sundhedsloven, der gjorde det muligt at foretage en livsnødvendig behandling af en bevidstløs person, uanset en eventuel forhåndstilkendegivelse fra vedkommende om ikke at ville behandles, var generel og ikke kun omfattede blodtransfusioner.¹⁰⁵

Højesteret fandt altså at blodtransfusionen hverken var i strid med sundhedsloven eller Menneskerettighedskonventionen.¹⁰⁶

¹⁰⁰ U 2022.1423 H.

¹⁰¹ Jehovas vidner (s.d.), *Hvad er Guds syn på blod?* Jw.org. (sidst set 14.05.22).

¹⁰² U 2022.1423 H, side 1.

¹⁰³ U 2022.1423 H, side 21.

¹⁰⁴ U 2022.1423 H, side 21.

¹⁰⁵ U.2022.1423H, side 22.

¹⁰⁶ U 2022.1423 H, side 22.

Den netop gennemgaaede dom er meget relevant i forhold til, hvor meget betydning religion kan tillægges. Ifølge dommen er det tilladt at fravælge en blodtransfusion, men beslutningen skal være givet på et oplyst grundlag på baggrund af den aktuelle sygdomssituation. I dommen var der tale om en liv eller død-situation, hvilket Højesteret også lagde vægt på. Sundhedslovens § 24 blev oprindeligt indført af hensyn til medlemmer af Jehovas vidner,¹⁰⁷ sandsynligvis fordi afvisning af blod er en væsentlig del af deres religion.

Idet Højesteret lagde vægt på, at blodtransfusionen alene var foretaget, fordi det var nødvendigt for personens overlevelse, så er det ikke sikkert, at det havde været tilladt under andre forhold. Det er ikke sikkert, at en blodtransfusion til et bevidstløst medlem af Jehovas vidner er tilladt i de tilfælde, hvor personen ikke risikerer at miste sit liv. Det er dog ikke beskrevet i sundhedslovens § 24, at der er forskel på en livsnødvendig behandling og en ikke-livsnødvendig behandling. Det må dog udledes af dommen, at en forhånds-tilkendegivelse om blandt andet ikke at ville modtage blod, ikke er bindende, men at det skal ses som vejledende og derfor tillægges betydning.

Ifølge coronapas-afgørelsen, var det ikke en god nok begrundelse, at gud havde givet klager fri vilje til selv at bestemme, og derudover var det ikke en væsentlig del af hans religion at nægte test og vaccination. Det er imidlertid en væsentlig del af trossamfundet Jehovas vidner at nægte at modtage blod. Blodtransfusions-afgørelsen omhandlede en behandling, der var livsnødvendig, mens en vaccination ikke på samme måde kan anses for at være livsnødvendig eller påkrævet for en persons overlevelse. Der er derudover klar hjemmel til at foretage en sådan blodtransfusion, mens der ifølge afsnittet om lovgivning, ikke åbenbart er hjemmel til vaccinationskrav. Det må dog antages, at religion stadig spiller en rolle, selvom der ikke er tale om en livsnødvendig behandling. Hvis der derfor findes en religion, hvor det er en væsentlig del heraf, at ingen af dets medlemmer må vaccineres, så må vedkommende anses for at være omfattet af forskelsbehandlingsloven, og således omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling.

¹⁰⁷ Forslag til Lov om patienters retsstilling. Fremsat d. 10. december 1997, ”Til § 15”.

4.2. Handicap og sygdom

Kriterierne religion og tro kan således i nogle tilfælde benyttes til at undgå diskriminering på baggrund af om en person er vaccineret eller ej, og det er tillige relevant at undersøge, hvorvidt det så ville være omfattet af kriteriet handicap i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1, hvis en person grundet medicinske årsager ikke kan vaccineres mod covid-19.

Lovens § 1, stk. 1 er som skrevet udtømmende, og sygdom i sig selv er ikke en af kriterierne, og er altså som udgangspunkt ikke omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling. Det skal derfor vurderes, hvad kriteriet handicap omfatter.

Der er en sag fra EU-Domstolen, C-13/05, der tager stilling til, om sygdom er omfattet af kriteriet handicap. Sagen omhandlede et selskab (Eurest), der afskedigede en af deres ansatte (Sonia) alene grundet vedkommendes sygeorlov.¹⁰⁸ Sonia lagde sag an mod Eurest med den begrundelse, at afskedigelsen var ugyldig grundet tilsidesættelsen af lighedsprincippet og den forskelsbehandling, hun havde været udsat for.¹⁰⁹ Ligebehandlingsprincippet indebærer, at tilsvarende forhold ikke må behandles forskelligt.

EU-Domstolen blev forelagt to præjudicielle spørgsmål.¹¹⁰ Det første var, om en arbejdstager, der var blevet afskediget alene grundet sygdom, var omfattet af den beskyttelse mod forskelsbehandling, der følger af beskæftigelsesdirektivets art. 1 med hensyn til handicap. Forskelsbehandlingsloven er blandt andet en gennemførelse af beskæftigelsesdirektivet, der vedrører kriterierne handicap, religion, tro, alder og seksuel orientering, jf. direktivets art. 1. Det andet var, at såfremt sygdom ikke var omfattet af kriteriet handicap, hvorvidt sygdom kunne anses for en personlig omstændighed, der sidestilles med de omstændigheder, der var omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktivet.

I forhold til første spørgsmål, så fandt EU-Domstolen, at begrebet handicap ikke var defineret i direktivet, og at direktivet ikke henviste til medlemsstaternes ret med henblik på at fastlægge betydningen og rækkevidden, og at der derfor efter lighedsprincippet og kravene om en ensartet anvendelse af fællesskabsretten, skulle findes en selvstændig og ensartet fortolkning, der tog hensyn til bestemmelsens kontekst og formål.¹¹¹ De oplyste, at direktivet havde til formål at bekæmpe forskelsbehandling blandt andet på baggrund af handicap, og at handicap skulle forstås således, at det omfattede en begrænsning, blandt andet som følge af fysiske, mentale eller psykiske skader, der hindrede, at en person kunne deltage i erhvervslivet.¹¹² EU-Domstolen fandt også,

¹⁰⁸ Sag C-13/05, præmis 18 og 20.

¹⁰⁹ Sag C-13/05, præmis 19.

¹¹⁰ Sag C-13/05, præmis 25.

¹¹¹ Sag C-13/05, præmis 39-40.

¹¹² Sag C-13/05, præmis 41-42.

at udtrykket handicap bevidst adskilte sig fra sygdom, og derfor var en umiddelbar sidestilling af de to begreber udelukket.¹¹³

EU-Domstolen kom således frem til at en person, der var afskediget af sin arbejdsgiver udelukkende grundet sygdom, ikke var omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling på baggrund af kriteriet handicap.¹¹⁴ I forhold til det andet spørgsmål, så fandt EU-Domstolen, at kriterierne i beskæftigelsesdirektivets art. 1 var udtømmende, og at sygdom i sig selv altså ikke var omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling i direktivet.¹¹⁵ Sonia var altså ikke omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling. Hun var afskediget alene grundet sygdom, og som skrevet, så var sygdom i sig selv ikke beskyttet mod forskelsbehandling, og sygdom var ikke omfattet af kriteriet handicap.

Det kan derfor udledes, at de medicinske årsager, der medfører, at en person ikke kan vaccineres mod covid-19, således skal kunne karakteriseres som et handicap, før vedkommende er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling. Det betyder også, at såfremt der er tale om et handicap, så er diskrimination ikke tilladt, jf. forskelsbehandlingslovens §§ 2-5, jf. § 1, stk. 1.

¹¹³ Sag C-13/05, præmis 44.

¹¹⁴ Sag C-13/05, præmis 47.

¹¹⁵ Sag C-13/05, præmis 56-57.

4.3. Typer af diskrimination

Diskrimination foreligger, når tilsvarende tilfælde ikke behandles ens på baggrund af de ovenstående ulovlige kriterier. Det er et krav, at diskriminationen udspringer fra samme kilde, eksempelvis lovgiver, overenskomst eller samme arbejdsgiver, og der kan således ikke påberåbes vilkår i andre virksomheder, som grundlag for diskriminationen.¹¹⁶ En sammenligning vil dog kunne sandsynliggøre, at noget ikke er umuligt, såsom tilpasning af virksomheden til handicappede.

Diskrimination kan opdeles i flere varianter, hvoraf fire er relevante i dette speciale, direkte- og indirekte diskrimination, chikane og instruktion om at diskriminere.¹¹⁷

Direkte diskrimination foreligger, når en person grundet et af kriterierne i blandt andet forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1, behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en lignende situation, jf. samme lovs § 1, stk. 2. Definitionen ”ville blive” indebærer, at det er tilladt at sammenligne med en hypotetisk sammenlignelig person, og der behøver ikke ved en overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling at blive påvist en sammenligning med en faktisk sammenlignelig person.¹¹⁸ Der findes undtagelser i forskelsbehandlingslovens kapitel 3, blandt andet er en arbejdsgiver, hvis virksomheds formål er at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt, og hvor ansøgerens eller den ansattes politiske anskuelse eller religiøse overbevisning er af betydning for virksomheden, fritaget for forbuddet mod forskelsbehandling. Direkte diskrimination kan ikke retfærdiggøres på andre måder. Eksempelvis vil det ikke være undtaget, hvis en arbejdsgiver ikke vil ansætte en gravid ansøger, fordi det vil være for meget besvær og for mange omkostninger. Direkte diskriminering kræver ikke individuelle ofre, og det er forbudt for arbejdsgivere eksempelvis ved rekruttering af nye ansatte offentligt at erklære, at der vil blive givet afslag på ansøgninger af en bestemt etnisk oprindelse, jf. EU-Domstolens afgørelse, C-54/07.

Der foreligger indirekte diskrimination, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af kriterierne i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1 ringere end andre personer, såfremt den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis ikke er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. lovens § 1, stk. 3. Reglen skal alene være egnet til at have en negativ effekt for en beskyttet gruppe, og det skal således ikke kunne dokumenteres statistisk.¹¹⁹ En arbejdsgiver, der benytter et tilsyneladende neutralt kriterium, der dog har en skæv effekt på et af de beskyttede grupper i lovens § 1, stk. 1, skal igennem et proportionalitetsprincip. Det skal bevises, at kriteriet forfølger et lovligt formål, er nødvendigt for at nå målet og at der er rimelig proportionalitet mellem

¹¹⁶ Dansk arbejdsret, side 239-240.

¹¹⁷ Dansk arbejdsret, side 240.

¹¹⁸ Dansk arbejdsret, side 241-242.

¹¹⁹ Dansk arbejdsret, side 242-243.

mål og middel. Det betyder, at indirekte diskrimination ikke er forbudt, hvis kriteriet er tilstrækkeligt begrundet i objektive forhold og opfylder proportionalitetsprincippet. Et eksempel på indirekte diskrimination er, hvis en arbejdsgiver i forbindelse med en ledig rengøringsstilling stiller uforholdsmæssigt høje krav til sprogkundskaber, og dermed afviser en ansøger, der taler med accent. Høje sprogkundskaber kan dog være berettiget ved andet arbejde.

Det skal betragtes som chikane, når en uønsket adfærd i relation til kriterierne i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1, finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt indeklima for den pågældende, jf. lovens § 1, stk. 4. Chikane kan forekomme både fysisk og psykisk, skreven og verbalt samt visuelt.¹²⁰ Chikanøs adfærd skal være rettet mod mindst én enkeltperson, og adfærden kan både være handlinger og undtagelser. I forhold til chikane, så er der ikke behov for en sammenlignelig person. Det retfærdiggør ikke chikane, at alle på en arbejdsplads er udsat for chikanøs adfærd.

Til sidst er der instruktion om at diskriminere, der omfatter enhver form for instruktion til at diskriminere en person på baggrund af kriterierne i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1, jf. lovens § 1, stk. 5.

¹²⁰ Dansk arbejdsret, side 244.

4.4. Udlandsrejser

Som undersøgt ovenfor, så kan ansøgere og ansatte som udgangspunkt godt blive forskelsbehandlet på baggrund af, om de er vaccinerede mod covid-19 eller ej. Det vil være relevant at undersøge, hvorvidt der er forskel på, om en stilling eksempelvis foregår på et kontor eller stillingen kræver at vedkommende rejser udenlands.

Det er derfor relevant at undersøge, hvilke indrejseregler andre lande anvender. Østrig havde vedtaget en lov om, at alle personer over 18 år, bortset fra gravide og personer, der af helbredsmæssige årsager ikke kunne vaccineres, fra februar 2022 skulle lade sig vaccinere, dvs. et vaccinationskrav.¹²¹ Loven blev dog suspenderet i starten af marts 2022, fordi det ikke længere var proportionelt, men den kan genaktiveres, hvis det bliver nødvendigt.¹²² Da loven gjaldt, var der følgende indrejserestriktioner, der gjorde indrejse mulig uden karantæne, nemlig at den rejsende skulle være færdigvaccineret, altså vaccineret 3 gange, vaccineret 2 gange og medbringe negativ PCR-test, vaccineret 2 gange og kunne dokumentere overstået sygdomsforløb eller kunne dokumentere overstået sygdomsforløb og medbringe negativ PCR-test. Hvis intet af ovenstående var muligt, så skulle vedkommende som udgangspunkt i karantæne i ti dage, men ved negativ test kunne det reduceres til fem dage.

Det kan antages, at hvis en virksomhed sender en ansat til udlandet, eksempelvis til Østrig, for at arbejde, så er det ikke for at arbejde på et hotelværelse eller hvor karantænen finder sted, for så kunne den ansatte lige så godt være blevet hjemme. De fem til ti dage kan altså kategoriseres som spild-dage, hvis den rejsende ikke er vaccineret eller ikke lige har været smittet. Hvis rejsen er dækket af arbejdsgiver, hvilket den formentligt er, når der er tale om en forretningsrejse, så skal arbejdsgiver betale for de dage, den ansatte er i karantæne. Af den grund, vil det være i arbejdsgivers interesse, at den ansatte er vaccineret. På nuværende tidspunkt¹²³ gælder loven om vaccinationspligt ikke længere i Østrig, men corona-regler kan hurtigt ændres.

Det følger af afsnittet om lovgivning, at der ikke er nogen åbenbar lovhjemmel til at kræve vaccination, så det vil skulle bedømmes ud fra ledelsesretten. En sådan beslutning skal ifølge afsnittet om ledelsesretten være sagligt begrundet i driftsmæssige årsager, være proportional, have et fornuftigt formål, ikke være krænkende, der skal tages rimelig hensyn til de ansatte, og så må der ikke foreligge misbrug. Det er formentligt ikke tilladt herefter at kræve vaccination af kontoransatte, men det kunne godt være tilladt i forhold til ansatte, der skal rejse udenlands.

¹²¹ Mansø, R. G (2022), *Østrig vedtager vaccinepligt under store protester: Uvaccinerede risikerer bøde på 4.500 kroner*. Dr.dk. (sidst set 14.05.22).

¹²² Mansø, R. G (2022), *Østrig sætter omstridt vaccinepligt på pause - en uge før, uvaccinerede stod til kæmpebøder*. Dr.dk. (sidst set 14.04.22).

¹²³ 14.05.22.

Det er beskrevet tidligere, at en hvis en ansat handler i strid med beslutninger i medfør af ledelsesretten, så kan vedkommende risikere firing eller bortvisning. Hvis arbejdsgiver har en reel grund til at kræve vaccination, eksempelvis hvis de ansattes arbejde består i at rejse til lande, der kræver vaccination, så må det antages at være tilladt at diskriminere på baggrund af vaccinationsvalg, og altså foretrække en ansøger, der er vaccineret, frem for en ansøger, der ikke er. Derudover må det være tilladt for arbejdsgiver at afskedige en person, der ikke er vaccineret mod covid-19, hvis det land, som vedkommendes arbejde består i at rejse til, rejseselskabet, vedkommende benytter mv. indfører vaccinationskrav. Det kan dog tænkes, at hvis sidstnævnte sker, så skal arbejdsgiver formentligt forsøge at finde en anden stilling i virksomheden til vedkommende, inden en eventuel afskedigelse er saglig.

4.5. Forholdet til ledelsesretten

Det følger af afsnittet om lovgivning, at det skal vurderes ud fra ledelsesretten, om en arbejdsgiver må indhente oplysninger om, hvorvidt en ansøger eller en ansat er vaccineret mod covid-19. Her skal det vurderes ud fra, hvorvidt det er sagligt ud fra driftsmæssige hensyn, proportionalt, om der er et fornuftigt formål, om det er krænkende, om der er taget rimelig hensyn til de ansatte og så må der ikke forlige misbrug.

Det betyder, at selvom det som udgangspunkt er tilladt at diskriminere på baggrund af, om eksempelvis ansøgere er vaccinerede mod covid-19 eller ej, så er det ikke i alle tilfælde tilladt for arbejdsgiver at spørge om det. Hvis arbejdsgiver på den anden side finder ud af det, eksempelvis hvis vedkommende selv oplyser det, så må arbejdsgiver gerne diskriminere.

4.6. Opsamling

Det er ikke tilladt at diskriminere på baggrund af religion, tro, handicap eller et af de andre kriterier i forskelsbehandlingsloven. Det gælder i forbindelse med ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, afskedigelse mv., og det gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på baggrund af et af kriterierne behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en lignede situation. Indirekte forskelsbehandling foreligger, når en tilsyneladende neutral bestemmelse, kriterium eller praksis ville stille nogle personer ringere end andre personer på baggrund af kriterierne, medmindre bestemmelsen mv. er objektiv begrundet i et sagligt formål, er nødvendig og proportional.

Vaccination er ikke nævnt som et kriterie, og det er altså som udgangspunkt tilladt at diskriminere på baggrund af, om ansøgere eller ansatte er vaccinerede eller ikke er. Begrundelsen for ikke at være vaccineret kan dog have betydning i forhold til, om det er omfattet af de udtømmende kriterier i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 1. Hvis der er en medicinsk årsag til, at en person ikke er vaccineret, og det kan kategoriseres som et handicap, så er vedkommende omfattet af kriteriet handicap, og kan herefter ikke lovligt diskrimineres.

Det er tillige ikke tilladt at diskriminere en person, der grundet reelle religiøse årsager ikke vil vaccineres. En sådan beskyttelse kræver en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en persons handling eller praksis og vedkommendes religion eller tro. Det er ikke tilstrækkeligt, at en persons begrundelse er, at Gud har givet vedkommende fri vilje til at bestemme selv, idet der ikke er en tilstrækkelig sammenhæng mellem valget om ikke at ville vaccineres og den religiøse overbevisning. Hvis der var tale om en religion, der generelt havde et forbud mod at blive vaccineret, og at det var en væsentlig del af religionen, så kunne der godt være en sådan tilstrækkelig sammenhæng til at vedkommende var omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling.

Hvis en person ikke kan begrunde sit valg som handicap, religion eller tro, så er vedkommende ikke omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling, og så er det tilladt for arbejdsgivere at diskriminere.

I forhold til stillinger, hvor arbejdet består i at rejse til lande, der kræver vaccination, eller hvis rejseselskabet mv. kræver vaccination, så kan det være tilladt som arbejdsgiver at diskriminere på baggrund af, om lønmodtagerne er vaccinerede mod covid-19 eller ikke er. Det skal dog vurderes ud fra ledelsesretten, hvorvidt arbejdsgiver overhovedet må indhente oplysninger om en persons vaccinationsvalg. Det er alene tilladt, såfremt det er sagligt ud fra driftsmæssige hensyn, proportionalt, ikke krænkende, der er et sagligt formål, der er taget rimeligt hensyn til de ansatte og så må der ikke foreligge misbrug.

5. Covid-19 som arbejdsskade

Arbejdsskadesikringsloven sikrer, at tilskadekomne eller deres efterladte kan kræve erstatning og godtgørelse ved arbejdsskader, jf. lovens § 1, stk. 1. Det følger af lovens § 2, stk. 1, at loven omfatter personer, der ansættes til at udføre lønnet eller ulønnet arbejde af varig, midlertidig eller forbigående karakter i Danmark for en arbejdsgiver. Loven gælder derudover for alt arbejde, der foretages for den pågældende arbejdsgiver. Der er objektivt ansvar for arbejdsgivere efter loven, hvilket betyder, at selvom de ikke har udvist uforsvarlig adfærd, så har de ansatte krav på erstatning for helbredsforringelse på baggrund af skadeforvoldende forhold i arbejdsmiljøet.¹²⁴

Loven gælder for arbejdsskader, der har karakter af arbejdsulykker og erhvervssygdomme, jf. § 5.

Af lovens § 6 skal en arbejdsulykke forstås som en fysisk eller psykisk personskade, der er forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der er sket pludseligt eller inden for fem dage. Personskaden kan være varig eller forbigående, og der behøver ikke at være behov for behandling eller være sket en behandling, for at personskaden kan anerkendes som en arbejdsulykke. Det er dog ikke alle forbigående personskader, der er omfattet af loven.¹²⁵ Det gælder eksempelvis et mindre blå mærke, en overfladisk rift, en forskrækkelse mv. Forbigående skader der er omfattet indebærer sår, en let forstuvning, en hjernerystelse, der går over af sig selv mv. Forskellen er at følgerne heraf skal have betydning for den tilskadekomnes aktuelle og efterfølgende helbredsmæssige tilstand, og hvis der hverken er fysiske eller psykiske følger, der på nogen måde midlertidigt eller varigt påvirker vedkommende, så er der ikke tale om en egentlig personskade.

Det følger af lovens § 7, stk. 1, at der er to typer erhvervssygdomme. Det anses blandt andet som en erhvervssygdom, når der er særlige påvirkninger, der efter medicinsk dokumentation kan forårsage sygdomme, som nogle personer gennem deres arbejde eller arbejdsforhold, er udsat for i højere grad end personer uden et sådant arbejde. Der er tillige tale om erhvervssygdomme, når andre sygdomme enten kan opfylde de krav, der er nævnt i nr. 1, 1. pkt., eller at sygdommen udelukkende eller i overvejende grad er forårsaget af arbejdets særlige art. Sygdomme efter nr. 2 skal forelægges for og anerkendes af Erhvervssygdomsudvalget, jf. § 7, stk. 3. Det betyder også, at hvis det ikke er tilfældet, så kan der ikke tillægges ydelser i forbindelse med de pågældende sygdomme.

¹²⁴ Arbejdsskadesikringslovens § 1, stk. 1, 2. pkt. og Hansen, P. K. og Rasmussen, L. Karnovs noter til arbejdsskadesikringsloven. Karnov Group, note 2 i arbejdsskadesikringslovens § 1, stk. 1.

¹²⁵ Karnov-note 38 i arbejdsskadesikringslovens § 6, stk. 2.

I forhold til covid-19, så har det ingen betydning for vurderingen af, om noget kan anerkendes som en arbejdsskade, hvorvidt en person er vaccineret mod covid-19 eller ikke er.¹²⁶ Det kan dog have betydning i forhold til godtgørelse og erstatning efter lovens § 14.

Ydelserne efter loven er beskrevet udtømmende i § 11, og omfatter blandt andet betaling af udgifter til sygebehandling, erstatning for tab af erhvervsevne, godtgørelse for varigt mén mv. Det følger af § 12, stk. 1, at arbejdsskadens følger har betydning for størrelsen af erstatningen eller godtgørelsen til den tilskadekomne. Hvis omstændighederne taler for det, og den tilskadekomnes aktuelle tilstand ikke alene kan skyldes arbejdsskaden, så kan erstatningen eller godtgørelsen nedsættes eller bortfalde. Erstatning for tab af erhvervsevne og godtgørelse for varigt mén kan tillige nedsættes eller bortfalde, såfremt den tilskadekomne forsætligt eller ved retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden, jf. § 14. Det kan således betyde, at erstatningen og godtgørelsen i nogle tilfælde, hvor en ansat, der ikke er vaccineret mod covid-19, bliver syg med og pådrager sig en skade grundet covid-19, kan nedsættes eller frafalde.

5.1. Smitte med covid-19 som arbejdsskade

Arbejdstilsynet har udarbejdet en vejledning, VEJ nr. 9587 af 07.07.2021 om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med covid-19, der tager stilling til, hvorvidt covid-19 skal kategoriseres som en arbejdsskade, og herunder om der i så fald er tale om en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom.

Vejledningen anvendes i tilfælde, hvor lønmodtagere er blevet smittet med covid-19 i forbindelse med deres arbejde.¹²⁷ Det står beskrevet, at hvis en person har været udsat for en konkret smitterisiko eller en smitterisiko over en periode som følge af sit arbejde, og så er blevet syg med covid-19, så kan vedkommende få anerkendt sygdommen som en arbejdsskade. Der gælder dog nogle betingelser.

Det kræver en konkret vurdering af varigheden af udsættelse for smitte for covid-19 på arbejdet, om en skade efter smitten skal behandles som en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom.¹²⁸ Det er sygdomsramte, der skal dokumentere den pågældende smitterisiko, men det er tilstrækkeligt blot at dokumentere en sandsynliggørelse af risikoen. Der kan være tale om en erhvervssygdom, såfremt sygdomsramte har haft kontakt med smittede eller potentielt smittede personer i mere end fem dage, mens det kan være en arbejdsulykke, såfremt smitterisikoen kan henledes til én konkret hændelse eller påvirkning inden for fem dage. Vejledningen giver

¹²⁶ Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 4-5.

¹²⁷ Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 1-2.

¹²⁸ Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 2.

et eksempel på smitte med covid-19, der kan anerkendes som en erhvervssygdom.¹²⁹ Hvis en sygdomsramt person arbejder som sygeplejerske og i en periode på to måneder dagligt har kontakt med smittede personer, så har der ikke været én konkret hændelse eller påvirkning, hvor den sygdomsramte troede eller vidste, at vedkommende var blevet smittet. Der er tillige et eksempel i vejledningen på en arbejdsulykke om en sygdomsramt, der arbejder som lægesekretær.¹³⁰ Vedkommende har normalt ikke patientkontakt, men udlånes til et hospital i tre dage og bliver smittet med covid-19.

Der er en bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005, BEK nr. 1033 af 28.05.2021, der indeholder en fortegnelse over erhvervssygdomme i forbindelse med arbejdsskadesikringslovens § 7, stk. 1, nr. 1, dvs. de sygdomme der efter medicinsk dokumentation forårsages af specifikke særlige påvirkninger. Covid-19 er en infektionssygdom, der overføres fra mennesker eller fra dyr til mennesker via sekret.¹³¹ Covid-19 kan være omfattet af fortegnelsens punkt H.1. eller H.2, der omfatter infektionssygdomme fra henholdsvis dyr og mennesker. Det skal dog stadig vurderes, hvorvidt en person reelt er smittet med covid-19, hvorvidt personen kan sandsynliggøre at være blevet smittet i forbindelse med arbejdet og hvorvidt der er årsagssammenhæng mellem påvirkningen på arbejdet og personens sygdom.¹³²

Det kræver tillige en konkret vurdering, om smitte med covid-19 kan kategoriseres som en arbejdsulykke.¹³³ Denne vurdering indebærer, hvorvidt en person reelt er smittet med covid-19, hvorvidt personen har været udsat for en smitterisiko pludseligt eller inden for fem dage og hvorvidt der er årsagssammenhæng mellem smitterisikoen på vedkommendes arbejde og sygdom med covid-19.

Såfremt smitten med covid-19 kan kategoriseres som en arbejdsskade, så kan der være mulighed for erstatning og godtgørelse som beskrevet ovenfor.¹³⁴

5.2. Vaccination mod covid-19 som arbejdsskade

Ankestyrelsens principielle afgørelse, 46-15, behandlede vaccination som en arbejdsskade. Afgørelsen omhandlede en tilskadekommen, der efter en vaccination begyndte at føle sig træt og fik påvist neurologiske forstyrrelser i nervesystemet i sine arme.¹³⁵

¹²⁹ Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 3.

¹³⁰ Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 12.

¹³¹ Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 3-4.

¹³² Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 4, 5 og 8.

¹³³ Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 12, 13 og 16.

¹³⁴ Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19, side 17.

¹³⁵ Afgørelse 46-15, side 2.

Det er beskrevet i afgørelsen, at for at en skade grundet en vaccination kunne anerkendes som en arbejdsskade, så skulle vaccinationen være en følge af arbejdet eller arbejdsforholdene og der skulle være årsagssammenhæng mellem vaccinationen og den pågældende skade.¹³⁶ Ankestyrelsen kom frem til, at en vaccination skulle sidestilles med en hændelse, og at en hændelse, der opstod pludseligt eller inden for fem dage, efter arbejdsskadesikringsloven kunne forårsage en arbejdsulykke.¹³⁷ I den pågældende afgørelse var den ansatte i kontakt med kloakslam og spildevand, og vaccinationen var et krav fra arbejdsgiver på baggrund af en at-vejledning fra Arbejdstilsynet.¹³⁸

Den ansattes skade opstod 10-14 dage efter vaccinationen.¹³⁹ Det følger af afgørelsen, at der kun var enkeltstående tilfælde, der lignede den pågældende skade efter vaccinationen, og at der ikke var nok lægevidenskabelig dokumentation for, at der var årsagssammenhæng mellem skaden og vaccinationen. Ankestyrelsen fandt frem til, at der ikke var årsagssammenhæng.

Der var altså i afgørelsen tale om en vaccination, der skete som følge af arbejdet eller arbejdsforholdene, men der var ikke årsagssammenhæng mellem vaccinationen og skaden. Den tilskadekomne havde således ikke ret til ydelser efter arbejdsskadesikringsloven. Hvis der havde været medicinsk dokumentation for at den pågældende vaccination kunne foranledige en sådan skade, så havde det været muligt for tilskadekomne at få tilkendt ydelser efter loven.

Til sammenligning er der en anden principiel afgørelse fra Ankestyrelsen, U-33-03, der egentligt er ophævet, men som stadig har vejledningsværdi.¹⁴⁰ Afgørelsen omhandlede en tilskadekomne, der havde en allergisk reaktion på en influenzavaccination.¹⁴¹ Afgørelsen behandlede hvornår en skade efter en vaccination var sket som følge af arbejdet eller arbejdsforholdene.¹⁴² Ankestyrelsen fandt, at der var tale om et frivilligt tilbud om influenzavaccinationen, der hverken var foretaget som led i arbejdet eller arbejdsforholdene. Vaccinationen havde været lige så meget i den tilskadekomnes interesse som i arbejdsgivers, og den pågældende skade var altså ikke sket som en følge af arbejdet eller arbejdsforholdene. Skaden kunne således ikke anerkendes som en arbejdsskade.

¹³⁶ Afgørelse 46-15, side 1.

¹³⁷ Afgørelse 46-15, side 2-3 og arbejdsskadesikringslovens § 6, stk. 1.

¹³⁸ At-vejledning D. 2.14 af januar 2005: ”Personer skal vaccineres effektivt mod leverbetændelse (hepatitis A), stivkrampe (tetanus) og polio (børnelammelse), hvis deres beskæftigelse for størstedelens vedkommende består i håndtering, behandling eller analyse af spildevand (kloakvand) og kloakslam o.l.”

¹³⁹ Afgørelse 46-15, side 2.

¹⁴⁰ Arbejdstilsynet (s.d.), *Anerkendelse af skader efter vaccination mod covid-19*. At.dk. (sidst set 14.05.22).

¹⁴¹ Afgørelse U-33-03, side 1.

¹⁴² Afgørelse U-33-03, side 2-3.

De to afgørelser behandler, hvornår en person kan kræve ydelser efter arbejdsskadesikringsloven på baggrund af en skade efter en vaccination. Som følge heraf skal der være tale om en vaccination, der sker som følge af arbejdet eller arbejdsforholdene, og der skal være årsagssammenhæng mellem den pågældende vaccination og skaden. Den første afgørelse omhandler en vaccination, der er påkrævet af arbejdsgiver, mens der er tale om en frivillig influenzavaccinationen i anden afgørelse.

Ligesom influenzavaccinationen er vaccinationen mod covid-19 som udgangspunkt frivillig, og den kan være lige så meget i de ansattes interesse som i arbejdsgivers interesse. Det kan udledes af afgørelserne, at de arbejdspladser eller stillinger, hvor en arbejdsgiver ikke har hjemmel til eller blot ikke har et vaccinationskrav, så er en eventuel skade efter vaccinationen mod covid-19 ikke sket som en følge af arbejdet eller arbejdsforholdene. Det er også tilfældet, såfremt en vaccination sker uden hensyntagen til ansættelsesforholdet. Hvis der derimod er et vaccinationskrav, eksempelvis hvis der er tale om sundhedspersonale eller ansatte, hvis arbejde består i at rejse til lande, der kræver vaccination, så er det muligt at anerkende skaden som en arbejdsskade efter loven. Der er tillige taget stilling til ovenstående i en afgørelse om vaccinationen mod covid-19, der vil blive behandlet nedenfor.

Den principielle afgørelse, 10-22, behandlede en skade efter vaccinationen mod covid-19. Afgørelsen omhandlede en tilskadekommen, der dagen efter sin vaccination mod covid-19 oplevede influenza-symptomer i form af træthed, feberfølelse og almen utilpashed.¹⁴³

Det er beskrevet i afgørelsen, at en skade efter vaccinationen mod covid-19 under visse betingelser kan anses som en arbejdsskade.¹⁴⁴ Det kræver, som det også er beskrevet i ovenstående afgørelser, at vaccinationen skal være en følge af arbejdet eller arbejdsforholdene, at der skal være årsagssammenhæng mellem vaccinationen og skaden, og dermed at en eventuel skade skal være forårsaget af vaccinationen, og derudover at følgerne efter skaden skal have betydning for den tilskadekommes aktuelle eller efterfølgende helbredsmæssige tilstand.

Afgørelsen nævner nogle forhold, der taler for og imod, at en vaccination sker som følge af arbejdet eller arbejdsforholdene. Det taler blandt andet for, hvis vaccinationen bliver tilbudt på grund af ansættelsesforholdet, hvis arbejdsgiver anbefaler, opfordrer eller kræver vaccination, hvis arbejdsgiver har en interesse i, at den ansatte bliver vaccineret mv. Det taler på den anden side imod, hvis vaccinationen alene sker som led i et fastlagt vaccinationsprogram uden hensyntagen til det enkelte ansættelsesforhold og uden involvering fra arbejdsgiver mv.

¹⁴³ Afgørelse 10-22, side 7.

¹⁴⁴ Afgørelse 10-22, side 1-3 og 5-6.

Det kan udledes af de netop behandlede afgørelser, at der er tre betingelser for at en skade efter vaccinationen mod covid-19 kan anerkendes som en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringsloven, nemlig at vaccinationen skal ske som følge af arbejdet eller arbejdsforholdene, der skal være årsagssammenhæng mellem den pågældende vaccination og skaden, og så skal følgerne efter skaden have betydning for den tilskadekomnes aktuelle eller efterfølgende helbredsmæssige tilstand.

5.3. Opsamling

Ansatte der er kommet til skade kan få tilkendt en godtgørelse eller en erstatning efter arbejdsskadesikringsloven, såfremt der er tale om en arbejdsskade. En arbejdsskade har enten karakter af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom. En arbejdsulykke skal anses som en fysisk eller psykisk skade, der grundet en hændelse eller en påvirkning opstår pludseligt eller inden for fem dage, mens erhvervssygdomme skal anses som sygdomme, der skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene. Det er den tilskadekomne, der har bevisbyrden for, at der er tale om en arbejdsskade, og at de har ret til en ydelse efter loven.

I forhold til hvorvidt en skade efter smitte med covid-19 kan anerkendes som en arbejdsskade, så er det uden betydning, om den tilskadekomne er vaccineret mod covid-19 eller ikke er. Det kan dog have betydning i vurderingen af godtgørelse og erstatning. Hvis den tilskadekomne forsætligt eller ved retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden, så kan erstatningen for tab af erhvervsevne og godtgørelse for varigt mén nedsættes eller bortfalder. Det kan betyde, at hvis en person er kommet til skade i forbindelse med smitte med covid-19, og personen ikke er vaccineret, så kan der være mulighed for, at den nævnte erstatning og godtgørelse nedsættes eller frafalder.

Skader forårsaget af smitte med covid-19 kan være omfattet af loven, såfremt personen har været udsat for en konkret smitterisiko eller i en periode været udsat for en sådan risiko i forbindelse med sit arbejde. Der gælder nogle betingelser i forhold til, om skaden skal behandles som en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom. Om skaden kan kategoriseres som en arbejdsulykke kræver en konkret vurdering, der indebærer hvorvidt den tilskadekomne reelt er smittet med covid-19, hvorvidt vedkommende har været udsat for en hændelse eller en påvirkning, i dette tilfælde risiko for smitte, pludseligt eller inden for fem dage og hvorvidt der er årsagssammenhæng mellem smitterisikoen på arbejdet og smitten med covid-19. Der kan være tale om en erhvervssygdom, såfremt sygdomsramte reelt er smittet med covid-19, vedkommende kan sandsynliggøre at være blevet smittet i forbindelse med sit arbejde og så skal der være årsagssammenhæng mellem påvirkningen på arbejdet og smitten med covid-19.

En vaccination skal sidestilles med en hændelse, og for at en skade efter en vaccination kan anerkendes som en arbejdsskade, så skal skaden kunne anses som en arbejdsulykke. Vaccinationen skal herefter være sket i forbindelse med den ansattes arbejde eller arbejdsforhold, skaden skal have betydning for den tilskadekomnes aktuelle eller efterfølgende helbredsmæssige tilstand og der skal være årsagssammenhæng mellem vaccinationen og skaden, hvilket betyder, at skaden skal være forårsaget af vaccinationen.

Ved vurderingen af, om en vaccination er sket i forbindelse med arbejdet eller arbejdsforholdene, så taler det for at vaccinationen er blevet tilbudt på grund af ansættelsesforholdet, at arbejdsgiver anbefalede, opfordrede

eller krævede vaccinationen, at arbejdsgiver havde en interesse i, at de ansatte blev vaccineret mv. Dette kan være tilfældet for sundhedspersonale eller ansatte, hvis arbejde eksempelvis består i at rejse til lande, der kræver vaccination mod covid-19. Det taler blandt andet imod, hvis vaccinationen alene sker som led i et fastlagt vaccinationsprogram uden hensyntagen til det pågældende ansættelsesforhold og uden involvering fra arbejdsgiver. Dette kan være tilfældet for ansatte, der arbejder på kontor eller hvor der ikke vil være hjemmel for arbejdsgiver til at kræve vaccination.

6. Konklusion

Det er beskrevet i problemformuleringen, at specialet ønskede at undersøge, hvorvidt arbejdsgivere kan indføre et vaccinationskrav, herunder om det vil være tilladt generelt eller kun tilladt i nogle tilfælde. Specialet ønskede tillige at undersøge retsstillingen for tests for covid-19 og skader efter vaccination mod covid-19 og smitte med covid-19.

Når lønmodtagere bliver ansat hos en arbejdsgiver, så indgår de i et ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren forpligter sig til at yde arbejdskraft og arbejdsgiver forpligter sig til at betale løn. Arbejdsgivere har en ledelsesret, der giver dem ret til at lede og fordele arbejdet. Ledelsesretten skal ikke aftales mellem parterne eller have hjemmel i lovgivning eller overenskomster, og princippet gælder i samtlige ansættelsesforhold og overenskomstforhold. Ledelsesretten er bindende for de ansatte, og de har pligt til at efterkomme ledelsesmæssige beslutninger. Ved tvivl om daglige spørgsmål er de ansatte forpligtede til at følge arbejdsgiverens fortolkning. Udover ledelsesretten har arbejdsgivere en ledelsespligt, hvilket betyder, at arbejdsgivere i nogle situationer har pligt til at træffe beslutninger.

Ledelsesretten begrænses af lovgivning, overenskomster, individuelle aftaler og bindende kutymmer. Ledelsesretten begrænses tillige forskelligt i forhold til de enkelte beføjelser og varierer således. Helt generelt skal ledelsesretten dog udøves sagligt på baggrund af driftsmæssige hensyn, være proportional, der skal tages rimeligt hensyn til de ansatte og så gælder der et forbud mod misbrug.

Ledelsesretten kan inddeles i nogle punkter, nemlig den frie antagelsesret, opsigelsesret, instruktionsbeføjelse, retten til at tilrettelægge arbejdstiden, retten til at udstede reglementariske forskrifter og retten til at indføre kontrolforanstaltninger. Arbejdsgivere har altså som udgangspunkt retten til at ansætte og opsiges de lønmodtagere, de ønsker, så længe de handler i overensstemmelse med gældende lovgivning og overenskomster. Det indebærer blandt andet at der ikke må ske forskelsbehandling på baggrund af køn, religion, tro, seksuel orientering, alder, handicap, nationalitet mv., i forbindelse med ansættelse, forflyttelse, forfremmelse, arbejdsvilkår, afskedigelse mv., og det gælder både direkte og indirekte forskelsbehandling. Det vil sige, at arbejdsgivere ikke må behandle nogen ringere på baggrund af et af de ovenstående kriterier, ej heller når der er tale om en tilsyneladende neutral bestemmelse, såfremt det ikke er objektivt begrundet i et sagligt formål og ikke foregår hensigtsmæssigt og nødvendigt. Derudover har arbejdsgivere ret til at bestemme arbejdstiden, arbejdsudførelsen, herunder hvilke ansatte, der skal gøre hvad, og hvilke værktøj, maskiner og teknikker, der skal anvendes, såfremt det sker sagligt ud fra driftsmæssige hensyn, og at der er taget hensyn til de ansattes interesser.

Arbejdsgivere kan indføre foranstaltninger på baggrund af ordens- og sikkerhedshensyn og kontrol, der sigter på at effektivisere arbejdsindsatsen. En kontrolforanstaltning er tilladt, når den er sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn, har et fornuftigt formål, opfylder kravene til proportionalitet, ikke er krænkende overfor de ansatte, tager rimeligt hensyn til de ansatte og så må der ikke foreligge misbrug. Et eksempel på en kontrolforanstaltning er indførelse af et vaccinationskrav. Et sådant krav kan ønskes indført af hensyn til sikkerheden, hvis der er tale om sundhedspersonale eller ansatte, hvis arbejde består i at rejse til lande, der kræver at indrejsende er vaccinerede.

Der er ingen åbenbar lovgivning i Danmark, der gør et vaccinationskrav af ansatte tilladt. Oplysninger om vaccination mod covid-19 er ikke oplysninger, der omhandler en fysisk persons fysiske eller mentale helbred, og sådanne oplysninger er ikke omfattet af helbredsoplysningsloven. Vaccinationskrav og oplysninger om vaccination skal i stedet vurderes som ovenfor i forhold til ledelsesretten. Hvis der er tale om en situation, hvor det er sagligt ud fra driftsmæssige hensyn, der er taget rimeligt hensyn til de ansatte mv., så må det være tilladt at indhente sådanne oplysninger samt at kræve vaccination.

Oplysninger om smitte med covid-19 er en oplysning, der omhandler en fysisk persons fysiske eller mentale helbred, der kan have væsentlig betydning for den pågældendes arbejdsdygtighed. Det anses derfor som en helbredsoplysning, der er omfattet af helbredsoplysningsloven. For at arbejdsgivere kan indhente oplysninger om smitte kræver loven, at det har væsentlig betydning for den ansattes arbejdsdygtighed og at der er særlige arbejdsforhold, der taler for det.

Helbredsoplysningsloven viger for andre særlige lovgivninger, hvori der er fastsat regler om brug af helbredsoplysninger. Det omfatter blandt andet arbejdsmiljøloven, der sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der altid skal være i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Det gælder også i forhold til covid-19, hvor arbejdsgivere så effektivt som muligt skal indføre relevante og proportionale forebyggende foranstaltninger, eksempelvis hygiejne- og afstandskrav. Arbejdsgivere skal oplyse om eventuelle ulykkes- og sygdomsfarer, og de skal sørge for, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige, og de har pligt til at deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed. Der er som udgangspunkt objektive ansvar for arbejdsgivere, men både ansatte og arbejdsgivere kan pålægges en straf, hvis de tilsidesætter arbejdsmiljøloven. Hvis den ansatte bevidst tilsidesætter lovlige sikkerheds- og sundhedsforanstaltninger eller handler uforsvarligt på egen hånd, så bortfalder straffen i specifikke tilfælde for arbejdsgiver.

Det er som udgangspunkt tilladt at diskriminere på baggrund af, om en lønmodtager er vaccineret mod covid-19 eller ikke er. Begrundelsen for personernes valg om vaccination kan dog have betydning. Såfremt begrundelsen er omfattet af kriterierne religion, tro eller handicap i forskelsbehandlingsloven, så gælder forbuddet mod diskrimination. For at være omfattet af kriterierne religion eller tro, så skal der være en tilstrækkelig nær og direkte tilknytning mellem en persons handling eller praksis og personens religion eller tro. Det må antages, at det er tilfældet, såfremt der findes en religion, hvor det er en væsentlig del af religionen, at medlemmerne aldrig må blive vaccineret. For at være omfattet af kriteriet handicap skal de medicinske årsager, der medfører, at en person ikke bør vaccineres mod covid-19, kunne kategoriseres som handicap. Sygdom i sig selv er ikke omfattet af kriteriet eller loven. Hvis en lønmodtager ikke er omfattet af kriterierne religion, tro eller handicap, så må det være tilladt at diskriminere vedkommende. I forhold til opsigelse, så kræver det dog, at personen ikke er omfattet af funktionærlovens eller overenskomsters forbud mod usaglig opsigelse.

Til sidst sikrer arbejdsskadesikringsloven, at ansatte der er kommet til skade kan få tilkendt en godtgørelse eller en erstatning. Det kræver dog, at skaden kan anerkendes som en arbejdsskade. Det er tilfældet, såfremt skaden har karakter af en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom. Det er den tilskadekomne, der har bevisbyrden for, at der er tale om en arbejdsskade, og at de har ret til en ydelse efter loven.

I forhold til en skade efter smitte med covid-19, så er det ikke relevant for vurderingen af, om der er tale om en arbejdsskade, hvorvidt vedkommende er vaccineret mod covid-19 eller ikke er. Det kan dog have betydning i forhold til ydelserne efter loven, idet de kan nedsættes eller frafalde, såfremt den tilskadekomne forsætligt eller ved retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden. Det kan derfor betyde, at en ansat, der ikke er vaccineret mod covid-19, og som er kommet til skade efter smitte, kan risikere at ydelserne efter loven nedsættes eller frafalde.

Det kræver en konkret vurdering, hvorvidt en skade efter smitte med covid-19 skal anses som en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom. Skaden kan være en arbejdsulykke, hvis den tilskadekomne reelt er smittet med covid-19, har været udsat for en hændelse eller en påvirkning, i dette tilfælde en smitterisiko, pludseligt eller inden for fem dage og så skal der være årsagssammenhæng mellem risikoen for smitte på arbejdet og smitten med covid-19. En skade kan anses som en erhvervssygdom, hvis sygdomsramte har haft kontakt med smittede eller potentielt smittede personer i mere end fem dage. Vurderingen af hvorvidt en skade kan anses som en erhvervssygdom indebærer, om den sygdomsramte reelt er smittet med covid-19, om personen kan sandsynliggøre at være blevet smittet i forbindelse med sit arbejde og hvorvidt der er årsagssammenhæng mellem påvirkningen på arbejdet og smitten med covid-19.

En skade efter en vaccination mod covid-19 skal kunne anses som en arbejdsulykke for at kunne anerkendes som en arbejdsskade. Vurderingen af, om en sådan skade er en arbejdsskade indebærer, hvorvidt vaccinationen er sket i forbindelse med den tilskadekomnes arbejde, hvorvidt skaden har betydning for vedkommendes aktuelle eller efterfølgende helbredsmæssige tilstand og så skal skaden være forårsaget af vaccinationen, hvilket vil sige, at der være årsagssammenhæng mellem den pågældende skade og vaccinationen mod covid-19.

7. Litteraturliste

Love, bekendtgørelser og direktiver

- **Arbejds miljøloven.** (2021). *Lovbekendtgørelse om arbejdsmiljø* (LBK nr. 2062 af 16.11.2021).
- **Helbredsoplysningsloven.** (1996). *Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet* (LOV nr. 286 af 24.04.1996).
- **Coronapas-loven.** (2021). *Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v.* (LOV nr. 2098 af 25.11.2021).
- **Ligebehandlingsloven.** (2011). *Lovbekendtgørelse om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.* (LBK nr. 645 af 08.06.2011).
- **Forskelsbehandlingsloven.** (2017). *Lovbekendtgørelse om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.* (LBK nr. 1001 af 24.08.2017).
- **Arbejdsskadesikringsloven.** (2022). *Lovbekendtgørelse om arbejdsskadesikring.* (LBK nr. 314 af 10.03.2022).
- **Sundhedsloven.** (2022). *Lovbekendtgørelse af sundhedsloven.* (LBK nr. 210 af 27.01.2022).
- **Funktionærloven.** (2017). *Lovbekendtgørelse om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.* (LBK nr. 1002 af 24.08.2017).
- **Beskæftigelsesdirektivet.** (2000). *Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.*
- **Databeskyttelsesforordningen** (2016). *Europa-Parlamentets og Rådets forordning 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF.*
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29.10.2018 om arbejdets udførelse.
- Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1033 af 28.05.2021 om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005.

Forarbejder

- Forslag til Lov om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere forevisning af coronapas, test for covid-19 m.v. Fremsat d. 18. november 2021.
- Forslag til Lov om arbejdsmiljø. Fremsat d. 8. oktober 1975.
- Forslag til Lov om patienters retsstilling. Fremsat d. 10. december 1997.

Domme og afgørelser

- U 2022.1423 H.
- EU-dom af 11. juli 2006, Chacón Navas, C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456.
- EU-dom af 10. juli 2008, Feryn, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397.
- Arbejdsrettens dom af 14. november 2013 i sag nr. AR2012.0682.
- Arbejdsrettens dom af 16. maj 2017 i sag nr. AR2016.0467.
- Arbejdsrettens dom af 10. februar i sag nr. AR2010.0051.
- Faglig voldgiftskendelse afsagt d. 23. februar 2000.
- Ankestyrelsens principafgørelse 46-15.
- Ankestyrelsens principafgørelse U-33-03.
- Ankestyrelsens principafgørelse 10-22.
- Ligebehandlingsnævnet, KEN nr. 9217 af 23.02.2022.
- Folketingets Ombudsmands udtalelse, nr. 2002.502.

Bøger og artikler

- Evald, J. (2016). *Juridisk teori, metode og videnskab*. Jurist- og Økonomforbundets forlag.
- Evald, J. (2004). *Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære*. Jurist- og Økonomforbundets forlag.
- Hasselbalch, O. & Munkholm, N. V. (2019). *Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura* (6. udg.). Djøf Forlag.
- Hasselbalch, O. & Munkholm, N. V. (2021). *Arbejdsret* (12. udg.). Djøf Forlag.
- Kristiansen, J. (2020). *Grundlæggende arbejdsret* (5. udg.). Djøf Forlag.
- Munk-Hansen, C. (2018). *Retsvidenskabsteori* (2. udg.). København: Djøf Forlag.
- Nielsen, R. (2020). *Dansk arbejdsret* (4. udg.). Djøf Forlag.
- *Den danske arbejdsret*, online (2019), afsnit XXIV.
- Hansen, P. K. og Rasmussen, L. *Karnovs noter til arbejdsskadesikringsloven*. Karnov Group.
- Nielsen, R. *Karnovs noter til helbredsoplysningsloven*. Karnov Group.

- Redaktionen. *Karnovs noter til arbejdsmiljøloven*. Karnov Group.

Hjemmesider

- Datatilsynet (s.d.), *Helbred*. Datatilsynet.dk.
[<https://www.datatilsynet.dk/hvad-siger-reglerne/vejledning/skoler-og-dagsinstitutioner/helbred>]
(sidst set 14.05.22).
- Benfield, T (2020), *Pandemi 2020 - Hvad er der sket - og hvad gør vi?* Ugeskriftet.dk.
[<https://ugeskriftet.dk/videnskab/pandemi-2020-hvad-er-der-sket-og-hvad-gor-vi>] (sidst set 14.05.22).
- Sonne, F. G. H & Salomonsen, J (2022), *Corona: Tal, kort og grafer om smittede, indlagte og døde i Danmark og hele verden*. Videnskab.dk.
[<https://videnskab.dk/coronavirus>] (sidst set 14.05.22).
- Sundhedsministeriet (s.d.), *Vaccination mod covid-19*. Sum.dk.
[<https://sum.dk/temaer/vaccination-mod-covid-19>] (sidst set 14.05.22).
- Lægemedelstyrelsen (s.d.), *Spørgsmål og svar om Covid-19 vaccinerne*. Lægemedelstyrelsen.dk.
[<https://laegemiddelstyrelsen.dk/da/nyheder/temaer/spoergsmaal-og-svar-om-covid-19-vaccinerne/>]
(sidst set. 14.05.22).
- Danske myndigheder (2022), *Mulighed for frivilligt at fastsætte restriktioner*. Coronasmitte.dk.
[<https://coronasmitte.dk/spoergsmaal-og-svar-om-covid-19/egne-restriktioner>] (sidst set 14.05.22).
- Marketwire (2021), *Mærsk indfører vaccinekrav for sine kontoransatte*. Policywatch.dk.
[<https://policywatch.dk/nyheder/virksomheder/article13431978.ece>] (sidst set 14.05.22).
- Marketwire (2022), *Mærsk-topchef: Vaccinekrav har ikke ført til fyringer*. Policywatch.dk.
[<https://policywatch.dk/nyheder/virksomheder/article13720454.ece>] (sidst set 14.05.22).
- Folketinget (2003), *Spm. nr. S 756*. Webarkiv.ft.dk.
[http://webarkiv.ft.dk/samling/20031/spor_sv/s756.htm] (sidst set 14.05.22).
- Lambek, B (2021), *Kan du kræve, at dine medarbejdere bliver vaccineret?* Lederstof.dk.
[<https://www.lederstof.dk/kan-du-kræve-at-dine-medarbejdere-bliver-vaccineret>] (sidst set 14.05.22).
- IDA (s.d.), *Coronapas, test og vaccination: Hvad kan din arbejdsgiver kræve?* Ida.dk.
[<https://ida.dk/raad-og-karriere/coronavirus/coronapas-test-og-vaccination-faa-styr-paa-dine-rettigheder#corona-vaccination>] (sidst set 14.05.22).
- Arbejdsmarkedets erhvervs sikring (s.d.), *Covid-19 og arbejdsskader*. Aes.dk.
[<https://www.aes.dk/typer-af-arbejdsskader/covid-19-og-arbejdsskader>] (sidst set 14.05.22).

- Jehovas vidner (s.d.), *Hvad er Guds syn på blod?* Jw.org.
[<https://www.jw.org/da/bibliotek/bøger/et-håb-om-en-lys-fremtid/sektion-3/lektion-39/>] (sidst set 14.05.22).
- Mansø, R. G (2022), *Østrig vedtager vaccinepligt under store protester: Uvaccinerede risikerer bøde på 4.500 kroner.* Dr.dk.
[<https://www.dr.dk/nyheder/udland/oestrig-vedtager-vaccinepligt-under-store-protester-uvaccinerede-risikerer-boede-paa>] (sidst set 14.05.22).
- Mansø, R. G (2022), *Østrig sætter omstridt vaccinepligt på pause - en uge før, uvaccinerede stod til kæmpebøder.* Dr.dk.
[<https://www.dr.dk/nyheder/udland/oestrig-saetter-omstridt-vaccinepligt-paa-pause-en-uge-foer-uvaccinerede-stod-til>] (sidst set 14.05.22).
- Arbejdstilsynet (s.d.), *Anerkendelse af skader efter vaccination mod covid-19.* At.dk.
[<https://at.dk/arbejdsmiljoe problemer/biologisk-arbejdsmiljoe/coronavirus/anerkendelse-af-skader-efter-vaccination-mod-covid-19/>] (sidst set 14.05.22).

Informationsmateriale og vejledninger

- Arbejdstilsynet, *Inddrag medarbejderne i at forebygge coronasmitte:*
[https://bm.dk/media/18806/inddrag-medarbejderne-i-at-forebygge-coronasmitte_info-materiale.pdf].
- Arbejdstilsynet, *Vejledning om vurdering af arbejdsskadesager om sygdom med COVID-19* (nr. 9587 af 07.07.2021):
[<https://at.dk/regler/at-vejledninger/vurdering-arbejdsskadesager-covid-19/>].

Øvrige

- Aftale mellem LO (FH) og DA om kontrolforanstaltninger, 27.10.2006.