

Q & A: Test for indrejsende udenlandsk arbejdskraft, krav til boligforhold som arbejdsgiveren stiller til rådighed, krav til test og selvisolering

Det bemærkes generelt, at nedenstående regler ophæves den 1. juli 2021.

1. Krav om test før og efter indrejse

Hvornår skal arbejdskraft bosiddende i udlandet testes?

Arbejdskraft, der er bosiddende i udlandet, skal ved indrejse i Danmark have en negativ test, der er foretaget maksimalt 24 timer før indrejse.

Derudover skal arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft sørge for, at disse ansatte testes for COVID-19 efter indrejse i Danmark.

Se desuden under punkt 4 om *Krav til arbejdsgivere om at sikre test af vandrende arbejdstagere efter indrejse.*

Gælder der særlige regler for test af arbejdskraft bosiddende i grænseregionerne?

Arbejdskraft, der er bosiddende i grænselandet, dvs. Slesvig-Holsten i Tyskland, Sydsverige (Blekinge og Skåne län) og Västsverige (Hallands og Västra Götalands län), skal kunne fremvise en negativ test ved indreisen, der er maksimalt en uge gammel.

Gælder der særlige regler for test af arbejdskraft bosiddende i Danmark?

Kravet om test efter indrejse gælder ikke for personer, der er tilrejsende arbejdskraft, og som har fast bopæl i Danmark.

Hvilke regler gælder for medarbejdere i danske virksomheder, som har været sendt til udlandet for at udføre arbejdsopgaver, når de kommer hjem til Danmark?

En dansk statsborger, som vender hjem, efter at den pågældende har haft væsentlige grunde til at have opholdt sig i udlandet, vil kunne afbryde isolationen midlertidigt med henblik på at møde ind på arbejde under forudsætning af, at den pågældende varetager en særligt kritisk funktion og skal møde fysisk ind på arbejde. Den pågældende vil skulle genoptage isolationen efter at have været på arbejde.

Eksempel chauffør:

En dansk statsborger, der arbejder som chauffør, og som indrejser efter at have varetaget

denne funktion i Italien, er fritaget fra kravet om isolation og omfattet af et lempet krav om test, så der alene stilles krav om, at de kan dokumentere en negativ COVID-19-test, som fra indrejsetidspunktet højst er syv dage gammel.

Eksempel besætning på skibe:

Personer med dansk statsborgerskab og udlændinge, der har bopæl eller opholdstilladelse i Danmark, som udgør besætning på skibe, og som indrejser efter at have varetaget denne funktion i udlandet, er fritaget fra kravet om isolation og omfattet af et lempet krav om test, så der alene stilles krav om, at de kan dokumentere en negativ COVID-19-test, som fra indrejsetidspunktet højst er syv dage gammel.

2. Krav om selvisolering for personer, der indrejser i DK

Der er fastsat krav om, at personer, der indrejser for at udføre arbejde i Danmark, og som ikke har bopæl eller opholdstilladelse i Danmark, skal som udgangspunkt gå i isolation i 10 dage under opholdet i Danmark. Den pågældende person vil kunne afbryde isolationen midlertidigt med henblik på at varetage sit arbejde.

Hvilken betaling har en medarbejder krav på, når pågældende skal selvisolere sig efter et udlandsophold og ikke kan udføre arbejde hjemmefra?

Fravær fra arbejde som følge af pålagt selvisolation sidestilles ansættelsesretligt med sygdom, og den pågældende lønmodtager har krav på samme betaling fra arbejdsgiveren under selvisolation, som vedkommende har krav på under sygdom.

Det bemærkes, at ligesom sygdom kan være en lønmodtagers egen skyld, jf. f.eks. funktionærlovens § 5, stk. 1, kan pålagt selvisolation efter omstændighederne også betragtes som selvforskyldt af lønmodtager.

En medarbejder, som har fravær fra arbejde som følge af pålagt selvisolation ved indrejse i Danmark, anses ikke for at være uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom i sygedagpengelovens forstand, og vil derved ikke opfylde betingelser for ret til sygedagpenge efter sygedagpengeloven.

Dog vil en arbejdsgiver, som udbetaler løn under pålagt selvisolationen ved indrejse i Danmark, være berettiget til at modtage refusion efter den særlige COVID-19-regel i sygedagpengelovens § 53 b, stk. 2, hvis medarbejderen i øvrigt opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til sygedagpenge.

Hvis personen konstateres smittet med COVID-19, har symptomer på COVID-19 eller er nær kontakt, vil personen dog være at anse for uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og vil kunne modtage sygedagpenge, hvis personen opfylder sygedagpengelovens øvrige betingelser og ikke kan arbejde hjemmefra.

3. Krav til selvisoleringsfaciliteter

Hvilke krav til indretning af en bolig eller opholdssted skal opfyldes for at kunne fungere som selvisoleringssted?

I pjecen "Til dig, der er testet positiv for ny coronavirus", opdateret 16. januar 2021, beskriver Sundhedsstyrelsen, hvad det indebærer at gå i selvisolation.

Af pjecen fremgår bl.a. følgende:

"Det betyder:

- At du skal blive hjemme og lade være med at mødes med personer, som du ikke bor sammen med.
Hold dig inden for egen bolig eller matrikel, gå ikke ud blandt andre. Gå ikke på arbejde og få andre til at hjælpe med indkøb, hundeluftning og andre gøremål. Hvis du får varer leveret, så få dem stillet ved døren. Aflys alle besøg og tal i stedet med andre over telefonen eller videoopkald.
...
- At du bør undgå tæt kontakt med personer, du bor sammen med. Det er særligt vigtigt, hvis du bor sammen med en person i øget risiko for alvorligt forløb ved COVID-19.

Undlad tæt fysisk kontakt, som kys og kram, og hold mindst 2 meters afstand til andre. Undgå at sove sammen og at tilbringe længere tid i samme rum. Det bedste er, hvis du kan bruge et separat toilet/badeværelse. Hvis det ikke er muligt, bør du selv rengøre overflader, som f.eks. håndtag og vandhaner, inden det bruges af andre i husstanden.

Anvend et CE-mærket mundbind, hvis du undtagelsesvist er nødt til at gå ud blandt andre, f.eks. hvis du skal på hospitalet.

Hvis du ikke har mulighed for at holde tilstrækkelig afstand til andre i din husstand, f.eks. fordi din bolig er meget lille, eller du deler husstand med personer, som er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved COVID-19, kan du måske få bevilget et frivilligt isolationsophold uden for hjemmet af din kommune. ..."

Sundhedsstyrelsens pjece kan ses her: [Til dig, der har symptomer på COVID-19 \(sst.dk\)](#)

Hvem afholder udgifterne i forbindelse med selvisolation?

Isolation for indrejsende vil som udgangspunkt forudsætte, at myndighederne stiller isolationsfaciliteter til rådighed. Dog kan der fastsættes regler om, at den indrejsende selv skal afholde udgifterne til isolationsopholdet,

Kan udenlandske arbejdstagere, der er indkvarteret i en bolig, som arbejdsgiveren stiller til rådighed, og derfor lever op til kravene i lovforslaget om corona-sikre boligindkvarteringsforhold, anvende disse boligforhold til selvisolering – eller de skal opfylde yderligere krav?

Hvor skal indrejsende arbejdskraft selvisolere sig?

I udgangspunktet vil selvisolation kunne ske i egen bolig.

Hvis en vandrende arbejdstager ikke kan selvisolere sig de steder, den pågældende plejer at bo, vil pågældende kunne henvises til de kommunale faciliteter.

Efter de gældende regler i sundhedsloven har kommunalbestyrelsen ansvar for at stille faciliteter til rådighed til isolation af borgere, der er konstaterede smittede med COVID-19, og som på baggrund af kommunens visitation af hensyn til andres sundhed frivilligt vil lade sig isolere på en sådan facilitet. Ophold på en kommunal isolationsfacilitet er vederlagsfri for borgeren. Aktuelt gælder desuden, at isolationsfaciliteten tilbyder vederlagsfri forplejning under opholdet i form af tre daglige hovedmåltider.

Personer, som ikke har bopæl i Danmark, men som opholder sig midlertidigt her i landet, er efter de gældende regler omfattet af målgruppen for ophold på kommunale isolationsfaciliteter. Det betyder, at f.eks. udenlandske statsborgere, der opholder sig midlertidigt i Danmark, herunder som vandrende arbejdstagere, er omfattet af tilbuddet, hvis de i øvrigt er omfattet af målgruppen.

Målgruppen for tilbud om frivilligt ophold på en kommunal isolationsfacilitet er borgere, der deler husstand med enten mange personer på et lille areal og/eller uden optimal rumadskillelse, deler husstand med én eller flere, som har vanskeligt ved at samarbejde med den person, der skal holde selvisolation i testperioden, om at følge myndighedernes anbefalinger om isolation i hjemmet, f.eks. på grund af sociale problemer eller kognitiv funktionsnedsættelse, eller deler husstand med én eller flere personer i øget risiko for at udvikle et alvorligt sygdomsforløb ved COVID-19, som defineret af Sundhedsstyrelsen i styrelsens anbefalinger til personer i øget risiko, som det er vanskeligt at sikre en hensigtsmæssig isolation fra.

4. Krav til arbejdsgivere om at sikre test af vandrende arbejdstagere efter indrejse

Arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, skal sørge for, at disse ansatte testes for COVID-19 efter indrejse i Danmark.

Derudover skal arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, sørge for, at disse ansatte testes for COVID-19 efter indrejse i Danmark.

Ved tilrejsende arbejdskraft forstås arbejdskraft, der krydser landegrænsen til Danmark for at arbejde og eventuelt bo midlertidigt i Danmark. Det gælder uanset varigheden af opholdet og karakteren af arbejdet.

Denne pligt gælder både for danske arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, og for udenlandske arbejdsgivere der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft.

Det betyder, at udenlandske arbejdsgivere, der udstationerer lønmodtagere til Danmark fra de omfattede lande, regioner eller områder, er omfattet af ovenstående krav om test.

Tilsvarende er danske arbejdsgivere omfattet, når den pågældende arbejdsgiver beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, der rejser ind i Danmark.

Arbejdsgivere, der beskæftiger tilrejsende arbejdskraft, der er danske statsborgere med bopæl uden for Danmark, vil også være omfattet af ovenstående krav om test.

Arbejdsgiverens adgang til at pålægge lønmodtagere test for COVID-19 er reguleret i lov nr. 1641 af 19. november 2020 om arbejdsgiveres adgang til at pålægge lønmodtagere at blive testet for COVID-19 m.v.

Skal testen gennemføres i arbejdstiden?

En test pålagt af arbejdsgiver skal så vidt muligt gennemføres i den ansattes sædvanlige arbejdstid, og den ansatte skal kompenseres økonomisk for den tid, der bruges på testen, hvis denne ikke kan gennemføres i arbejdstiden. Endvidere skal den ansatte have dækket eventuelle rimelige udgifter, der afholdes i forbindelse med gennemførelsen af en pålagt test.

Er der særlige krav til, hvilken type test der skal anvendes ved test af indrejsende arbejdskraft?

Det skal være en PCR-test. Det vil sige, at de såkaldte quicktest ikke opfylder betingelserne for test af indrejsende arbejdskraft.

Det bemærkes i den anledning, at det ikke er muligt at bestille tid til test til en hel gruppe adgangen i regi af TestCenter Danmark, idet der individuelt skal bestilles tid.

Personer uden cpr-nummer kan ikke bestille tid på coronaprover.dk, men indrejsende arbejdstagere kan møde op og tage testen ved udvalgte grænseovergange eller i en mobil teststation, hvor regionerne ruller mobile teststationer ud, der kører rundt i landet samt i de fleste faste teststationer i Danmark.

Det står arbejdsgiverne frit for at vælge en privat udbyder, så længe lovens krav til dokumentation opfyldes over for Arbejdstilsynet. Arbejdsgiveren skal selv afholde udgifter forbundet med brug af private udbydere.

Påhviler der arbejdsgiver særlige dokumentationskrav ifm. test af indrejsende arbejdskraft?

Arbejdsgivere skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at der er foretaget test for COVID-19, jf. § 1, stk. 1-2, i lov om pligt til at sikre COVID-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, eller at den pågældende person, der er tilrejsende arbejdskraft, er undtaget fra kravet om test i henhold til § 1, stk. 6 eller regler fastsat i medfør af § 1, stk. 7, i loven.

Det betyder, at arbejdsgiver skriftligt skal kunne fremvise de relevante oplysninger/dokumenter om COVID-19-test over for Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet skal

kun se dokumentation for, at test er foretaget, men ikke selve testresultatet. Det kan ske ved at fremvise dokumentationen elektronisk, f.eks. via en computerskærm, pr. mail eller lignende eller som fysiske dokumenter.

Arbejdsgiver har pligt til at udarbejde en skriftlig plan for COVID-19-test for tilrejsende arbejdskraft

Arbejdsgiveren, der er omfattet af testforpligtelsen i lov om pligt til at sikre COVID-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark, skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig plan for COVID-19-test for tilrejsende arbejdskraft.

Det betyder, at arbejdsgiveren forpligtes til at sørge for at udarbejde en skriftlig plan, der skal sikre gennemførelsen af COVID-19-testen for de pågældende ansatte, som er indrejst i Danmark, og som arbejdsgiveren beskæftiger.

Den skriftlige plan kan både udarbejdes i elektronisk form eller i fysisk form, f.eks. som et fysisk dokument.

Planen skal indeholde oplysninger om, hvordan arbejdsgiveren informerer de ansatte om COVID-19-testen i Danmark, herunder hvornår, hvor og hvordan testen foretages.

Endvidere skal planen indeholde oplysninger om, hvordan arbejdsgiveren løbende holder sig orienteret om, hvilke lande, regioner eller områder der er omfattet af regler fastsat i medfør af § 1, stk. 4, i lov om pligt til at sikre COVID-19-test af tilrejsende arbejdskraft efter indrejse i Danmark.

Planen skal indeholde en oversigt over ansatte, der er indrejst i Danmark fra de omfattede lande, regioner eller områder herunder oplysninger om, hvilke lande, regioner eller områder de ansatte er indrejst fra, oplysninger om dato for COVID-19-test før indrejse i Danmark, hvis de pågældende er omfattet af krav herom, oplysninger om dato for COVID-19-test efter indrejse i Danmark samt oplysninger om evt. undtagelse fra kravet om test.

Det betyder, at der er en række minimumskrav for, hvilke oplysninger planen skal indeholde. Planen skal sikre, at kravet om COVID-19-test efter indrejse i Danmark kommunikeres ud til de relevante ansatte på en måde, så der for de ansatte ikke er tvivl om, hvornår, hvor og hvordan COVID-19-testen skal foretages. Samtidig skal planen indeholde en oversigt over indrejste ansatte, der er testet, ansatte, der skal testes, samt ansatte, der er undtaget fra kravet om test efter lovens § 1, stk. 6 eller § 1, stk. 7. Oversigten skal indeholde navne på de ansatte og datoer for COVID-19-testen, samt øvrige oplysninger, der er relevante ift. evt. undtagelse fra kravet om test.

Planen skal løbende ajourføres i forbindelse med de ansattes indrejse i Danmark. Det betyder, at arbejdsgiveren løbende skal føre planen ajour i forhold til den indrejsende arbejdskraft fra andre lande, regioner eller områder i takt med, at de pågældende ansatte rejser ind i

Danmark. Hvis en ansat rejser ind i Danmark flere gange, skal de relevante oplysninger om den ansatte fremgå af planen, hver gang den pågældende ansatte rejser ind i Danmark.

Planen skal efter anmodning kunne fremvises for Arbejdstilsynet.

5. Krav til arbejdsgivere som stiller bolig til rådighed for to eller flere medarbejdere

I forhold til at begrænse smitte blandt ansatte på danske arbejdspladser og i samfundet generelt er det sundhedsmyndighedernes vurdering, at det har betydning, hvordan ansatte er indkvarteret, når arbejdsgiveren stiller bolig til rådighed. Derfor stilles der nu krav til boligforholdene, når to eller flere ansatte er indkvarteret i samme bolig, som er stillet til rådighed af en arbejdsgiver.

Boligen skal være stillet til rådighed af arbejdsgiveren. Det er en konkret vurdering, om arbejdsgiveren har en tilstrækkelig tilknytning til boligen. Det er ikke nok, hvis arbejdsgiveren alene formidler en kontakt med en eller flere udlejere.

Hvilke krav er der til arbejdsgivere, der stiller bolig til rådighed for medarbejdere?

En arbejdsgiver skal sikre, at en bolig, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for sine ansatte, opfylder følgende krav:

1. Der skal være toilet- og badefaciliteter samt spise- og køkkenfaciliteter til rådighed for beboerne.
2. Der skal være mulighed for at holde mindst 1 meters fysisk afstand mellem beboerne på alle tidspunkter.
3. Boligen skal være indrettet således, at den enkelte beboer har mindst 4 m² til rådighed ved ophold sammen i fælles beboelses- og opholdsrum.
4. Der skal være synlig skiltning om det maksimale antal personer pr. rum, synlig oversigt med instruks i rengøring og hygiejneregler og stregmarkeringer til afstand.
5. Der skal være adgang til håndvask med sæbe og adgang til håndsprit, særligt i fælles beboelses- og opholdsrum.
6. Boligens indretning skal sikre gode hygiejniske forhold med mulighed for hyppig, effektiv rengøring samt personlig hygiejne.
7. Der skal være mulighed for egen opbevaring af personlige ejendele.
8. Den enkelte beboer skal have egen seng.

En arbejdsgiver, som stiller bolig til rådighed for sine ansatte, skal udarbejde en plan for, hvordan der ved ophold i boligen sker forebyggelse af smitte med COVID-19 blandt beboerne.

Planen skal som minimum indeholde følgende oplysninger:

- 1) Kontaktoplysninger på arbejdsgiver.
- 2) Adresse for indkvarteringen.

3) Boligens størrelse.

4) Antal beboere i boligen.

5) En beskrivelse af hvordan arbejdsgiveren har taget højde for forebyggelse af smittespredning med COVID-19 ved ophold i boligen, herunder hvordan arbejdsgiver har instrueret beboerne i hyppig og effektiv rengøring og hygiejne, jf. § 2.

Arbejdsgiver skal informere de indkvarterede ansatte eller en repræsentant for disse om indholdet af planen. Planen skal være til rådighed på arbejdspladsen for de indkvarterede ansatte og Arbejdstilsynet eller kunne fremskaffes inden for rimelig tid under Arbejdstilsynets tilsyn.

Er arbejdsgiveren et vikarbureau, skal arbejdsgiver sørge for, at planen er tilgængelig på brugervirksomheden. Har vikarbureauet ikke sørget for, at planen er tilgængelig på brugervirksomheden senest 3 dage efter, at de indkvarterede ansatte er påbegyndt deres arbejde på brugervirksomheden, skal brugervirksomheden underrette Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet påser, at arbejdsgiveren har udarbejdet en tilstrækkelig plan og give påbud herom. Det er dog bopælskommunen, der har opsynet med boligen. Det sker på baggrund af underretning fra Arbejdstilsynet. Tilsynet kan underrette den relevante bopælskommune.

Kommunen har adgang til boligen i dette kontroløjemed og kan give arbejdsgiveren påbud om udbedring m.v. og i særlige tilfælde fraflytning og genhusning for arbejdsgiverens regning.