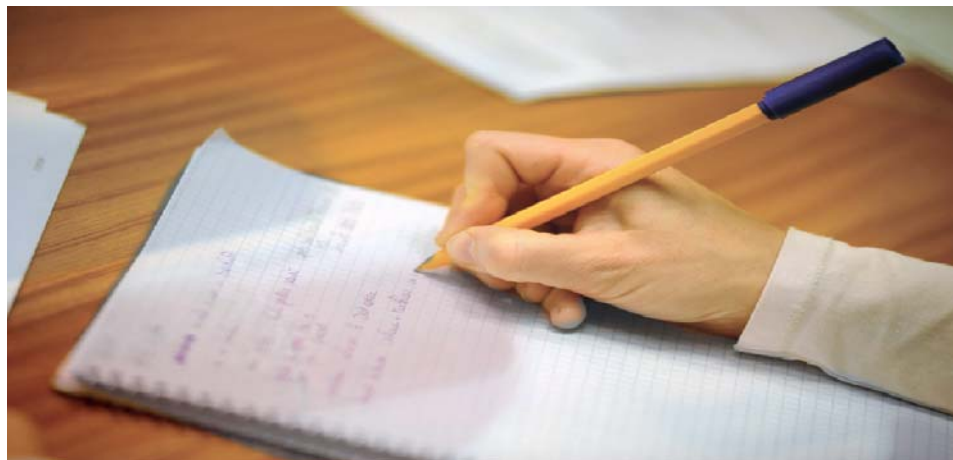


# Vejledning til tillidsrepræsentanter



## Håndtering af helbreds- oplysninger på arbejdspladsen



August 2009

## Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Inden ansættelsen	4
Ansættelsesudvalg	4
Under ansættelsen	4
Helbredsundersøgelser	6
Overtrædelse	6
Yderligere hjælp	7

Fotos: Colourbox.com

## Indledning

Helbredsoplysningsloven regulerer spørgsmålet om, hvad arbejdsgivere kan og må spørge om i forhold til lønmodtagers sygdom. Formålet med loven er at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtageres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse.

Vejledningen er opdelt i afsnit, der vedrører før og under ansættelsen, da loven er gældende i begge situationer. Loven omhandler alene oplysninger om sygdom eller symptomer på sygdom. Disse oplysninger er af privat karakter, hvorfor en arbejdsgiver ikke har en generel adgang til helbredsoplysninger, med mindre særlige betingelser er til stede. Tilsvarende må en arbejdsgiver ikke anmode, indhente eller modtage og gøre brug af helbredsoplysninger med det formål at få belyst lønmodtagerens risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme.

Dette betyder også, at loven ikke beskytter oplysninger om f.eks. evner eller færdigheder, da disse oplysninger ikke betragtes som helbredsoplysninger.

Loven er ikke til hinder for, at en lønmodtager af egen drift giver arbejdsgiveren helbredsoplysninger. Ligesom generelle opfordringer til at tale åbent om helbredsforhold, f.eks. i en personalehåndbog eller tilsvarende, er ikke i strid med loven.

## Inden ansættelsen

Hvis en lønmodtager er vidende om at lide af en sygdom eller have symptomer på en sygdom, som vil have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden ved det pågældende arbejde, skal lønmodtageren oplyse arbejdsgiveren om det inden ansættelsen.

Denne oplysningspligt gælder kun inden ansættelsen. Eksempler på sygdomme, du ikke har pligt til at oplyse din arbejdsgiver om, er en velmedicineret diabetes eller hvis en ansøger er smittet med HIV.

## Ansættelsesudvalg

Hvis du som tillidsrepræsentant deltager i et ansættelsesudvalg, skal du være opmærksom på, at selv om en ansøger har givet samtykke til, at der kan indhentes referencer fra tidligere arbejdspladser, beskytter loven også en ansøger i dette tilfælde. En mulig ny arbejdsgiver samt en tidligere arbejdsgiver må ikke udveksle helbredsoplysninger. Og f.eks. oplysninger om mistanke om et alkoholproblem anses for værende helbredsoplysning i lovens forstand.

## Under ansættelsen

Det er i strid med loven, hvis der på arbejdspladsen er en generel praksis, hvor arbejdsgiveren i forbindelse med sygemeldinger spørger, hvad medarbejderen fejler. Du skal som tillidsrepræsentant gribe ind overfor denne praksis, hvis det finder sted på din arbejdsplads.

Hvis ikke andet er aftalt, kan en arbejdsgiver under ansættelsen indkalde en lønmodtager til en samtale om sygefravær indenfor sædvanlig arbejdstid, og hvis sygdommen ikke hindrer lønmodtageren i fremmøde. Lønmodtageren er forpligtet til at deltage i samtalen, men ikke

forpligtet til at oplyse om sygdomme eller symptomer på sygdomme. Dette er oplysninger af privat karakter.

En arbejdsgiver må kun anmode om helbredsoplysninger for at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en angivet sygdom eller har haft symptomer på en angivet sygdom, når sygdommen vil få væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Denne undtagelse til hovedreglen om at sådanne oplysninger ikke må indhentes, kan kun bringes i anvendelse, hvis der er helt særlige forhold ved arbejdet, der taler for det. Arbejdsgiveren kan således også anmode om helbredsoplysninger, som lønmodtageren ikke selv har kendskab til, hvis forholdene ved arbejdet taler for det.

Hvis en tredjemand optræder på arbejdsgiverens vegne, har denne samme adgang som arbejdsgiveren til at anmode om helbredsoplysninger. Et konsulentfirma, der engageres af en arbejdsgiver til at håndtere sygemeldinger, vil skulle agere på samme måde som arbejdsgiveren, mens f.eks. et forsikringsselskab, som en arbejdsgiver anvender til at forsikre medarbejderne, ikke vil handle på vegne af arbejdsgiveren, hvis der indhentes helbredsoplysninger.



Det skal i øvrigt bemærkes, at hvis det allerede står klart for en arbejdsgiver, at en lønmodtager lider af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, der har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, følger det af loven, at arbejdsgiveren ikke kan anmode om yderligere oplysninger om sygdom eller symptomer.

## Helbredsundersøgelser

Hvis der skal foretages helbredsundersøgelser af en lønmodtager, skal anmodning herom gå gennem lønmodtageren og efter dennes eget valg rettes enten til lønmodtagerens egen læge eller til en tilsvarende sagkyndig i en bedriftssundhedstjeneste, som den pågældende virksomhed er tilknyttet eller tilsvarende.

Uanset at en sådan helbredsundersøgelse er sagligt begrundet, kan en sådan foretages, uden at der videregives oplysninger om lønmodtagerens sygdom eller symptomer, men blot oplysninger om, hvilke funktioner eller konkrete funktioner lønmodtageren kan påtage sig. Tilsvarende at der kan peges på foranstaltninger, som der kan iværksættes for at muliggøre en lønmodtagers tilbagekomst på arbejdspladsen, uden at der er tale om helbredsoplysninger i lovens forstand.

Det kunne f.eks. være en delvis sygemelding, andre funktioner eller opgaver, en mindre stresset hverdag eller nedsættelse af støj.

### **Særlige helbredsundersøgelser på baggrund af arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen**

De helbredsundersøgelser, der kan tilbydes lønmodtagere på baggrund af arbejdsmiljøforhold, skal der orienteres om til Arbejdstilsynet, inden sådanne undersøgelser iværksættes. Indhentning af oplysningerne skal være velegnet til at forebygge arbejdsbetingede lidelser eller forbedringer af arbejdsmiljøforholdene. Der henvises til arbejdsmiljølovens regler og retningslinjer.

## Overtrædelse

Hvis der finder overtrædelse af loven sted, kan der rejses krav om godtgørelse. Du skal søge hjælp i sekretariatet, hvis du har mistanke om en overtrædelse.

## Hvor kan du hente yderligere hjælp

Du kan altid ringe til sekretariatet på telefon 33 12 06 00, hvis du har brug for yderligere rådgivning eller hjælp til vurdering af, hvad loven beskytter.



Farmakonomforeningen  
Sankt Peders Stræde 36  
1453 København K  
Tlf. 3312 0600  
[ff@farmakonom.dk](mailto:ff@farmakonom.dk)  
[www.farmakonom.dk](http://www.farmakonom.dk)