

[Behnke]

Således vil fjernvarmens konkurrencedygtighed ikke være til stede, hvis forbrugerne slipper for olieafgiften, og prisen for indsamling og transport af halm som brændsel til varmeværkerne vil pludselig virke voldsomt høj, hvis prisen på olie og kul bliver fritaget for de høje danske afgifter. Det er selvfølgelig spørgeren bekendt, at erhvervmæssig anvendelse af olie og kul giver refusion af de egentlige energiafgifter, men disse er jo desværre ikke de eneste afgifter, vi har.

I 1992 har Danmark pligt til, jf. EF-pakken, at harmonisere afgiftsniveauet med det øvrige EF. I den forbindelse vil spørgeren gerne have ministerens vurdering af, hvordan økonomien i f.eks. et halmfyret kraftvarmeværk vil blive påvirket af denne reduktion af det danske afgiftsniveau.

Svar (19/2 88):

Energiministeren (Svend Erik Hovmand):

Jeg har forelagt spørgsmålet for Told- og Afgiftsdepartementet og kan herefter oplyse følgende:

Kommissionen har stillet forslag til tilnærmelse af punktafgiftssatserne for mineralolie. Forslag om afgiftsspørgsmål skal vedtages med enstemmighed i EF. Danmark har således ikke pligt til at tilnærme de danske afgiftssatser til det af Kommissionen foreslåede, medmindre Rådet enstemmigt vedtager forslaget. Regeringen er imod Kommissionens forslag om harmonisering af afgiftssatserne.

Spm. nr. S 582

Til *arbejdsministeren* (11/2 88) af:

Tommy Dinesen (SF):

»Mener ministeren, at det er etisk forsvarligt at anvende lægelige helbredsundersøgelser ved sortering af arbejdskraft i forbindelse med ansættelse på virksomhederne?«

Begrundelse

Ifølge Ugeskrift for Læger nr. 6 1988 siger formanden for Lægeforeningens attestudvalg, Hans Iver Enemark, »at det er uetisk, hvis helbredsundersøgelser bruges til at sortere arbejdskraften og vælge mellem gode og dårlige liv«. Endvidere har arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet givet mulighed for at

henvende sig til eventuelle jobsøgere læger for at få oplysninger om helbred og andet. Der er således også tale om oplysninger af meget privat karakter, som en jobsøger burde have ret til at nægte videregivet i forbindelse med en ansættelse.

Svar (22/2 88):

Arbejdsministeren (Henning Dyremose):

Jeg mener ikke, at jeg som arbejdsminister bør udtale mig om lægeetiske spørgsmål. Derfor holder jeg mig i dette svar til ansættelsesretlige synspunkter på anvendelsen af helbredsundersøgelser i forbindelse med ansættelse af medarbejdere.

Som udgangspunkt kan man tage funktionærlovens § 5, stk. 1, der lyder således:

»Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han . . . ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.«

Af denne bestemmelse kan udledes, at den, der søger en stilling, er pligtig at oplyse, om han/hun lider eller har lidt af sygdom, der kan få væsentlig indflydelse på vedkommendes arbejdsindsats, fordi sygdommen medfører risiko for langvarige eller hyppige fravær, eller fordi den medfører en betydelig nedsættelse af arbejdskraften.

Tilsvarende vil det efter en konkret vurdering kunne være retmæssigt for en arbejdsgiver at spørge en ansøger, om han/hun har eller har haft relevante sygdomme. Det vil herefter også være retmæssigt at tage hensyn til oplysningerne ved afgørelsen af, om ansøgeren skal ansættes, eventuelt på særlige vilkår, f.eks. ved en aftale om fritagelse for dagpengeforpligtelsen efter dagpengelovens § 12.

Lignende bestemmelser som funktionærlovens og dagpengelovens findes i sømandsloven, medhjælperloven og lærlingeloven. Det her anførte kan således anses som udtryk for en almindelig retsgrundsætning, der dog uden for de lovdækkede områder må ses i lyset af arbejdsgiverens ret til frit at ansætte den arbejdskraft, han finder passende, den såkaldte ledelsesret.

Der kan være grund til at understrege, at oplysningspligten og retten til at kræve dokumen-