

Vikarbureauer o.lign. er som arbejdsgivere selv omfattet af lovforslaget. Det siger sig selv, at bruger- virksomheden ikke må modtage og gøre brug af eller anmode om disse oplysninger.

Til § 3

Området for § 3 er de situationer, hvor en arbejdsgiver af hensyn til arbejdsmiljøet ønsker at indhente helbredsoplysninger, selv om der ikke efter arbejdsmiljølovgivningen er pligt dertil, jf. nedenfor. Disse situationer ligger altså uden for, hvad der er dækket af arbejdsmiljølovgivningen, både med hensyn til hvornår der skal indhentes helbredsoplysninger, og hvordan indhentningen af oplysningerne/undersøgelser skal foregå.

I det omfang betingelserne i § 3, jf. nedenfor, er opfyldt, kan arbejdsgiveren tilbyde, at der indhentes oplysninger om såvel den aktuelle som den fremtidige helbredstilstand.

Arbejdsmiljølovgivningens *specifikke* pligttilfælde fremgår af særbekendtgørelser, og direktøren for Arbejdstilsynet kan i øvrigt i konkrete tilfælde give påbud om indhentning af helbredsoplysninger/undersøgelser. Bekendtgørelse nr. 1165 af 16. december 1992 om arbejdsmedicinske undersøgelser efter lov om arbejdsmiljø bestemmer, hvordan indhentningen af oplysninger/undersøgelsen skal foregå. Heraf følger bl.a., at undersøgelsesresultaterne ikke må overlades til arbejdsgiveren. Resultaterne sendes til den stedlige arbejdstilsynskreds, som gør virksomheden bekendt med, hvorvidt resultaterne giver anledning til foranstaltninger.

En pligt for arbejdsgiveren til på egen foranledning at indhente helbredsoplysninger kan følge af arbejdsgiverens generelle pligt efter arbejdsmiljølovens § 21 til at foretage undersøgelser:

»§ 21. Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.«

Der er ikke i arbejdsmiljølovgivningen hjemmel til at fastsætte nærmere regler for, hvordan disse undersøgelser efter arbejdsmiljølovens § 21 skal gennemføres.

Indhentning af helbredsoplysninger efter § 3 forudsætter i princippet, at arbejdsmiljøforholdene (alerede) er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen. Det vil blandt andet sige, at arbejdsgiveren på forhånd skal have sikret sig, at de fysiske for-

hold på virksomheden, herunder med hensyn til tekniske hjælpemidler samt stoffer og materialer m.v., og de anvendte arbejdsprocesser og -metoder, er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Indhentning af helbredsoplysninger kan aldrig være et alternativ til gennemførelse af foranstaltninger mv. på arbejdspladsen for at opfylde arbejdsmiljølovgivningens minimumskrav.

Det følger af *stk. 2*, at undersøgelsen skal være velegnet til at forebygge arbejdsbetingede lidelser eller forbedring af arbejdsmiljøforholdene.

I bekendtgørelsen om arbejdsmedicinske undersøgelser er det fastsat, at arbejdsmedicinske undersøgelser skal anvendes i overensstemmelse med det formål at forebygge og bekæmpe arbejdsbetingede lidelser. Det er endvidere anført, at direktøren for Arbejdstilsynet kan fastlægge nærmere retningslinier for, hvordan undersøgelsesmetoder kan anvendes. I bekendtgørelsen er der endvidere angivet krav vedrørende sagkyndighed.

Det er hensigtsmæssigt, at disse regler og retningslinier lægges til grund, når tilsvarende undersøgelser i relation til forhold i arbejdsmiljøet i øvrigt foretages.

Det er derfor i *stk. 2* fastsat, at disse regler og retningslinier skal følges. Lovforslagets § 10 om sagkyndighed gælder derfor ikke for disse undersøgelser, men i øvrigt finder lovforslagets bestemmelser fuldt ud anvendelse i forbindelse med undersøgelser efter § 3, herunder bestemmelsen i § 9 om informeret samtykke.

Orienteringsforpligtelsen efter *stk. 3* giver Arbejdstilsynet anledning til at gribe ind over for undersøgelser, som ikke opfylder kravene efter *stk. 2*, herunder de regler i arbejdsmiljølovgivningen, hvor til der henvises.

Der skal gives orientering på forhånd om hvert enkelt undersøgelsesprojekt/type af undersøgelse, men ikke om de enkelte personundersøgelser, der indgår i et projekt.

Stk. 4 indeholder vilkår svarende til vilkår efter bekendtgørelsen om arbejdsmedicinske undersøgelser.

Stk. 5 og 6 vedrører adgangen til at give påbud. Påbudsreglerne i Arbejdsmiljølovgivningens klage-regler findes i arbejdsmiljølovens § 81. Af § 66, *stk. 1*, nr. 4 følger, at Arbejdsmiljørådets udtalelse skal indhentes, før der træffes afgørelse om klager over afgørelser truffet af direktøren for Arbejdstilsynet.

Til § 4

Lovforslaget må tage højde for nogle særlige situationer, hvor det er rimeligt, at en arbejdsgiver under