

de arbejdsmiljølovgivningen, også før der kan blive tale om indhentning af helbredsoplysninger efter dette lovforslag.

Endvidere foreslås det, at sådanne aftaler sendes til arbejdsministeren, således at staten får mulighed for at følge med i udviklingen på området. Arbejdsministeren vil bl.a. på dette grundlag kunne give Folketinget løbende redegørelser.

Stk. 3 giver arbejdsministeren bemyndigelse til, for de tilfælde hvor der ikke kan indgås aftale efter stk. 2, at tillade, at arbejdsgiveren foranlediger, at oplysningerne indhentes. Der er dels tænkt på den ikke-overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet dels på de situationer, hvor en overenskomstdækket arbejdsgiver forgæves har prøvet at indgå en aftale med den modstående lønmodtagerorganisation.

Det er en betingelse, at arbejdsministeren forud, konkret har godkendt hvert projekt om indhentning af oplysninger. Der skal derimod ikke ansøges om tilladelse til indhentning af oplysninger for hver enkelt af de personer, der er omfattet af projektet.

Det vil være arbejdsministerens ansvar at inddrage den nødvendige fagkundskab, jf. § 8 og bemærkningerne hertil.

#### Til § 6

Lønmodtageren skal af sig selv oplyse om alle aktuelle sygdomme, eller symptomer på sygdomme, som vedkommende ved, at han eller hun lider af, og som vil have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden. I sit indhold svarer bestemmelsen til princippet i funktionærlovens § 5. Det indebærer, at fravær på grund af en sygdom, som lønmodtageren efter bestemmelsen skulle have oplyst arbejdsgiveren om, efter omstændighederne ikke vil blive anset for lovligt forfald.

Princippet i § 6 er, at hvad lønmodtageren selv ved om, hvad der har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, skal arbejdsgiveren også have at vide. Hvis arbejdsgiveren vil vide noget herudover, skal der være hjemmel hertil i § 2. Det indebærer jo bl.a., at lønmodtageren ved den pågældende helbredsundersøgelse får noget at vide, som han eller hun ikke vidste før.

Det vil sige, at der ikke er fuldstændig kongruens mellem § 2, stk. 1 og 2, og § 6, idet arbejdsgiverens ret til at stille spørgsmål efter § 2, stk. 1 og 2, går videre end lønmodtagerens pligt efter § 6 til – også uopfordret – at give oplysninger, jf. bemærkningerne til § 2. Overtrædelse af § 6 kan ikke udløse sanktioner efter lovforslagets kap. VIII.

Specielt for så vidt angår HIV-positive, betyder reglen i § 2, sammenholdt med oplysningspligten i

§ 6, at man ikke er forpligtet til at oplyse, at man er HIV-positiv, da det kun er det for udførelsen af arbejdet relevante fravær, der kan begrunde en oplysningspligt. Det vil imidlertid være sådan, at oplysningspligten må antages at blive skærpet, efterhånden som det bliver den ansættelsessøgende klart, at risikoen for uarbejdsdygtighed er stigende.

Der vil være en glidende overgang til det tidspunkt, hvor den ansættelsessøgende på grund af udbrudt sygdom må indse, at risikoen for uarbejdsdygtighed er nærliggende. Der vil altid skulle foretages en konkret vurdering.

#### Til § 7

Bestemmelsen er medtaget ud fra det synspunkt, at det skal sikres, at de fremkomne helbredsoplysninger nyttiggøres for at tilgodese hensynene bag § 4 og § 5.

Arbejdsgiveren skal underrettes, når undersøgelsen viser, at lønmodtagerens helbredstilstand gør det aktuelt at gennemføre foranstaltninger i forbindelse med arbejdet eller andre dispositioner for at tilgodese de hensyn, som begrundede indhentning af helbredsoplysningerne.

I det omfang oplysningerne ikke er helbredsoplysninger, men snarere oplysninger om behov for foranstaltninger, vil det formentlig ofte kunne være andre end lønmodtageren, fx en bedriftssundhedstjeneste (BST) eller en læge, som underretter arbejdsgiveren.

Helbredsoplysningerne er i første omgang alene tiltænkt den pågældende lønmodtager selv, og navnlig er arbejdsgiveren ikke selv berettiget til at få de egentlige oplysninger. Først og fremmest kan lønmodtageren drøfte oplysningerne og deres eventuelle konsekvenser med sin læge eller andre (BST) og på det grundlag drage sine egne konklusioner. Imidlertid skal arbejdsgiveren naturligvis underrettes, hvis der fremkommer oplysninger, som har konsekvenser for virksomheden eller som taler for, at arbejdsgiveren iværksætter foranstaltninger af en eller anden art. I sin yderste konsekvens kan der blive tale om, at lønmodtageren må beskæftiges med andet arbejde.

#### Til § 8

Det foreslås, at der nedsættes et råd til at bistå arbejdsministeren i sager om tilladelse efter § 4 og § 5. Rådet skal dels have repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, dels skal der være en række sagkyndige medlemmer, herunder personer med arbejdsmedicinsk, miljømæssig, sundhedsmæssig og erhvervmæssig ekspertise.