



Justitsministeriet

Lovafdelingen

Kontor: Menneskeretsenheden
Sagsnr.: 2005-792-0056
Dok.: DBO40147

Besvarelse af spørgsmål nr. 34 ad L 21 – forslag til lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, lov om arbejdsskadesikring og lov om retssikkerhed og administration på det sociale område (en styrket sygefraværsindsats med ny visitation og opfølgning i sygedagpengesager m.v.) af 15. april 2005 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.

Spørgsmål:

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen fra FTF til Arbejdsmarkedsudvalget af 29. marts 2005, jf. L 21 – bilag 6, for så vidt angår lovforslagets forhold til Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og funktionærloven.”

Svar:

1. FTF har i den pågældende henvendelse ønsket at få belyst forholdet mellem artikel 8 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og forslaget til ny affattelse af § 7, stk. 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Endvidere har FTF ønsket at få belyst forholdet mellem sidstnævnte bestemmelse og funktionærloven. Justitsministeriet skal om forholdet mellem artikel 8 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og forslaget til ny affattelse af § 7, stk. 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel bemærke følgende:

Beskæftigelsesministeren har fremsat lovforslag nr. L 21 – forslag til lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, lov om arbejdsskadesikring og lov om retssikkerhed og administration på det sociale område (en styrket sygefraværsindsats med ny visitation og opfølgning i sygedagpengesager m.v.). Lovforslaget omhandler bl.a. arbejdsgiveres ret til i visse situationer at anmode om såkaldte ”funktionsoplysninger” om sygemeldte lønmodtagere.

Det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, at formålet med lovforslaget bl.a. er at sikre, at flest muligt fastholdes i arbejde og undgår at blive udstødt fra arbejdsmarkedet. Det er først og fremmest på virksomheden, at sygefraværet skal løses i de komplicerede og langvarige sager med medvirken fra kommunen og evt. andre. På virksomheden kan der imidlertid være tvivl om, hvilke opgaver medarbejderen kan udføre uden, at det får en negativ betydning for helbredelsen. Som et redskab til brug for virksomhedernes fastholdelsesindsats foreslås det derfor, at virksomheden, hvis det skønnes nødvendigt, kan forlange en lægeerklæring af den syge med-

arbejder med oplysninger om den pågældendes funktionsmuligheder, jf. § 1, nr. 1, i lovforslaget om en ny affattelse af § 7, stk. 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Erklæringen skal indeholde oplysninger om, hvilke arbejdsfunktioner den sygemeldte ikke kan udføre, og erklæringen skal også oplyse om mulighederne for en gradvis tilbagevenden til arbejdet, jf. pkt. II-5 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget. Erklæringen indeholder derimod ingen oplysninger om, hvilken sygdom medarbejderen har.

Lægelige oplysninger om en persons helbredsmæssige tilstand må efter Justitsministeriets opfattelse anses for omfattet af retten til respekt for privatlivet efter artikel 8 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Artikel 8 har følgende ordlyd:

”Stk. 1. Enhver har ret til respekt for sit privatliv og familieliv, sit hjem og sin korrespondance.

Stk. 2. Ingen offentlig myndighed må gøre indgreb i udøvelsen af denne ret, medmindre det sker i overensstemmelse med loven og er nødvendigt i et demokratisk samfund af hensyn til den nationale sikkerhed, den offentlige tryghed eller landets økonomiske velfærd, for at forebygge uro eller forbrydelse, for at beskytte sundheden eller sædeligheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.”

Da arbejdsgiveren ved erklæringen om den syge medarbejders funktionsmuligheder ikke får at vide, hvilken sygdom medarbejderen har, men alene oplysninger om, hvilke funktionsbegrænsninger sygdommen konkret medfører for den pågældende, kan det efter omstændighederne give anledning til tvivl, om udleveringen af sådanne oplysninger til arbejdsgiveren overhovedet kan anses for omfattet af retten til respekt for privatlivet efter artikel 8, stk. 1, i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention.

For det tilfælde, at udleveringen af sådanne oplysninger kan anses for omfattet af retten til respekt for privatlivet efter artikel 8, stk. 1, kan offentlige myndigheder gøre indgreb i denne ret, hvis betingelserne i artikel 8, stk. 2, er opfyldt. Det indebærer, at indgrebet skal være i overensstemmelse med loven, forfølge et af de formål, der nævnes i stk. 2, og være ”nødvendigt i et demokratisk samfund” for at opnå dette formål.

Den første betingelse i artikel 8, stk. 2, om, at indgrebet skal ske i overensstemmelse med loven, vil være opfyldt med vedtagelsen af lovforslaget. Formålet med indgrebet vil som nævnt være at fastholde medarbejderen på arbejdsmarkedet, hvilket både har betydning for den pågældende medarbejder og for samfundet. Hele lovforslaget forventes således at betyde en stigning i antallet af medarbejdere, der hjælpes til et kortere fravær og til at fastholde deres arbejde. Med en vis usikkerhed er den samlede effekt skønnet til at indebære mindredgifter til sygedagpenge på 420 mio. kr., ligesom det skønnes, at ca. 55 pct. af sygemeldte på sygedagpenge vil finde direkte tilbage i beskæftigelse. Indgrebet må derfor antages at være begrundet i hensynet til at beskytte

sundheden, andres rettigheder og landets økonomiske velfærd, hvorved den anden betingelse i artikel 8, stk. 2, må anses for opfyldt.

Spørgsmålet er herefter, om indgrebet er ”nødvendigt i et demokratisk samfund”. Efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis må et indgreb anses for ”nødvendigt”, hvis der foreligger et såkaldt ”presserende samfundsmæssigt behov” (”a pressing social need”), og indgrebet er proportionalt med det forfulgte formål

Lovforslaget skal som nævnt sikre sygemeldtes gradvise tilbagevenden til arbejdet, så de ikke bliver presset helt ud af arbejdsmarkedet, hvilket må anses for at være et ”presserende samfundsmæssigt behov”.

For så vidt angår proportionalitetsvurderingen bemærkes, at lovforslaget ikke giver arbejdsgiveren adgang til oplysninger om medarbejderens sygdom, men alene om de konkrete funktionsbegrænsninger, som sygdommen medfører for den pågældende medarbejder. Justitsministeriet lægger i den forbindelse vægt på, at lægeerklæringen udarbejdes i dialog mellem lægen og medarbejderen, hvorved medarbejderen ud fra sit kendskab til virksomheden og de der anvendte arbejdsfunktioner har mulighed for over for lægen dels at tilkendegive sine synspunkter om mulige funktionsbegrænsninger, dels at korrigere eventuelle forkerte oplysninger.

Endvidere fremgår det af Beskæftigelsesministeriets besvarelse af 25. april 2005 af spørgsmål nr. 30 ad L 21 fra Arbejdsmarkedsudvalget, at forslaget til ny affattelse af § 7, stk. 2, i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er omfattet af både kapitel 3 a i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og forvaltningslovens regler om tavshedspligt m.v., hvilket indebærer, at oplysninger om funktionsbegrænsninger ikke kan videregives til andre, herunder private som f.eks. arbejdsgivere, uden den sygemeldtes samtykke.

Endelig har Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol bl.a. i sagen *Hans Eigil Madsen mod Danmark*, afgørelse af 7. november 2002, om en arbejdsgivers ret til på stikprøvebasis at forlange urinprøver fra ansatte, der indgik i sikkerhedsberedskabet om bord på en færge, udtalt, at staterne har en vis skønsmargin (”margin of appreciation”) ved vurderingen af, om en arbejdsgiver har ret til at modtage personfølsomme oplysninger, som f.eks. om en medarbejder har indtaget alkohol og stoffer, hvis en sådan viden er nødvendig for tilrettelæggelsen af arbejdet om bord på et skib.

På den baggrund finder Justitsministeriet, at forslaget om arbejdsgiveres adgang til oplysninger om funktionsbegrænsninger hos sygemeldte medarbejdere må anses for at være i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 8.

2. For så vidt angår lovforslagets forhold til funktionærloven har Justitsministeriet indhentet følgende bidrag fra Beskæftigelsesministeriet, som Justitsministeriet kan henholde sig til:

”Lovforslaget indeholder ikke en vurdering af § 7, stk. 2, i forhold til funktionærlovens § 5, stk. 4. FTF finder det relevant at få vurderet, om arbejdsgiverens krav til helbredsoplysningers karakter i lovforslagets § 7, stk. 2, er mere vidtgående end funktionærlovens § 5, stk. 4.

Efter funktionærlovens § 5, stk. 4, har arbejdsgiveren ret til under sygdom af mere end 14 dages varighed - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.

Funktionærlovens § 5, stk. 4 er således en specifik bestemmelse, der omhandler arbejdsgivers adgang til at få en lægelig prognose for sygdommens varighed, mens bestemmelsen ikke regulerer arbejdsgivers adgang til at modtage funktionsoplysninger om lønmodtageren.

Oplysning om, hvilke funktioner en lønmodtager kan eller ikke kan udfylde, er oplysninger, arbejdsgiver i medfør af ledelsesretten kan indhente fra lønmodtager, uanset om lønmodtageren er syg eller ej. Dette er selvsagt også muligt i dag, og det er en nødvendig betingelse for, at arbejdsgiver og lønmodtager kan få drøftet, under hvilke betingelser lønmodtageren eventuelt kan vende tilbage til arbejdet. I modsat fald ville det f.eks. ikke være muligt at føre de ”sygefraværssamtaler”, som man blandt andet kender fra offentlige arbejdspladser. § 7, stk. 2, i lovforslaget betyder, at arbejdsgiver kan kræve, at lønmodtager inddrager lægen i forbindelse med opfyldelsen af denne oplysningspligt, og denne bestemmelse kan således ses som en præcisering af, hvad arbejdsgiver i medfør af ledelsesretten kan få oplyst af lønmodtager. Bestemmelsen har ikke nogen forbindelse med adgangen til at få en lægelig prognose for sygdommens varighed i medfør af funktionærlovens § 5, stk. 4.

Der er derfor ikke anledning til at ændre eller justere denne bestemmelse i funktionærloven.

Det skal i øvrigt præciseres, at § 7, stk. 2, giver arbejdsgiver adgang til at forlange en lægeerklæring af lønmodtageren. Der er ikke hjemmel til at indhente oplysninger direkte fra lægen, hvilket også fremgår af besvarelsen af spørgsmål 30 til L 21, hvortil der også i øvrigt henvises.”