



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 29. april 2009 stillet følgende spørgsmål nr. 17 (L 165 - bilag 9), som hermed besvares.

4. Maj 2009

J.nr. 2009-0004726

**Spørgsmål nr. 17:**

” Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 29. april 2009 fra FOA Social- og Sundhedsafdelingen, jf. L 165 - bilag 9. ”

**Endeligt svar:**

*Vedrørende spørgsmålet om andre aktører skal jeg bemærke følgende:*

I forhold til andre aktørers varetagelse af myndighedsopgaver på sygedagpengeområdet mv. er andre aktører omfattet af forvaltningsloven og offentlighedsloven. Det indebærer, at andre aktører er forpligtet til følge forvaltningsloven og offentlighedsloven samt de almindelige forvaltningsretlige principper, dvs. de ulovbestemte grundsætninger.

Samtidig er andre aktører direkte omfattet af persondataloven, og skal derfor overholde reglerne vedrørende håndtering af oplysninger efter denne lov.

Herudover skal jeg bemærke, at reglerne om inddragelse af andre aktører i lovforslaget følger den systematik, der fremgår af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats vedrørende inddragelse af andre aktører.

Det er min vurdering, at det ikke er hensigtsmæssigt at fastsætte særlige regler i sygedagpengeloven, der gengiver de regler, der allerede følger af retssikkerhedsloven, forvaltningsloven mv. Det er endvidere min vurdering, at lovforslaget giver den nødvendige sikkerhed for borgerne.

*Vedrørende spørgsmålet til lov om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet skal jeg bemærke følgende:*

Helbredsoplysningslovens bestemmelser om, hvornår og under hvilke omstændigheder arbejdsgivere kan anmode om helbredsoplysninger, berøres ikke af ændringerne i sygedagpengeloven. Der er således tale om en misforståelse, når FOA antager, at lovens beskyttelsesbestemmelser ikke vil gælde ved sygefraværssamtaler, der fremover afholdes i henhold til sygedagpengeloven.

FOA's beskrivelse af, hvad der i øvrigt gælder i relation til helbredsoplysningsloven, er ikke helt præcis. Lovens hovedbestemmelse - § 2 - forbyder således arbejdsgivere at *anmode* om helbredsoplysninger, hvis disse ikke har væsentlig be-

tydning for lønmodtagers arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, men loven er ikke til hinder for, at en lønmodtager på eget initiativ oplyser arbejdsgiver om fx en diagnose. Loven indeholder kun et forbud mod, at arbejdsgivere modtager helbredsoplysninger, hvis formålet hermed er at få belyst lønmodtagers risiko for at *udvikle eller pådrage sig sygdomme*.

Endvidere kan det anføres, at bestemmelsen i lovens § 9 om informeret samtykke alene er gældende i forbindelse med helbredsundersøgelser, hvilket er en konsekvens af, at arbejdsgivere som nævnt i det hele taget kun i begrænset omfang kan anmode om oplysninger, og spørgsmålet om informeret samtykke er derfor kun relevant, når lønmodtager har indvilliget i at lade sig undersøge for sygdomme, som lønmodtager ikke selv kender til, da det skal sikres, at undersøgelsens metode og formål mv. er kendt for lønmodtager. Endelig skal det præciseres, at Arbejdstilsynet ikke administrerer loven, men alene har indseende med helbredsundersøgelser som anført i lovens § 3.

*Vedrørende spørgsmålet om arbejdsmiljøloven skal jeg bemærke følgende:*

Der er ingen tvivl om, at arbejdsmiljøet spiller en vigtig rolle for at forebygge sygefravær, og at arbejdspladsvurderingen (APV) er et vigtigt redskab i arbejdsmiljøarbejdet på virksomhederne. Herunder er det vigtigt, at virksomhederne opfylder lovens krav om, at sygefravær skal inddrages i APV.

For så vidt angår forslagene om, at jobcentrene skal inddrage virksomhedens APV'en i sagsbehandlingen, er det vigtigt at se på formålet med APV'en. APV'en har til formål at sikre, at virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde omfatter alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer, og at virksomheden arbejder systematisk og løbende med at løse problemerne.

Virksomheden skal inddrage sygefravær i APV'en med henblik på at vurdere, om der er forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der kan medvirke til sygefraværet.

APV'en er virksomhedens eget værktøj til at kortlægge og prioritere eventuelle arbejdsmiljøproblemer, sådan at virksomheden kan arbejde effektivt og systematisk med at få styr på arbejdsmiljøet. En APV beskriver normalt ikke den enkelte medarbejders individuelle arbejdssituation, eller hvilke arbejdsmiljøproblemer, som den enkelte medarbejder oplever at have.

APV'en er derfor ikke velegnet som redskab til at vurdere en sygemeldt lønmodtagers særlige og individuelle behov, og dermed til at vurdere eventuelle konkrete tiltag, som kan bidrage til, at pågældende kan vende tilbage til sin arbejdsplads og dermed fastholde sin tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor mener jeg ikke, at APV'en er egnet til at indgå i jobcentrenes behandling af konkrete sager om sygemeldte enkeltpersoner.

*Vedrørende spørgsmålet om forskning i fraværssager har jeg hørt NFA, der har oplyst følgende:*

Der er afsat midler i Arbejds miljø forsknings fonden, der adresserer emner vedrørende årsager til og konsekvenser af arbejdsrelateret fravær.

Det bemærkes i øvrigt, at den danske arbejdsmedicinske forskningstradition er epidemiologisk orienteret, men der er også forskning, der har haft fokus på især ar-

bejds/helbreds relationen, idet man har søgt at skåne den sygemeldte fra arbejdsopgaver der kunne tænkes at have betydning for opståen af og yderligere udvikling af sygdommen.

Venlig hilsen

Inger Støjberg