



Bjarne Laustsen, MF
bjarne.laustsen@ft.dk

Beskæftigelsesministeren
Ved Stranden 8
1051 København K

T +45 72 20 50 01
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

– 9 AUG. 2016

J.nr. 2016-3888

Kære Bjarne Laustsen

I forlængelse af debatten om arbejdsmiljøet på Siemens Wind Power har du spurgt til, om det er muligt, at virksomheder eller andre screener medarbejderne for allergier, inden de ansættes.

Jeg har bedt Arbejdstilsynet om en udtalelse, og de oplyser følgende:

”Helbredsoplysninger behandles generelt fortroligt af hensyn til beskyttelse af den ansatte. Derfor er virksomhedens muligheder for at indhente helbredsoplysninger også meget begrænsede.

Men virksomheden (arbejdsgiveren) har efter § 3 i lov om anvendelse af helbredsoplysninger mulighed for at tilbyde, at der foretages en helbredsundersøgelse, hvis forhold i arbejdsmiljøet gør det rimeligt eller hensigtsmæssigt af hensyn til lønmodtageren selv eller andre ansatte. Dette kunne eksempelvis være relevant ved særlig risikofyldte arbejdsprocesser.

Der er fastsat en række betingelser for, at bestemmelsen kan anvendes, herunder blandt andet krav om, at Arbejdstilsynet underrettes. Arbejdstilsynet har herefter muligheden for at udstede påbud om at standse en undersøgelse, hvis betingelserne ikke er opfyldt.

Udover den nævnte bestemmelse er der ikke mulighed for, at arbejdsgiveren kan foretage en helbredsscreening af den ansatte.

Arbejdstilsynet har omvendt mulighed for at stille visse krav om gennemførelse af en arbejdsmedicinsk undersøgelse som betingelse for, at den ansatte påbegynder arbejde, der er forbundet med en sundhedsrisiko.

Det fremgår af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1165 af 16. december 1992 om arbejdsmedicinske undersøgelser efter arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet har ikke praksis for at påbyde sådanne undersøgelser, når det gælder arbejde med epoxy og isocyanater, da fokus i højere grad ligger på den forebyggende indsats, herunder at sikre anvendelse af personlige værnemidler mv. Bestemmelsen har blandt andet været anvendt i situationer, hvor det er konstateret, at medarbejdere kan have været udsat for eksempelvis asbest eller kviksølv.

På den baggrund vil Arbejdstilsynet i forbindelse med arbejdet i Arbejds miljørådets epoxyarbejdsgruppens i efteråret tage initiativ til en dialog med parterne med

henblik på at undersøge mulighederne for at opnå enighed om en praksis for anvendelse af helbredsscreening inden for rammerne af de nuværende regler

Endelig er det vigtigt at understrege, at den ansatte altid har mulighed for at benytte sin egen praktiserende læge. Lægen vil være i stand til at foretage en generel vurdering af allergirisikoen, og kan efter behov henvise til en nærmere arbejdsmedicinsk udredning. Er man som ansat således i tvivl om, hvorvidt man er disponeret for eksempelvis epoxyallergi, bør man derfor i første omgang henvende sig til sin praktiserende læge.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen



Jørn Neergaard Larsen