

# Vejledning om arbejdsgivers indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom

## *Denne Vejledning*

Et vigtigt element i indsatsen for at nedbringe sygefraværet på det danske arbejdsmarked er at sikre, at de, der i det daglige har med denne problemstilling at gøre, har det bedste mulige kendskab til de grundlæggende regler på området. Det er sigtet med denne vejledning.

Spørgsmålet om, hvad arbejdsgivere kan og må spørge om i forhold til lønmodtagers sygdom, er først og fremmest reguleret i helbredsoplysningsloven (lov nr. 286 af 24. april 1996), og udgangspunktet for denne vejledning er de bestemmelser i helbredsoplysningsloven, der har direkte betydning i den henseende. Denne vejledning angår med andre ord ikke alle bestemmelser i helbredsoplysningsloven, men tager udgangspunkt i centrale bestemmelser i denne lov i forhold til den praktiske håndtering af sygefraværssamtaler, indsatsen for at fastholde medarbejdere på arbejdsmarkedet og mulighederne for, at en lønmodtager på trods af en sygdom alligevel kan udføre arbejde.

Denne vejledning er rettet til arbejdsgivere, organisationer, tillidsrepræsentanter og andre, der har brug for eller ønsker kendskab til de grundlæggende regler på dette område. Formålet og fokus med denne vejledning er blandt andet at få fortalt, at reglerne i helbredsoplysningsloven på den ene side udgør et solidt værn mod indgreb i lønmodtagers privatliv, men på den anden side ikke står i vejen for indsatsen for hurtigst muligt at få en sygemeldt medarbejder tilbage på arbejde igen.

## *Vejledningens opbygning*

Indledningsvis i vejledningens første del, hvor der redegøres for retsgrundlaget, vil det ansættelsesretlige grundprincip om arbejdsgivers ledelsesret kort blive beskrevet som afsæt for en behandling af centrale bestemmelser i helbredsoplysningsloven og dennes lovs grundprincipper.

I vejledningens anden del vil der blive fokuseret mere på anvendelsen af helbredsoplysningsloven i praksis, herunder særligt hvad arbejdsgivere kan indhente af oplysninger som led i bestræbelsen på at nedbringe sygefraværet, fx for at afdække om en medarbejder vil kunne udføre arbejde på trods af dennes sygdom.

Afslutningsvis vil der blive givet et par eksempler på spørgsmål og svar, som denne vejledning måtte give anledning til, samt hvor yderligere information kan indhentes. Endelig er centrale bestemmelser i helbredsoplysningsloven optrykt allersidst i denne vejledning.

## Del 1

### *Ledelsesretten*

Den almindelige ledelsesret er en sædvanlig betegnelse for det helt grundlæggende udgangspunkt for et ansættelsesforhold, hvorefter en arbejdsgiver inden for de rammer, der gælder for ansættelsesforholdet, kan gøre brug af lønmodtagers arbejdskraft. Begreber som ”arbejdsgivers ret til at lede og fordele arbejdet” og ”arbejdsgivers instruktionsbeføjelse” er udslag af ledelsesretten, der i høj grad er fastlagt gennem arbejdsretlig praksis og kun i begrænset omfang reguleret ved lov.

Helbredsoplysningsloven er - som dens titel, ”lov om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet”, angiver - et eksempel på, at der findes lovgivning, der fastlægger ledelsesrettens grænser, men for at anvende loven i den rette sammenhæng er det vigtigt at være opmærksom på, at udenfor lovens anvendelsesområde gælder den almindelige ledelsesret.

Arbejdsgivers adgang til at indkalde lønmodtager til en samtale om sygefravær reguleres således ikke af helbredsoplysningsloven, men af den almindelige ledelsesret. Det indgår i ledelsesretten, at en arbejdsgiver er berettiget til at drøfte spørgsmål vedrørende arbejdets udførelse og at den ansatte loyalt skal medvirke ved denne drøftelse, og det er således udgangspunktet, at en også en sygemeldt lønmodtager som led i dennes ansættelsesforhold er forpligtet til at møde op til en sygefraværssamtale, hvis sygdommen ikke forhindrer lønmodtager i at møde op.

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at ledelsesretten kan indskrænkes gennem aftale. Hvis en arbejdsgiver fx ved indgåelsen af en kollektiv overenskomst har fraskrevet sig muligheden for at indkalde en sygemeldt lønmodtager til en sygefraværssamtale, vil der ikke bestå en pligt for lønmodtager til at møde op til sådan en samtale.

<p><b>Hvis ikke andet er aftalt, kan en arbejdsgiver under henvisning til ledelsesretten indkalde en lønmodtager til en samtale om sygefravær inden for sædvanlig arbejdstid, og hvis sygdom ikke hindrer lønmodtageren i fremmøde, er lønmodtageren forpligtet til at deltage i samtalen.</b></p>
--

### *Helbredsoplysningsloven*

En hovedtanke bag helbredsoplysningsloven er, at helbredsoplysninger, der i henhold til lovens § 2 skal forstås som oplysninger om sygdom eller symptomer på sygdom, er af privat karakter. Det fremgår af loven, at arbejdsgivere ikke har en generel adgang til lønmodtageres helbredsoplysninger, men at der skal varetages bestemte hensyn eller være tale om særlige forhold, for at en arbejdsgiver fx kan anmode en lønmodtager om sådanne oplysninger.

Formålet med loven, som det fremgår af § 1, stk. 1, er ”at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtageres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse”.

#### *Anvendelsesområdet*

Helbredsoplysningsloven gælder både før og under ansættelsen. Situationen ved en ansættelsessamtale og ved en sygefraværssamtale kan bedst anskues hver for sig, men loven gælder i begge situationer.

Det er væsentligt at holde sig for øje, hvad der falder udenfor lovens anvendelsesområde. Det fremgår af § 1, at helbredsoplysningsloven viger for anden lovgivning eller bestemmelser med hjemmel heri, der omhandler brug af helbredsoplysninger. Sådanne regler, der fx kan angå krav om helbredsundersøgelser i tilknytning til udførelsen af bestemte former for arbejde, berøres ikke af helbredsoplysningsloven.

Loven regulerer ikke adgangen til at gennemføre færdighedsprøver, dvs. undersøgelser, interviews m.v., som har til formål at konstatere, om den pågældende lønmodtager har de nødvendige evner eller færdigheder til at udføre et arbejde. Oplysninger, der ikke er oplysninger om sygdom eller symptomer på sygdom, omfattes ikke af loven.

Det bør også nævnes, at loven ikke er til hinder for, at en lønmodtager af egen drift giver arbejdsgiver helbredsoplysninger. Generelle opfordringer til at tale åbent om helbredsforhold i fx en personalehåndbog eller tilsvarende er der heller ikke noget forbud imod i helbredsoplysningsloven.

### *§ 2: Indhentelse af helbredsoplysninger*

Arbejdsgivers adgang til at anmode om helbredsoplysninger er reguleret i helbredsoplysningslovens § 2. Det fastslås i stk. 1, at en arbejdsgiver kun må anmode om helbredsoplysninger for at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom eller har eller har haft symptomer herpå, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagers arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Arbejdsgiver skal i henhold til stk. 3 angive, hvilke sygdomme eller symptomer, der ønskes oplysning om.

En arbejdsgiver kan således godt spørge til bestemte sygdomme, der erfaringsmæssigt kan være en hindring for, at lønmodtager kan udføre arbejdet, eller forhøre sig om konkrete symptomer, der i væsentlig grad kan begrænse lønmodtagers mulighed for at løfte arbejdsopgaven. Arbejdsgivere kan efter § 2, stk. 2, også anmode om helbredsoplysninger, som lønmodtageren ikke selv har kendskab til, hvis forholdene ved det pågældende arbejde særligt taler for at indhente oplysningerne.

**Helbredsoplysningsloven tillader, at arbejdsgivere spørger til angivne sygdomme eller symptomer, der vil have væsentlig betydning for lønmodtagers arbejdsdygtighed, og at lønmodtager undersøges for bestemte sygdomme eller symptomer, hvis forholdene ved arbejdet særligt taler herfor.**

Som helbredsoplysningsloven er udformet, kan arbejdsgiver derimod i almindelighed ikke anmode en lønmodtager om at oplyse en diagnose. Det følger af loven, at en arbejdsgiver, der ved, at en flytteemand før har måttet være længe fraværende på grund af en ryglidelse, kan anmode om at få oplyst, om det igen er denne ryglidelse, der medfører betydeligt fravær. Men en generel praksis, hvor arbejdsgivere i forbindelse med sygemeldinger spørger, hvad medarbejderen fejler, er i strid med helbredsoplysningsloven.

**Når en lønmodtager ringer og melder sig syg, følger det af helbredsoplysningsloven, at arbejdsgiver kun i ganske særlige situationer kan anmode om at få oplyst, hvad lønmodtageren fejler.**

Det fremgår af helbredsoplysningslovens § 2, stk. 5, at tredjemand, der optræder på arbejdsgivers vegne, har samme adgang som arbejdsgiveren til at anmode om helbredsoplysninger. Et konsulentfirma, der engageres af en arbejdsgiver til at håndtere sygemeldinger, vil skulle agere i henhold til loven, mens fx et forsikringsselskab, som en arbejdsgiver anvender til at forsikre medarbejdere, i almindelighed ikke vil handle på arbejdsgivers vegne, hvis der indhentes helbredsoplysninger. Under forudsætning af, at arbejdsgiver ikke

får oplysning om lønmodtagers sygdomme eller symptomer herpå, er også sundhedsordninger mv., der tilbydes medarbejdere, uproblematisk i forhold til helbredsoplysningsloven.

#### *Andre relevante bestemmelser*

Det skal nævnes, at en lønmodtager efter helbredsoplysningslovens § 6 af egen drift eller på spørgsmål derom fra arbejdsgiveren skal oplyse, om lønmodtageren er bekendt med at lide af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, som vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Denne oplysningspligt gælder dog kun inden ansættelsen.

**Hvis en lønmodtager er vidende om at lide af en sygdom eller at have symptomer på en sygdom, som vil have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden ved det pågældende arbejde, skal lønmodtager oplyse arbejdsgiver om det inden ansættelsen.**

Hvis der skal foretages helbredsundersøgelse af en lønmodtager, skal anmodning herom efter lovens § 10, stk. 1, gå gennem lønmodtageren og efter dennes eget valg rettes enten til lønmodtagers egen læge eller til en tilsvarende sagkyndig i en bedriftssundhedstjeneste, som den pågældende virksomhed måtte være tilsluttet. De helbredsundersøgelser, der efter § 3 kan tilbydes lønmodtager på baggrund af arbejdsmiljøforhold, skal der orienteres om til Arbejdstilsynet inden sådanne undersøgelser iværksættes.

Loven indeholder herudover regler om blandt andet særlig dispensationsadgang, informeret samtykke ved undersøgelser og eventuelle konsekvenser af et afslag på at lade sig undersøge, tavshedspligt og sanktioner.

## Del 2

### *Anvendelsen af reglerne*

I Del 1 blev det retsgrundlag, der regulerer forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager i forbindelse med udveksling af oplysninger vedrørende sygdom, gennemgået. Her i Del 2 vil der blive fokuseret på, hvordan reglerne i praksis giver mulighed for at føre sygefraværssamtaler på en hensigtsmæssig måde. Det vil derfor ikke blive videre berørt, fx hvad helbredsoplysningsloven betyder ved en ansættelsessamtale, da det er situationen under ansættelsen, der behandles i det følgende.

På dette område adskiller situationen under ansættelsen sig især fra situationen inden ansættelsen ved, at en arbejdsgivers fokus almindeligvis vil være på, at lønmodtager kommer bedst og hurtigst muligt tilbage på arbejde, og ikke på, om lønmodtager skal ansættes eller ej. Også under ansættelsen kan en arbejdsgiver have behov for at få belyst, om lønmodtageren lider af en sygdom eller har symptomer herpå, der har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, men i mange tilfælde vil en drøftelse mellem arbejdsgiver og lønmodtager som følge af dennes sygdom netop finde sted på baggrund af, at sygdommen har denne betydning. Da lovens § 2, stk. 1 fastsætter, at arbejdsgiver kun må anmode om helbredsoplysninger for at få belyst, om lønmodtager lider af en sygdom eller har symptomer, der har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, kan arbejdsgiver ikke anmode om oplysning om sygdom eller symptomer, hvis det allerede er fastslået, at lønmodtagers sygdom eller symptomer har denne væsentlige betydning.

**Hvis det allerede står klart for arbejdsgiver, at lønmodtager lider af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, der har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, følger det af helbredsoplysningsloven, at arbejdsgiver ikke kan anmode om yderligere oplysning om sygdommen eller symptomerne.**

Når det kan konstateres, at lønmodtager lider af en sygdom eller har symptomer herpå, der har væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden, er arbejdsgivers interesse i at få oplysninger om sygdommen eller symptomerne imidlertid også forholdsvis begrænset. I stedet for at fokusere på sygdommen kan arbejdsgiver med fordel søge at få belyst, hvordan medarbejderen bedst og hurtigst muligt kommer tilbage i arbejde igen.

### *Hvad arbejdsgivere kan spørge om*

Helbredsoplysninger er oplysninger om sygdom og symptomer herpå, så en arbejdsgiver vil ikke være omfattet af helbredsoplysningsloven, men derimod agere inden for ledelsesrettens rammer, hvis arbejdsgiveren anmoder om oplysning om, hvilke funktioner lønmodtager kan væretage på trods af sygdommen, hvilket fravær der kan blive tale om på grund af sygdommen eller hvilke foranstaltninger der kan være grund til at iværksætte som følge af sygdommen.

**En arbejdsgiver kan søge oplyst, hvilke funktioner en sygemeldt medarbejder eventuelt kan bestride, hvilke foranstaltninger der eventuelt kan sættes i værk og hvilket fravær der kan påregnes.**

- Spørgsmål om, hvorvidt lønmodtageren kan køre bil, om lønmodtageren bedre vil kunne udføre mindre fysisk belastende arbejde eller om lønmodtageren selv kan pege på en funktion på virksomheden, denne kan varetage på trods af sygdommen, fx kunne medføre, at lønmodtageren kan komme tilbage på arbejde i en anden funktion.
- Tilsvarende kan spørgsmål om eventuelt forudsigeligt fravær kan eksempelvis føre til oplysning om en planlagt operation eller en fortløbende behandling på bestemte ugedage samt give arbejdsgiver en idé om, hvor længe sygdommen kan vare
- Endelig vil spørgsmål om, hvorvidt det vil kunne hjælpe lønmodtager at blive flyttet fysisk, om en periode på deltid er en løsning, om der vil kunne arbejdes hjemmefra eller om der er andre foranstaltninger eller hjælpemidler, der med fordel vil kunne tages i brug, fx føre til, at lønmodtageren hurtigere kan genoptage arbejdet helt eller delvist.

Særligt vedrørende indhentelse af funktionsoplysninger kan det i øvrigt nævnes, at arbejdsgiver i visse tilfælde indirekte vil kunne få oplysninger vedrørende lønmodtagers helbred herved uden at oplysningerne dog er omfattet af helbredsoplysningsloven. En arbejdsgiver, der sikrer sig, at lønmodtager besidder et gyldigt førerbevis, får eksempelvis samtidig oplysning om, at lønmodtageren er blevet fundet helbredsmæssigt egnet til at køre bil uden at dette dog er en oplysning om sygdom eller symptomer herpå.

I det hele taget kan det hævdes, at arbejdsgiver afhængigt af svarene på spørgsmål som de beskrevne kan få en idé om, hvilke sygdomme eller hvilken form for sygdom lønmodtageren lider af eller ikke lider af, men som nævnt angår helbredsoplysningsloven kun oplysninger om sygdom og symptomer. Hvis der er udsigt til, at lønmodtager vil være fraværende, kan arbejdsgiver anmode om nærmere oplysning om dette fraværs beskaffenhed, så arbejdsgiveren kan overflytte arbejdsopgaver eller omrokere på virksomheden.

Hvis det fx er nødvendigt med en lægeundersøgelse for at afdække, om en sygemeldt lønmodtager vil kunne varetage en bestemt funktion på trods af sygdommen, er helbredsoplysningsloven ikke til hinder for, at en lønmodtager vil kunne blive undersøgt af dennes egen læge eller af en specialist uden at arbejdsgiver derved får oplysning om lønmodtagers sygdom eller symptomer, men blot oplysning om lønmodtagers mulighed for at bestride den pågældende funktion. Tilsvarende vil en læge kunne pege på foranstaltninger, som en arbejdsgiver i givet fald kan iværksætte for at muliggøre lønmodtagers hurtige tilbagekomst til arbejdet, uden at der er tale om brug af helbredsoplysninger i henhold til helbredsoplysningsloven.

Når en medarbejder er sygemeldt, kan der således med fordel lægges vægt på, hvad medarbejderen eventuelt alligevel kan. Spørgsmål som "vil du kunne arbejde på halv tid?" eller "vil du kunne passe telefoner, nu du skal undgå tunge løft?" er konstruktive, rettet mod mulige funktioner eller foranstaltninger og falder helt udenfor helbredsoplysningslovens område.

<p><b>Helbredsoplysningsloven angår kun oplysninger om sygdom og symptomer og er på ingen måde til hinder for, at en arbejdsgiver fokuserer på, hvad en sygemeldt lønmodtager alligevel kan.</b></p>
--

## Eksempler på spørgsmål og svar:

### ***Hvad kan en lønmodtager gøre, hvis arbejdsgiver ikke overholder reglerne?***

**Svar:** Hvis lønmodtager er medlem af en lønmodtagerorganisation, vil det være nærliggende at henvende sig der for at få bistand. Hvis lønmodtager ikke er medlem af en lønmodtagerorganisation, vil lønmodtager i tilfælde af, at helbredsoplysningslovens § 2 er overtrådt, kunne henvende sig til en advokat for eventuelt at blive tilkendt en godtgørelse ved domstolene. Udover at helbredsoplysningsloven i § 12 giver hjemmel til, at krænkelse af lønmodtagers rettigheder efter § 2 kan udløse en godtgørelse, er det i § 13 fastsat, at overtrædelse af § 2 straffes med bøde.

### ***Hvad kan arbejdsgiver gøre, hvis lønmodtager ikke vil besvare arbejdsgivers lovlige spørgsmål?***

**Svar:** Hvis arbejdsgiver er medlem af en arbejdsgiverorganisation, kan der eventuelt søges bistand der. En arbejdsgiver vil kunne møde en lønmodtager, der ikke vil besvare lovlige spørgsmål eller fx nægter at medvirke ved en sygefraværssamtale, med ansættelsesretlige sanktioner. Det kan være en henstilling, en advarsel mv., og i sidste ende vil det kunne få konsekvenser for ansættelsesforholdet, hvis lønmodtager nægter at samarbejde.

Eventuelle spørgsmål, som denne vejledning måtte give anledning til, kan rettes til Beskæftigelsesministeriet, gerne på E-mail [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk). Hvis der viser sig at være behov for at følge op på denne vejledning, fx ved at offentliggøre besvarelsen af ofte stillede spørgsmål, vil dette eksempelvis ske via ministeriets hjemmeside – [www.bm.dk](http://www.bm.dk) – hvor denne vejledning også forefindes.