

VEJLEDNING VEDR.

Helbreds kontrol ved natarbejde



Bliv inspireret til den lokale aftale!

Indholdsfortegnelse

Formålet med helbredscontrollen	4
Målgruppen for helbredscontrollen	4
Ansatte på det private område	4
Hvordan inviteres der til helbredscontrollen?	5
Hvem betaler helbredscontrollen?	5
Hvor hyppigt skal helbredscontrollen tilbydes?	5
Hvordan beregnes nattimer?	6
Hvordan tælles timer ved rådighedsvagt?	6
Hvem foretager helbredscontrollen?	6
Særlige forholdsregler i forhold til helbredsoplysninger	7
Helbredscontrollens indhold	7
Godkendelse af retningslinier for helbredscontrollen	8
Hvis kontrollen viser helbredsproblemer?	8
Hvordan implementeres aftalen på arbejdspladsen?	8
Hvad kan medarbejderen selv gøre?	9
Hvad kan arbejdspladsen gøre?	9
Evaluerings- og korrektionsafklaring af aftalen?	10
Bilag 1	11
Bilag 2	12
Bilag 3	13
Bilag 4	15

Indledning

Ved overenskomstforhandlingerne i 2005 indgik Sundhedskartellet og de (amts)kommunale arbejdsgivere en tillægsaftale til helbreds kontrol ved natarbejde. Aftalen betyder, at medarbejdere, som udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder, har ret til en helbreds kontrol.

Retten til helbreds kontrol ved natarbejde er imidlertid ikke ny. Allerede i november 1993 blev retten til helbreds kontrol stadfæstet i EU-direktivet ”om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden”.

Direktivet blev i 1999 implementeret i Danmark via KTO-aftalen ”om arbejdstid m.v. pr. 1. april 1999”. Men aftalen var afgrænset til ansatte, der normalt udfører mindst tre timer af den daglige arbejdstid i natperioden.

Det er op de enkelte institutioner at forhandle sig frem til en lokal aftale, der skal danne grundlag for de konkrete lokale tiltag i forhold til helbreds kontrollen af de ansatte, der er omfattet af dette.

Denne vejledning er tænkt som inspiration til elementer, der kan indarbejdes i den lokale aftale, og vejledningen forsøger at besvare de hyppigste stillede spørgsmål, og tillægsaftalen danner baggrund for indholdet.

Formålet med helbredskontrollen

Helbreds kontrol er en screening for gener og symptomer. Der er ikke tale om en undersøgelse med eksempelvis blodprøver og røntgen.

Formålet med en helbreds kontrol er at styrke den enkeltes evne til at forebygge helbredsmæssige konsekvenser af natarbejde. Derfor bør der primært være fokus på vejledning af natarbejderen – eksempelvis i forhold til søvn, kost, motion og arbejdstidssystemet.

Målgruppen for helbreds kontrol

Aftalen om helbreds kontrol dækker alle offentligt ansatte, som arbejder om natten. Definitionen på natarbejdere er:

- 1) Ansatte, som normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller
- 2) Ansatte, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

Den sidste definition indebærer også, at medarbejdere, der arbejder på skiftehold, som opfylder betingelsen, skal tilbydes helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde. Derefter skal de tilbydes helbreds kontrol med regelmæssige mellemrum.

Natperioden er præciseret til at være et tidsrum på mindst syv timer, som omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00. Med mindre andet er aftalt er natperioden fra kl. 22.00 til 05.00.

Ansatte på det private område

Aftalen, som er indgået mellem Sundhedskartellet og de amtskommunale arbejdsgivere, omfatter som udgangspunkt ikke de privatansatte. Imidlertid kan der i de privatansattes overenskomster eller kontrakter være indgået aftale om, at aftalen gælder for de privatansatte.

For privatansatte, der ikke på nogen måde er omfattet af aftalen, gælder, at de vil være omfattet af ”bekendtgørelsen af lov om gennemførelsen af dele af arbejdstidsdirektivet”, der giver samme rettigheder til helbreds kontrol ved natarbejde.

Hvordan inviteres der til helbreds kontrol?

Aftalen bør indeholde en beskrivelse af, hvordan ansatte "inviteres" til helbreds kontrol. Der bør også være overvejelser i forhold til:

- 1) allerede ansatte
- 2) nyansatte
- 3) når ansatte overgår fra fx dagarbejde til også at have vagtarbejde.

Hvem betaler helbreds kontrollen?

Af tillægsaftalen fremgår det, at ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, og at helbreds kontrollen betales af arbejdsgiveren.

Hvor hyppigt skal helbreds kontrol tilbydes?

Ansatte skal tilbydes helbreds kontrol, inden de påbegynder natarbejde. Herefter skal kontrollen tilbydes med regelmæssige mellemrum.

Da aftalen om helbreds kontrol ikke tidligere har været praktiseret på arbejdspladserne, har mange ansatte ret til en helbreds kontrol. Der vil være to grupper:

- 1) Ansatte, som forventer at have 300 timer over 12 måneder i natarbejde har ret til en helbreds kontrol, fordi aftalen foreskriver "inden man påbegynder natarbejde".
- 2) Der vil være en række sygeplejersker, som allerede har haft 300 timer i natarbejde over 12 måneder. Den gruppe har således ret til helbreds kontrol, da aftalen foreskriver med "regelmæssige mellemrum". For dem vil det være deres første helbreds kontrol.

Regelmæssige mellemrum er ikke nærmere defineret i tillægsaftalen. Skelles der imidlertid til "Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet" af 2. april 2002, fremgår det af § 6.: "at lønmodtagere skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år". Loven omfatter ansatte, som ikke er dækket af en overenskomst.

Regelmæssige mellemrum vil derfor være et begreb, der skal diskuteres og aftales i de lokale samarbejdsfora. Ved en tvist mellem parterne om ”regelmæssige mellemrum” vil der formentlig blive taget udgangspunkt i ”Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet”.

Hvordan beregnes nattimer?

Hvis ikke andet er aftalt er natperioden fra kl. 22.00-05.00. Arbejder medarbejderen normalt i nattevagt fra eksempelvis kl. 23.00-07.00, har den pågældende seks timer i natperioden (23.00-05.00). Når medarbejderen optjener seks timer i natperioden pr. vagt, skal vedkommende arbejde 50 vagter over 12 måneder, før hun har arbejdet i 300 timer i natperioden. Det er 4,2 nattevagter i gennemsnit pr. måned.

Hvordan tælles timer ved rådighedsvagt?

Der er i selve aftalen ikke nævnt noget specifikt om rådighedsvagt. I Sundhedskartellet anbefaler vi, at der argumenteres for ”time til time”. På en rådighedsvagt sover mange dårligt med opvågning ved den mindste lyd. Dette kan medføre søvnmangel og gener dagen der på – lige som ved en regulær nattevagt. Personer i rådighedsvagt kan have lige så stort et behov for en forebyggende samtale om, hvordan eventuelle problemer håndteres med rådighedsvagten samt vagtsystemet, som personer med fast tilstedeværelse om natten.

Hvem foretager helbredscontrollen?

Det er vigtigt, at den person, der udfører helbredscontrollen, har viden om sammenhænge mellem natarbejde, arbejdsmiljø og helbredsmæssige konsekvenser.

Desuden er det vigtigt, at den enkelte arbejdsplads undersøges af samme person, således at der kan udarbejdes en samlet rapport om arbejdspladsens arbejdsmiljø. På den måde er det muligt afdække gennemgående problemstillinger.

I Sundhedskartellet anbefaler vi, at arbejdspladsen indgår en aftale med en ekstern arbejdsmiljørådgiver eller en arbejdsmedicinsk klinik.

Særlige forholdsregler i forhold til helbredsoplysninger

Det er reglerne om tavshedspligt for sundhedspersonale m.fl., som gælder omkring helbredsoplysningerne. Ifølge "lov om brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet" er det kun den undersøgte, der må videregive oplysninger om sit helbred.

Vær opmærksom på, at der i aftalen bør anføres, at alle personfølsomme data behandles fortroligt af undersøgeren, og at der ikke videregives personhenførbare data til arbejdsgiveren. Desuden, at personhenførbare oplysninger slettes, når medarbejderen ikke længere er omfattet af aftalen eksempelvis ved jobskifte til anden region/kommune.

Helbredskontrollens indhold

Indholdet i selve helbredskontrollen kan eksempelvis være et spørgeskema, som natarbejder kan besvare. Spørgeskemaet har fokus på trivsel og helbredsproblemer ved natarbejde. Resultaterne fra spørgeskemaet kan så danne grundlag for den forebyggende samtale.

Spørgeskemaet kan indeholde temaer så som:

- Hvordan trives medarbejderen med natarbejdet?
- Arbejdstidssystemets opbygning fx antal vagter, arbejde med uret og fridagens placering.
- Det fysiske og psykiske/sociale arbejdsmiljø, herunder helbredsspørgsmål i forhold til subjektiv følelse af arbejdsbelastning og arbejdstempo.
- Lægediagnosticerede sygdomme, fx sukkersyge eller epilepsi.
- Symptomer fra kredsløb og luftveje, træthed, almen utilpashed, hovedpine og mavetarmsymptomer.
- Særlige oplysninger og fokus på kommende og aktuel graviditet (for kvinder).
- Søvn før, under og efter nattevagt.
- Kostvaner før, under og efter natarbejde.
- Tobak, alkohol, kost, motion og medicinforbrug.
- Objektive målinger, som blodtryk, højde, vægt (BMI) og taljemål.

Den forbyggende samtale kan enten organiseres som en individuel samtale eller som en gruppesamtale. Oplever medarbejderen problemer med natarbejdet, bør vedkommende tilbydes en individuel samtale.

Godkendelse af retningslinier for helbreds kontrol

Arbejdstilsynet kan – men skal ikke – godkende en aftale om helbreds kontrol. Derfor er det muligt at få Arbejdstilsynet til at kontrollere en skriftlig aftale, så tilsynet kan vurdere om loven overholdes.

Imidlertid skal Arbejdstilsynet orienteres om indholdet af selve helbreds kontrollen/undersøgelsen. Det fremgår af helbredsoplysningsloven § 3, stk. 3. Relevante oplysninger skal være indeholdt i anmeldelsen, og undersøgelsen må først iværksættes fire uger efter, at orienteringen er kommet frem til Arbejdstilsynet.

Hvis kontrollen viser helbredsproblemer?

Hvis natarbejderen har helbreds- eller sygdomssymptomer, bør vedkommende henvises til supplerende lægeundersøgelse hos den praktiserende læge.

I aftalen om ”visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden” står der i § 9, at: ”natarbejdere, som lider af helbredsproblemer, der påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem”. Derfor er der mulighed for, at natarbejdere med helbredsproblemer pga. af natarbejde kan overføres til kun dagarbejde.

Hvordan implementeres aftalen på arbejdspladsen?

I Sundhedskartellet anbefaler vi, at de tillidsvalgte diskuterer, hvordan aftalen kan implementeres. Diskussionerne kan finde sted i enten sikkerheds-, samarbejds- eller MED-udvalg. Formålet er at få fastlagt retningslinier for helbreds kontrol ved natarbejde på arbejdspladsen.

Hvad kan medarbejderen selv gøre?

Det er vigtigt, at natarbejderen selv er opmærksom på sin krops reaktioner. Observerer medarbejderen helbredsproblemer, er det vigtigt, at vedkommende søger læge for at blive undersøgt og for at få afklaret, om det er natarbejdet som kroppen ikke kan forene sig med.

Når man har natarbejde, er der risiko for, at ens indre døgnrytme kommer i utakt med den ydre døgnrytme. Denne risiko kan minimeres ved kun at have 3-4 nattevagter i træk.

Desuden skal man sørge for at få tilstrækkelig søvn. Søvnmangel er nemlig en potentiel risiko for natarbejdere, da de vanligvis sover mindre end dem, der arbejder i de øvrige vagttyper. Som natarbejder bør man ligeledes sørge for at få tilstrækkelig væske og sufficient kost, når man arbejder om natten. Det vil reducere risikoen for problemer med mave-/tarmsystemet.

Hvad kan arbejdspladsen gøre?

På Sundhedskartellets arbejdspladser kan det ikke undgås at have nattevagter, da patienterne/klienterne har behov for pleje i alle døgnets 24 timer. Det kan dog alligevel være en god idé at diskutere arbejdstilrettelæggelsen på arbejdspladsen. Formålet er at revurdere, om nogle af arbejdsopgaverne kan flyttes fra nat til dag, således at så få som muligt har natarbejde. Det kan også være nødvendigt på arbejdspladsen at diskutere, om der er kolleger, som i en kortere eller længere periode skal fritages for natarbejde – eksempelvis hvis de er gravide.

På flere arbejdspladser er der indgået aftaler om power napping. Det har vist sig, at et hvil på 20 minutter er med til at øge personalets velvære. De er mere veloplagte om natten, de sover bedre, når de kommer hjem, og de føler sig mere udhvilet, når de står op. Hvilepausen giver et bedre liv uden for vagterne. Power napping kan således være en mulighed for, at natarbejderen både får det bedre på nattevagten og uden for vagterne.

Herudover kan arbejdspladsen med henblik på at forbedre arbejdsvilkårene for nattevagterne tilbyde:

- 1) kosttilbud til nattevagter
- 2) kostvejledning
- 3) hjælp til arbejdstidstilrettelæggelse
- 4) mulighed for personlige vilkår.

Der er flere muligheder, som kan være med til at reducere generne af natarbejdet. Derfor anbefaler vi i Sundhedskartellet, at arbejdspladserne diskuterer både arbejdstilrettelæggelsen, tilrettelæggelsen af arbejdstiden, eventuelle hensyn til særlige medarbejdergrupper samt den enkeltes mulighed for gode arbejdsvilkår og en sund livsstil. Det er her den forbyggende helbreds kontrol ved natarbejde kommer ind i billedet.

Evaluering og korrektion af aftalen

Det bør i aftalen beskrives, hvor længe den løber, og hvornår den skal gennemgås med henblik på eventuelle korrektioner. Samtidig skal man være opmærksom på, at datagrundlaget for de gennemførte helbreds kontroller kan indgå som baggrundsmateriale for den drøftelse af aftalen der finder sted i forbindelse med evalueringen.

KL
 AMTSRÅDSFORENINGEN
 KØBENHAVNS KOMMUNE
 FREDERIKSBERG KOMMUNE

Dato 21. september 2004

Tillæg til aftale om implementering af EU's arbejdstidsdirektiv

Der har været rejst tvivl om, hvorvidt EU's arbejdstidsdirektiv (93/104/EF) er korrekt implementeret for så vidt angår spørgsmålet om natarbejde.

Parterne bag aftalen har drøftet implementeringen af EU-direktivet, og er enige om følgende tillæg til aftalen:

§ 2 (definitioner) ændres punkt 3 til følgende:

Ved natperiode forstås et tidsrum på mindst 7 timer, som omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00. Medmindre andet er aftalt, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

§ 2, punkt 4 ændres til:

En natarbejder defineres som

- a) en ansat, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller
- b) en ansat, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder

Bemærkningen til § 9 ændres til følgende:

De ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum. Helbreds kontrollen betales af arbejdsgiveren.

for AMTSRÅDSFORENINGEN

for KL

for KØBENHAVNS KOMMUNE

for FREDERIKSBERG KOMMUNE

for SUNDHEDSKARTELLET

Hovedstadens Sygehusfællesskab(H:S)

Sundhedskartellet (SHK)

September 2004

Tillæg til aftale af 29.2.1996 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Der har været rejst tvivl om, hvorvidt EU's arbejdstidsdirektiv (93/104/EF) er korrekt implementeret for så vidt angår spørgsmålet om natarbejde.

SHK og H:S har drøftet implementeringen af EU-direktivet, og er enige om følgende ændringer til aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden:

I § 2 (Definitioner) ændres punkt 3 til følgende:

Natperiode: Et tidsrum på mindst 7 timer, som omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00. Medmindre andet er aftalt, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

§ 2, punkt 4 ændres til:

*Natarbejder: a) en ansat, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller
b) en ansat der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.*

Bemærkningen til § 9 ændres til følgende:

De ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum. Helbreds kontrollen betales af arbejdsgiveren.

København, den 30.9.2004

For H:S:



For SHK:



Lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004

Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet¹⁾

Herved bekendtgøres lov nr. 248 af 8. maj 2002 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet med de ændringer, der følger af lov nr. 258 af 8. april 2003.

§ 1. Denne lov finder anvendelse for lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til artikel 2. stk. 1, 3 og 4, artiklerne 4, 6, 8, 9, 16 og 17 i direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som ændret ved direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000.

Stk. 2. For lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, der sikrer de i stk. 1 nævnte rettigheder, finder §§ 2-7 ikke anvendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angiven kollektiv overenskomst, som er gældende på den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat. § 8, stk. 1 og 2, finder alene anvendelse i de i § 8, stk. 3, nævnte tilfælde.

Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse på mobile lønmodtagere, jf. § 2, stk. 2, som er omfattet af forordning 3820/85 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport. Øvrige mobile lønmodtagere er ikke omfattet af §§ 3 og 5-7.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse, hvis der i anden særlig lovgivning eller bestemmelse med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

§ 2. Ved en lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for udførelse af personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 2. Ved mobil lønmodtager forstås i denne lov en lønmodtager, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en virksomhed, der udfører passager- eller godstransport ad vej eller luftvej.

Stk. 3. Medmindre andet er fastsat i henhold til kollektiv overenskomst, forstås ved arbejdstid i denne lov det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver.

Stk. 4. Ved natperiode forstås i denne lov et tidsrum på mindst 7 timer, som omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00. Medmindre andet er aftalt, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

Stk. 5. Ved en natarbejder forstås i denne lov en lønmodtager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller en lønmodtager, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

§ 3. En lønmodtager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pau-

¹⁾ Loven gennemfører Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden for at omfatte sektorer og aktiviteter, der er undtaget fra dette direktiv (EF-tidende 2000 nr. L 195 af 01/08/2000 s. 41-45).

sen lægges efter de for arbejdsstedet normale regler for lægning af arbejdstiden.

§ 4. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioder med årlig betalt ferie og periode med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.

§ 5. Den normale arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en periode på 4 måneder.

Stk. 2. Den i arbejdsmiljølovens kapitel 9 fastsatte minimumsperiode på 24 timers ugentlig hvile medtages ikke i beregningen af gennemsnittet inden for referenceperioden.

Stk. 3. Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken der udføres natarbejde.

§ 6. Lønmodtagere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

§ 7. Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

§ 8. En lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til denne lov er krænkede, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Afskedigede en lønmodtager, fordi denne har rejst krav i henhold til denne lov, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. For lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 1, stk. 1, jf. herved tillige § 1, stk. 2, kan sager om krænkelse af rettighederne efter sådan en overenskomst, berunder om den i stk. 1 og 2 nævnte godtgørelse, som ikke bliver behandlet ad fagretlig vej, afgøres ved de civile domstole.

§ 9. Beskæftigelsesministeren bemyndiges til efter forhandlinger med arbejdsmarkedets parter at fastsætte nærmere regler vedrørende udnyttelse af de i direktivet indeholdte undtagelsesmuligheder.

§ 10. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

—————
Lov nr. 258 af 8. april 2003, som ændrer lovens § 1 og § 2, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 3

Loven træder i kraft den 31. juli 2003.²¹

Beskæftigelsesministeriet, den 24. august 2004

CLAUS HJØRT FREDERIKSEN

/ E. Edelberg

²¹ Lov nr. 258 af 8. april 2003 blev bekendtgjort i Lovtidende den 9. april 2003.

Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet (Helbredslov)

LOV nr 286 af 24/04/1996 (Gældende)

Senere ændringer til forskriften

Oversigt (indholdsfortegnelse)

[Kapitel I Lovens formål og anvendelsesområde](#)

[Kapitel II Indhentning af oplysninger](#)

[Kapitel III Lønmodtagerens oplysningspligt](#)

[Kapitel IV Det sagkyndige råd](#)

[Kapitel V Informeret samtykke](#)

[Kapitel VI Sagkyndige](#)

[Kapitel VII Tavshedspligt m.v.](#)

[Kapitel VIII Sanktioner](#)

[Kapitel IX Ikrafttræden](#)

Forskriftens fulde tekst

Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet

(Helbredslov)

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:
Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

Kapitel I

Lovens formål og anvendelsesområde

§ 1. Loven har til formål at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtageres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse. Dette gælder, uanset om oplysningerne hidrører fra genetiske undersøgelser, almindelige undersøgelser eller andre kilder.

Stk. 2. Loven gælder for brug af helbredsoplysninger på arbejdsmarkedet. Loven finder dog ikke anvendelse, i det omfang der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri er fastsat regler om brug af helbredsoplysninger.

Stk. 3. Ved anmodning om og ved indhentning af helbredsoplysninger forstås i denne lov tillige foretagelse af undersøgelser, i det omfang disse er nødvendige for at tilvejebringe de pågældende helbredsoplysninger.

Kapitel II

Indhentning af oplysninger

§ 2. En arbejdsgiver må i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse af en lønmodtager alene anmode om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom eller har eller har haft symptomer på en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde, jf. dog §§ 3-6.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan dog kun anmode om oplysninger, jf. stk. 1, som lønmodtageren ikke selv er bekendt med, hvis forholdene ved det pågældende arbejde særlig taler for at indhente dem.

Stk. 3. Ved anmodning om oplysninger efter stk. 1 og 2 skal arbejdsgiveren angive over for lønmodtageren, hvilke sygdomme eller symptomer på sygdomme der ønskes oplysninger om.

Stk. 4. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med ansættelse eller under ansættelse af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af helbredsoplysninger med det formål at få belyst lønmodtagerens risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme, jf. dog § 3.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1-4 gælder tillige for konsulenter og andre, der optræder på arbejdsgiverens vegne.

§ 3. En arbejdsgiver kan tilbyde, at der indhentes helbredsoplysninger med de formål, som er nævnt i § 2, stk. 1 og 4, hvis forhold i arbejdsmiljøet gør det rimeligt og hensigtsmæssigt af hensyn til lønmodtageren selv eller andre ansatte.

Stk. 2. Indhentning af oplysninger efter stk. 1 skal være velegnet til at forebygge arbejdsbetingede lidelser eller til forbedring af arbejdsmiljøforholdene. Arbejdsmiljølovgivningens regler og retningslinjer for undersøgelsesmetoder og brug af sagkyndige finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal orientere den stedlige arbejdstilsynskreds, inden sådanne undersøgelser iværksættes. Orienteringen skal indeholde fyldestgørende oplysninger om undersøgelsen, herunder omfang, metode m.v., og om, hvem der medvirker ved og forestår undersøgelsen. Undersøgelsen må først iværksættes 4 uger efter, at orienteringen er kommet frem til arbejdstilsynskredsen.

Stk. 4. Når der iværksættes en helbredsundersøgelse, skal arbejdsgiveren

- 1) meddele den, der foretager undersøgelsen, alle nødvendige oplysninger til brug herfor,
- 2) afholde udgifterne i forbindelse med undersøgelsen og
- 3) sørge for, at undersøgelsen kan foregå uden tab af indtægt for lønmodtageren og så vidt muligt i arbejdstiden.

Stk. 5. Direktøren for Arbejdstilsynet kan påbyde, at en undersøgelse ikke iværksættes, eller at den standses, hvis den ikke opfylder kravene efter stk. 2.

Stk. 6. Direktørens påbud kan påklages efter samme regler som afgørelser efter arbejdsmiljøloven. Klage har dog ikke opsættende virkning for påbudet.

§ 4. Arbejdsministeren kan efter indhentet udtalelse fra det i § 8 nævnte råd tillade, at en arbejdsgiver foranlediger, at der indhentes oplysninger om, hvorvidt lønmodtagere lider af en sygdom, har symptomer på en sygdom eller frembyder smittefare, i det omfang det er nødvendigt for at tilgodese væsentlige hensyn til

- 1) forbruges eller andres sikkerhed eller sundhed,
- 2) det ydre miljø eller
- 3) andre samfundsinteresser.

Stk. 2. Det er en betingelse for at indhente helbredsoplysningerne, at det pågældende hensyn klart overstiger hensynet til lønmodtageren, og at det ikke er muligt for virksomheden at tilgodese hensynet på anden måde.

Stk. 3. En helbredsundersøgelse skal foretages ved anvendelse af den mindst indgribende metode, som kan opfylde formålet.

Stk. 4. § 3, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

§ 5. En arbejdsgiver kan foranledige, at der indhentes oplysninger om, hvorvidt lønmodtagere lider af en sygdom, har symptomer på en sygdom eller frembyder smittefare, når det er nødvendigt for at tilgodese væsentlige hensyn til virksomhedens drift, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse, at arbejdsgiveren eller dennes organisation indgår aftale herom med den eller de modstående lønmodtagerorganisationer, jf. dog stk. 3. En aftale skal sendes til arbejdsministeren til orientering.

Stk. 3. I tilfælde, hvor der ikke kan indgås aftale efter stk. 2, kan arbejdsministeren efter indhentet udtalelse fra det i § 8 nævnte råd give tilladelse til indhentning af helbredsoplysningerne.

Stk. 4. § 3, stk. 4, og § 4, stk. 2 og 3, finder tilsvarende anvendelse.

Kapitel III

Lønmodtagerens oplysningspligt

§ 6. En lønmodtager skal inden ansættelsen af egen drift eller på spørgsmål derom fra arbejdsgiveren 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.

§ 7. Hvis arbejdsgiveren på grundlag af oplysninger, der er indhentet i medfør af § 4 og § 5, bør gennemføre foranstaltninger i forbindelse med arbejdet eller foretage andre dispositioner, skal lønmodtageren sørge for, at arbejdsgiveren underrettes herom.

Kapitel IV

Det sagkyndige råd

§ 8. Arbejdsministeren nedsætter et råd, der udtaler sig efter anmodning fra ministeren eller af egen drift i sager, som sendes til ministeren i henhold til § 4, stk. 1, og § 5, stk. 2 og 3.

Stk. 2. Arbejdsministeren udpeger rådets formand. Rådet består herudover af 16 medlemmer, der udpeges af arbejdsministeren efter indstilling fra følgende myndigheder og organisationer:

1 repræsentant for Arbejdsministeriet,

1 repræsentant for Arbejds miljøinstituttet,

1 repræsentant for Det Ethiske Råd,

1 repræsentant for Direktoratet for Arbejdstilsynet,

1 repræsentant for Erhvervsministeriet,

1 repræsentant for Den almindelige danske Lægeforening,

1 repræsentant for Justitsministeriet,

1 repræsentant for Sundhedsstyrelsen,

1 repræsentant for Akademikernes Centralorganisation,

1 repræsentant for Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd,

1 repræsentant for Ledernes Hovedorganisation,

1 repræsentant for Landsorganisationen i Danmark,

1 repræsentant for Dansk Arbejdsgiverforening,

1 repræsentant for Finansministeriet, Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen i Danmark i forening,

1 repræsentant for Finanssektorens Arbejdsgiverforening og

1 repræsentant for Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere.

Stk. 3. Medlemmerne udpeges for 3 år ad gangen. Genudpegelse kan finde sted.

Stk. 4. Rådet fastsætter selv sin forretningsorden.

Kapitel V

Informeret samtykke

§ 9. Før der foretages en undersøgelse med de i § 2, stk. 1 og 4, jf. § 3, nævnte formål, skal den, der foretager undersøgelsen, sikre sig, at lønmodtageren er skriftligt og mundtligt informeret om

- 1) undersøgelsens formål og art,
- 2) undersøgelsens metode,
- 3) eventuelle risici, der er forbundet med undersøgelsen,
- 4) de eventuelle konsekvenser, som undersøgelsens resultater kan få for lønmodtageren,
- 5) karakteren af de oplysninger, som kan fremkomme ved undersøgelsen, herunder om størrelsen af risikoen for fremtidig sygdom m.v.,
- 6) betingelserne for videregivelse af oplysninger, jf. §§ 7 og 11,
- 7) undersøgelsens opfølgning, herunder om underretning af arbejdsgiveren,
- 8) hvordan undersøgelsens resultater skal opbevares,
- 9) hvor undersøgelsens karakter gør det naturligt, også muligheden for, at et undersøgelsesresultat kan indvirke på den undersøgte livsforventning og selvopfattelse.

Stk. 2. Før undersøgelsen foretages, skal arbejdsgiveren sørge for, at lønmodtageren er informeret om de eventuelle konsekvenser, som et afslag på at lade sig undersøge kan få for lønmodtageren.

Stk. 3. Undersøgelsen må kun foretages, når lønmodtageren skriftligt har givet sit samtykke dertil. Lønmodtageren skal have en frist på mindst 2 arbejdsdage efter at have fået information som nævnt i stk. 1 til at give samtykke.

Stk. 4. Hvis lønmodtageren udtrykkeligt ønsker begrænsninger i oplysningerne om vurderingen af, hvilke konsekvenser undersøgelsens resultater får for lønmodtageren, eller om undersøgelsen indvirker på den undersøgte livsforventning og selvopfattelse, skal den, der informerer lønmodtageren om undersøgelsens resultat og fortolkning efter § 10, stk. 4, respektere dette.

Kapitel VI

Sagkyndige

§ 10. Anmodning om foretagelse af undersøgelser i medfør af §§ 2, 4 og 5 skal gennem lønmodtageren og efter lønmodtagerens valg rettes enten til en praktiserende læge, som den pågældende lønmodtager sædvanligvis benytter, eller til en tilsvarende sagkyndig i den bedriftssundhedstjeneste, som virksomheden måtte være tilsluttet.

Stk. 2. Den, der modtager anmodningen, skal inddrage den nødvendige og tilstrækkelig kvalificerede lægelige eller anden sagkundskab, herunder arbejdsmedicinsk, klinisk-kemisk, genetisk eller biokemisk sagkundskab, såvel til udførelse af selve undersøgelsen som i forbindelse med fortolkningen af kliniske konsekvenser af undersøgelsen.

Stk. 3. Den, der på grundlag af en undersøgelse afgiver erklæring om en lønmodtagers helbredstilstand og risiko for at udvikle eller pådrage sig sygdomme, skal samtidig give en vurdering, der belyser graden af usikkerhed ved fortolkningen af sådanne undersøgelser.

Stk. 4. Erklæring om en undersøgelses resultater skal videregives til lønmodtageren af den, der har modtaget anmodningen efter stk. 1, jf. dog § 9, stk. 4.

Kapitel VII

Tavshedspligt m.v.

§ 11. Læger, klinikker, laboratorier, offentlige myndigheder m.v. må ikke videregive helbredsoplysninger omfattet af denne lov til andre end den person, som oplysningerne angår, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Videregivelse af de i stk. 1 nævnte oplysninger kan dog ske, i det omfang det er nødvendigt for at opfylde formålet. Det er endvidere en betingelse, at videregivelsen

- 1) følger af anden særlig lov eller bestemmelser fastsat med hjemmel heri,
- 2) sker til brug for forskning med den pågældende persons samtykke eller
- 3) er nødvendig for at afværge risici af den karakter, som er nævnt i § 4, stk. 1.

Stk. 3. Arbejdsgiveren må ikke anmode om eller modtage og gøre brug af fuldmagt til indhentning af helbredsoplysninger.

Kapitel VIII

Sanktioner

§ 12. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2 og 9, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 13. Den, der overtræder § 2, § 3, stk. 3, eller §§ 9-11 straffes med bøde, medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning.

§ 14. Er en overtrædelse begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan bødeansvar pålægges den juridiske person som sådan. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, jf. § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan bødeansvar pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab som sådan.

Kapitel IX

Ikrafttræden

§ 15. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

§ 16. Loven træder i kraft den 1. juli 1996.

Givet på Christiansborg Slot, den 24. april 1996

Under Vor Kongelige Hånd og Segl

MARGRETHE R.

/Jytte Andersen

Sundhedskartellet
Sankt Annæ Plads 30
Postbox 2277
1025 København K
Tlf. 33 15 15 55
Fax 33 13 22 35
shk@sundhedskartellet.dk
[www. sundhedskartellet.dk](http://www.sundhedskartellet.dk)