

henvises tillige til besvarelsenerne af spm. 4 og 31 og 32 og 34 og 35.

Efter min opfattelse er det i særlig grad irrelevant for arbejdsgiveren at vide, hvilke sygdomme lønmodtageren muligvis, muligvis ikke, vil udvikle i fremtiden. Det skyldes navnlig, at arbejdsgivere ikke kun skal kunne ansætte medarbejdere, der særlig kan klare et belastet arbejdsmiljø, i stedet for at forbedre arbejdsmiljøet. F.eks. bør man indrette arbejdsmiljøet på en sådan måde, at ryglidelser ikke opstår, frem for kun at træffe forholdsregler for lønmodtagere, der i forvejen har en dårlig ryg.

Der findes på den anden side arbejdspladser, hvor der er særlige risici forbundet med arbejdet, og hvor man med fordel kan undersøge, om lønmodtageren er disponeret for at udvikle sygdomme. Det gælder f.eks. medicinalvirksomheder, hvor man arbejder med en række allergifremkaldende stoffer. På en større dansk medicinalvirksomhed tilbyder man i dag kommende lønmodtagere en helbredsundersøgelse, der belyser risikoen for at udvikle allergi. Der er imidlertid tale om et tilbud, og lønmodtageren kan afslå dette tilbud. Hvis tilbudet accepteres, bliver oplysningerne lønmodtagerens ejendom, og oplysningerne vide-

regives ikke til arbejdsgiveren. Lovforslaget giver i § 3 mulighed for, at arbejdsgiveren kan tilbyde sådanne undersøgelser, hvis forholdene i arbejdsmiljøet gør det rimeligt.

Mht. spørgsmålet om tavshedspligt vil jeg gøre opmærksom på, at helbredsoplysninger i almindelighed betragtes som personlige oplysninger. Der findes særlige regler om opbevaring af disse oplysninger, herunder videregivelse af sådanne opbevarede oplysninger, i § 3, stk. 2, i lov om private registre og i § 9, stk. 2, i lov om offentlige myndigheders registre. Efter forvaltningslovens § 29 og straffelovens § 152 og §§ 152 c - 152 f har den, der virker i den offentlige forvaltning tavshedspligt med hensyn til sådanne oplysninger. Oplysningerne kan dog videregives med den pågældendes samtykke.

Da en ansøger til en stilling ligesom lønmodtageren i almindelighed er den svage part i kontraktforholdet, foreslås det i § 11, at helbredsoplysninger ikke skal kunne videregives direkte til arbejdsgiveren, heller ikke mod fuldmagt, dog med den undtagelse, at videregivelse kan ske, når det er nødvendigt af hensyn til forbrugerens eller andres sikkerhed og sundhed, det ydre miljø eller andre samfundsinteresser.