

Udskriftsdato: 5. januar 2026

VEJ nr 10077 af 19/12/2018 (Gældende)

Vejledning om arbejdsgivers ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j. nr. 18/09631

Vejledning om arbejdsgivers ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Generelt om arbejdsgivers ret til indsigt efter forvaltningsloven
3. Begrænsning i arbejdsgivers ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger
 - 3.1. Helbredsmæssige oplysninger
 - 3.2. Lægelige oplysninger
 - 3.3. Særligt om notatpligt
4. Arbejdsgiverens ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren
 - 4.1. Partshøring
 - 4.2. Aktindsigt
 - 4.3. Begrundelse
5. Hensynet til lønmodtagerens interesse i at hemmeligholde helbredsmæssige eller lægelige oplysninger på grund af forholdets særlige karakter
6. Eksempler på situationer, hvor det konkret skal vurderes, om arbejdsgiveren har ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger
 - 6.1. Afslag på forlængelse af sygedagpenge (sygedagpengelovens § 27)

1. Indledning

Vejledningen beskriver de nye regler, der fra 1. januar 2019 begrænser arbejdsgivers ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren, selvom arbejdsgiver er part i sagen. Reglerne findes i § 68 a i lov om sygedagpenge og § 69 v i lov om aktiv socialpolitik.

Som en undtagelse til forvaltningslovens regler om partsindsigt, har arbejdsgiveren efter de nye regler som udgangspunkt ikke ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren, der indgår i en sag i kommunen eller i Ankestyrelsen om refusion af sygedagpenge efter § 54 i lov om sygedagpenge eller refusion af ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb efter § 69 t i lov om aktiv socialpolitik.

Da arbejdsgiveren har en økonomisk interesse i form af ret til refusion, når arbejdsgiveren udbetaler løn under lønmodtagerens sygdom, har arbejdsgiveren alligevel ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger, hvis de pågældende oplysninger er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvis afslag på refusion af sygedagpenge efter § 54 i lov om sygedagpenge eller refusion af ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb efter § 69 t i lov om aktiv socialpolitik. Dette gælder dog ikke, hvis afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse af helbredsmæssige eller lægelige oplysninger efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

For øvrige oplysninger i sager om refusion af sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse under jobafklaring gælder forvaltningslovens regler om ret til indsigt i oplysninger og dokumenter derimod fortsat. Det kan f.eks. være oplysninger om kommunens opfølgning, herunder oplysninger om lønmodtagerens deltagelse i forløb, som har til formål at få den sygemeldte tilbage på arbejdsmarkedet.

I vejledningens afsnit 2 beskrives i hovedtræk de almindelige forvaltningsretlige regler om partsindsigt, herunder hvornår en arbejdsgiver er part i refusionssagen.

I vejledningens afsnit 3 gennemgås, hvad der skal forstås ved helbredsmæssige og lægelige oplysninger, og begrænsningen i forhold til arbejdsgiverens ret til at blive gjort bekendt med sådanne oplysninger.

I vejledningens afsnit 4 gennemgås, hvornår arbejdsgiveren alligevel har ret til at blive gjort bekendt med de pågældende oplysninger.

I vejledningens afsnit 5 gennemgås, hvornår afgørende hensyn til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse af helbredsmæssige eller lægelige oplysninger gør det påkrævet, at arbejdsgiveren ikke får oplysningerne, selvom de er væsentlige for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvis afslag på refusion.

Endelig beskrives i vejledningens afsnit 6 konkrete eksempler på situationer, hvor det skal vurderes, om arbejdsgiveren har ret til at blive gjort bekendt med lægelige eller helbredsmæssige oplysninger i forbindelse med, at kommunen træffer afgørelse om helt eller delvis afslag på refusion.

2. Generelt om arbejdsgivers ret til indsigt efter forvaltningsloven

Arbejdsgivers partstatus

En arbejdsgiver, som udbetaler løn under sygefraværet til en lønmodtager, er part i refusionssagen om sygedagpenge. Det skyldes, at arbejdsgiveren har ret til refusion for de sygedagpenge, som lønmodtageren ellers ville have ret til. At arbejdsgiveren har partsstatus i refusionssagen, er desuden lagt til grund i flere af Ankestyrelsens principafgørelser, herunder principafgørelse D-15-94 og senest i principafgørelse 39-16. Det samme forudsættes også at finde anvendelse for arbejdsgivere, som modtager refusion for løn udbetalt under et jobafklaringsforløb.

Dette gælder både for offentlige og private arbejdsgivere.

For så vidt angår jobafklaringsforløb, er det kun arbejdsgivere, hvor lønmodtageren var ansat på tidspunktet for overgangen til jobafklaringsforløb, som er part i refusionssagen og dermed har ret til refusion. Hvis lønmodtageren efter overgang til jobafklaringsforløb ansættes hos en ny arbejdsgiver, f.eks. i forbindelse med en praktik, der etableres som led i jobafklaringsforløbet, vil denne arbejdsgiver ikke have ret til refusion, hvis lønmodtageren sygemeldes under ansættelsen.

Partsaktindsigt

Det følger af forvaltningslovens § 9 om partsaktindsigt, at en part i en afgørelsessag kan forlange at blive gjort bekendt med sagens dokumenter, herunder indførelser i journaler, registre og andre fortegnelser vedrørende den pågældende sags dokumenter.

Partshøring

Det følger videre af forvaltningslovens § 19 om partshøring, at såfremt en part ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne eller vurderingerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det

gælder dog kun, hvis oplysningerne eller vurderingerne er til ugunst for den pågældende part, og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse.

Begrundelse for en afgørelse

Det fremgår af forvaltningslovens § 24, at en begrundelse for en afgørelse udover henvisning til de retsregler, hvorefter afgørelsen er truffet, også skal angive de hovedhensyn, der har været for en evt. skønsudøvelse. Dette betyder, at hvis en afgørelse er baseret på kommunens eller Ankestyrelsens skønsudøvelse, vil relevante oplysninger, som er indgået i afgørelsen også kunne tilgå arbejdsgiveren.

Herudover skal begrundelsen om fornødent indeholde en kort redegørelse for sagens faktiske omstændigheder, der er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen. Det betyder, at arbejdsgiver som modtager af en afgørelse om f.eks. afslag på refusion også herigennem kan blive bekendt med relevante oplysninger, der indgår i sagen.

Undtagelse til arbejdsgivers ret til indsigt

Efter forvaltningslovens § 15 b, nr. 5, kan retten til aktindsigt begrænses, i det omfang partens interesse i at kunne benytte kendskab til sagens dokumenter til varetagelse af sit tarv findes at burde vige for afgørende hensyn til private og offentlige interesser, hvor hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Forvaltningslovens § 15 b, nr. 5, gælder også for partshøring og begrundelser, hvilket betyder, at indholdet af partshøringen og begrundelsen kan begrænses i det omfang, oplysninger kan undtages fra aktindsigt.

3. Begrænsning i arbejdsgivers ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger

Sygedagpengeloven

§ 68 a. En arbejdsgiver har ikke ret til efter forvaltningslovens §§ 9, 19 og 24 at blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren, der indgår i en sag om refusion af sygedagpenge efter § 54 i kommunen eller i Ankestyrelsen, selv om arbejdsgiveren er part i sagen, jf. dog stk. 4.

Stk. 2. Ved helbredsmæssige oplysninger efter stk. 1 forstås personoplysninger, der vedrører en persons fysiske eller mentale helbred, herunder levering af sundhedsydelser, og som giver information om vedkommendes helbredstilstand.

Stk. 3. Ved lægelige oplysninger efter stk. 1 forstås øvrige oplysninger end helbredsmæssige, jf. stk. 2, der er udvekslet mellem læge, psykolog eller andet sundhedspersonale og lønmodtageren.

Stk. 4. Arbejdsgiveren har dog ret til at blive gjort bekendt med oplysninger efter stk. 1, hvis de pågældende oplysninger er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvist afslag på refusion af sygedagpenge efter § 54, medmindre afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

Lov om aktiv socialpolitik

§ 69 v. En arbejdsgiver har ikke ret til efter forvaltningslovens §§ 9, 19 og 24 at blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren, der indgår i en sag om refusion af ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb efter § 69 t i kommunen eller i Ankestyrelsen, selv om arbejdsgiveren er part i sagen, jf. dog stk. 4.

Stk. 2. Ved helbredsmæssige oplysninger efter stk. 1 forstås personoplysninger, der vedrører en persons fysiske eller mentale helbred, herunder levering af sundhedsydelser, og som giver information om vedkommendes helbredstilstand.

Stk. 3. Ved lægelige oplysninger efter stk. 1 forstås øvrige oplysninger end helbredsmæssige, jf. stk. 2, der er udvekslet mellem læge, psykolog eller andet sundhedspersonale og lønmodtageren.

Stk. 4. Arbejdsgiveren har dog ret til at blive gjort bekendt med oplysninger efter stk. 1, hvis de pågældende oplysninger er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvist afslag på refusion af ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb efter § 69 t, medmindre afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

Med virkning fra 1. januar 2019 har en arbejdsgiver som udgangspunkt ikke ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren efter forvaltningslovens §§ 9, 19 og 24, der indgår i en sag om refusion af sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb i kommunen eller Ankestyrelsen, selv om arbejdsgiveren er part i sagen.

§ 68 a i lov om sygedagpenge og § 69 v i lov om aktiv socialpolitik medfører, at arbejdsgiverens ret til at blive bekendt med oplysninger efter forvaltningslovens §§ 9, 19 og 24 begrænses for så vidt angår helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren. Bestemmelserne skal derfor ses som en undtagelse til forvaltningslovens regler om partsaktindsigt. Reglerne har virkning for sager, der behandles af kommunerne eller Ankestyrelsen fra den 1. januar 2019 og arbejdsgiveres anmodninger om aktindsigt, som modtages i kommunerne og Ankestyrelsen fra den 1. januar 2019.

Bestemmelserne har betydning både for kommunen, som i første instans behandler og træffer afgørelse om refusion til en arbejdsgiver, og for Ankestyrelsen, når denne behandler en klage over en afgørelse om refusion fra kommunen.

Det er adgangen til to former for oplysninger, som arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke har ret til at blive gjort bekendt med – helbredsmæssige oplysninger og lægelige oplysninger om lønmodtageren. Der er alene tale om oplysninger, der indgår i en sag om refusion af sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse under jobafklaring i kommunen eller i Ankestyrelsen. For øvrige oplysninger i sager om refusion af sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse under jobafklaring gælder forvaltningslovens regler om ret til indsigt i oplysninger og dokumenter derimod fortsat. Det kan f.eks. være oplysninger om kommunens opfølgning, herunder oplysninger om lønmodtagerens deltagelse i forløb, som har til formål at få den sygemeldte tilbage på arbejdsmarkedet.

Reglerne i lov om sygedagpenge og lov om aktiv socialpolitik indskrænker ikke arbejdsgiverens mulighed for at forlange en friattest eller mulighedserklæring eller oplysningerne heri efter §§ 36 og 36 a i lov om sygedagpenge, eller arbejdsgiverens ret til indsigt i helbredsmæssige og lægelige oplysninger efter anden lovgivning.

3.1. Helbredsmæssige oplysninger

Ved helbredsmæssige oplysninger forstås personoplysninger, der vedrører en persons fysiske eller mentale helbred, herunder levering af sundhedsydelser, og som giver information om vedkommendes helbredstilstand.

Definitionen på helbredsmæssige oplysninger svarer til definitionen af ”helbredsoplysninger” i artikel 4, nr. 15, i Europa-Parlamentet og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger m.v. (databeskyttelsesforordningen), og skal forstås i overensstemmelse hermed.

Helbredsmæssige oplysninger omfatter herefter enhver oplysning om f.eks. en sygdom, et handicap, en sygdomsrisiko, en sygehistorie, en sundhedsfaglig behandling eller den registreredes fysiologiske eller biomedicinske tilstand uafhængigt af kilden hertil, f.eks. fra en læge eller anden sundhedsperson, et hospital, medicinsk udstyr eller in vitrodiagnostik. Omfattet af begrebet er endvidere oplysninger om medicinmisbrug og misbrug af narkotika, alkohol og lignende rusmidler.

Det er et krav, at oplysningen i et vist omfang er konkretiseret. En oplysning om, at en person er syg uden angivelse af, hvori sygdommen består, kan eksempelvis ikke anses for at være en helbredsoplysning.

Både den tidligere, nuværende og fremtidige fysiske og mentale helbredstilstand er omfattet af begrebet.

Helbredsmæssige oplysninger er som udgangspunkt helt generelt undtaget fra arbejdsgiverens ret til at blive gjort bekendt med oplysninger, uanset i hvilken sammenhæng de optræder. Dette betyder, at helbredsmæssige oplysninger, der er afgivet til andre, herunder til kommunen, også er undtaget. En helbredsmæssig oplysning i en samtalerapport eller et mødereferat kan arbejdsgiveren derfor som udgangspunkt ikke blive gjort bekendt med. Se dog afsnit 4.

3.2. Lægelige oplysninger

Ved lægelige oplysninger forstås øvrige oplysninger, som ikke er helbredsmæssige oplysninger, der udveksles mellem en læge, psykolog eller andet sundhedspersonale og lønmodtageren i forbindelse med det pågældende sygdomsforløb.

Andet sundhedspersonale er i denne sammenhæng for det første enhver, der er autoriseret i henhold til særlig lovgivning til at varetage sundhedsfaglige opgaver, og personer, der handler på disses ansvar. Denne autorisation gives typisk igennem reglerne i autorisationsloven og omfatter bl.a. læger, tandlæger, kiropraktorer, fysioterapeuter, sygeplejersker og social – og sundhedsassistenter.

Andet sundhedspersonale dækker også personer, som udfører opgaver, der ikke hviler på en autorisation, men hvis virke har samme formål som de nævnte sundhedspersoner. Dette gælder f.eks. psykoterapeuter.

Der kan være tale om forskellige typer oplysninger, herunder oplysninger om private, sociale, religiøse, eller arbejdsmæssige forhold, som gives til en læge, psykolog eller andet sundhedspersonale inden for rammerne af det tillidsforhold, der nødvendigvis må være i relationen mellem sundhedspersoner og patienter. Det afgørende for om oplysningerne er omfattet af begrebet ”lægelige oplysninger” er, at oplysningerne er afgivet i den særlige fortrolige relation mellem læge, psykolog eller anden sundhedsperson og patient. Sådanne oplysninger er ofte nødvendige som led i lægens, psykologens eller sundhedspersonens mulighed for at få et samlet billede af den sygemeldte lønmodtagers livssituation og iværksættelse af den rette behandling. Hensigten er således, at lønmodtageren ikke skal være tilbageholdende med at betro sig til læge, psykolog eller anden sundhedsperson, for at undgå, at disse oplysninger unødigt tilgår arbejdsgiveren, hvilket kan være til skade for behandlingsmulighederne og derved eventuelt forhale en helbredelse.

Det indebærer, at f.eks. en oplysning om, at lønmodtageren ikke trives på arbejdet, ikke skal tilgå arbejdsgiveren i en refusionssag, hvis oplysningen er udvekslet i det fortrolige rum mellem læge, psykolog eller anden sundhedsperson og lønmodtageren, mens en sådan oplysning kan tilgå arbejdsgiveren, hvis den f.eks. er givet til en kommunal medarbejder i forbindelse med kommunens opfølgningsindsats. Der er ikke tale om et fortroligt forhold af samme karakter i forbindelse med kommunens opfølgning, som der er i relationen mellem læge, psykolog og andet sundhedspersonale og lønmodtager. Oplysninger afgivet til kommunen om lønmodtagerens private forhold har arbejdsgiveren derfor ret til at blive gjort bekendt med som part i refusionssagen efter de almindelige forvaltningsretlige regler, hvorimod arbejdsgiveren ikke har ret til at få indsigt i helbredsmæssige oplysninger om f.eks. diagnose, symptomer og medicinering.

3.3. Særligt om notatpligt

Det følger af offentlighedslovens § 13, at en myndighed har notatpligt. Det betyder, at en myndighed skal gøre notat om oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger, der er af betydning for sagens afgørelse, medmindre oplysningerne eller vurderingerne i øvrigt fremgår af sagens dokumenter. En arbejdsgivers ret til at blive gjort bekendt med oplysninger, der har betydning for vedkommendes interessevaretagelse i forbindelse med en sag om refusion, omfatter også oplysninger, der fremgår af et notat.

Ved *lægelige oplysninger*, jf. § 68 a, stk. 3, i lov om sygedagpenge og § 69 v, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, skal en sagsbehandler være opmærksom på, hvor de lægelige oplysninger kommer fra, da det er af betydning for, om arbejdsgiveren har ret til at blive gjort bekendt med oplysningerne. Hvis oplysningen fremgår af f.eks. en lægeattest, har arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke ret til at blive gjort bekendt med oplysningen, mens dette ikke er tilfældet, hvis samme oplysning fremgår af et journalnotat, der er udarbejdet på baggrund af den sygemeldtes oplysninger til sagsbehandleren.

Helbredsmæssige oplysninger, som defineret i § 68 a, stk. 2, i lov om sygedagpenge og § 69 v, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik, er helt generelt undtaget fra arbejdsgiverens ret til indsigt, uanset i hvilken sammenhæng de optræder, medmindre arbejdsgiveren har ret til at blive gjort bekendt med oplysningerne efter § 68 a, stk. 4, i lov om sygedagpenge eller § 69 v, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik. En helbredsoplysning i en samtalerapport eller et mødereferat kan arbejdsgiveren derfor som udgangspunkt ikke få indsigt i.

4. Arbejdsgiverens ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren

Sygedagpengeloven

§ 68 a. ...

Stk. 4. Arbejdsgiveren har dog ret til at blive gjort bekendt med oplysninger efter stk. 1, hvis de pågældende oplysninger er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvist afslag på refusion af sygedagpenge efter § 54, medmindre afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

Lov om aktiv social politik

§69 v....

Stk. 4. Arbejdsgiveren har dog ret til at blive gjort bekendt med oplysninger efter stk. 1, hvis de pågældende oplysninger er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvist afslag på refusion af ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb efter § 69 t, medmindre afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

Arbejdsgiverens adgang til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren i sager om refusion af sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse under jobafklaring er med § 68 a i lov om sygedagpenge og § 69 v i lov om aktiv socialpolitik begrænset sådan, at arbejdsgiveren alene skal gøres bekendt med sådanne oplysninger, hvis de er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvist afslag på refusion. Dette gælder dog ikke, hvis afgørende hensyn til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Se afsnit 5.

Arbejdsgiveren har kun adgang til helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren i forbindelse med en sag om at stoppe eller nedsætte arbejdsgiverens ret til refusion. Så længe arbejdsgiveren får refusion i samme omfang som hidtil, er oplysningerne ikke af væsentlig betydning for arbejdsgiverens mulighed for at varetage sine økonomiske interesser. Det forhold, at oplysningen skal være væsentlig for arbejdsgiverens ret til refusion betyder, at såfremt pågældende oplysning har betydning for afgørelsen om helt eller delvist afslag på refusion, har arbejdsgiveren ret til at blive gjort bekendt med oplysningen. Hvis nedsættelsen af refusion sker som følge af, at lønmodtageren ikke kan få forlænget sin ret til sygedagpenge efter § 27, stk. 1, og derfor overgår til ressourceforløbsydelse under jobafklaring, vil oplysningerne også kunne være af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i refusionssagen.

Eksempel 1

En lønmodtager sygemeldes fra sit arbejde som lærer, efter hun er blevet opsagt fra sit arbejde.

Af lægeattesten fremgår, at lønmodtageren er sygemeldt på grund af en belastningsreaktion (stressreaktion) efter en fyring. Lønmodtageren oplyser ved samtale med kommunen, at hun ikke er i stand til at arbejde hos den nuværende arbejdsgiver i opsigelsesperioden, men at hun ser sig i stand til at arbejde på en anden arbejdsplads.

Kommunen agter i den konkrete situation at træffe afgørelse om ophør af udbetaling af sygedagpengerefusionen med begrundelse i lønmodtagerens oplysninger i sagen.

Kommunen skal partshøre arbejdsgiveren, inden den træffer afgørelse om at stoppe for udbetaling af sygedagpengerefusionen. I forbindelse med partshøringen skal kommunen vurdere, hvilke oplysninger der kan videregives til arbejdsgiveren. Hvis kommunen påtænker at træffe afgørelse om at stoppe for udbetaling af sygedagpengerefusion alene på baggrund af lønmodtagerens oplysninger, vil lønmodtagerens oplysninger til kommunen som udgangspunkt kunne videregives til arbejdsgiveren, hvorimod det efter en konkret vurdering ikke vil være nødvendigt at videregive oplysningerne fra lægeattesten til arbejdsgiveren.

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren har ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger, fordi oplysningerne er af væsentlig betydning for arbejdsgiverens varetagelse af sine økonomiske interesser i refusionssagen, har arbejdsgiveren alene ret til at blive gjort bekendt med oplysningerne, og arbejdsgiveren har ikke ret til at få adgang til de underliggende lægeerklæringer og journaler. Dette er en undtagelse til forvaltningslovens regler, hvor en part f.eks. i forbindelse med en partshøring efter forvaltningslovens § 19, har adgang til sagens dokumenter – og ikke kun til oplysningerne i sagen.

Selve dokumenterne (lægeerklæringer, journalnotater m.v.), hvoraf de helbredsmæssige eller lægelige oplysninger fremgår, kan således ikke videregives til arbejdsgiveren. Kommunen eller Ankestyrelsen skal derfor gengive oplysningerne så nøjagtigt som muligt i et særskilt dokument til arbejdsgiveren, hvor de lægelige eller helbredsmæssige oplysninger indgår, f.eks. i et høringsbrev eller som en del af begrundelsen for afgørelsen.

Eksempel 2

I en sag, hvor kommunen agter at træffe afgørelse om at stoppe for udbetaling af sygedagpenge, fordi ingen af forlængelsesreglerne i § 27, stk. 1, i lov om sygedagpenge er opfyldt, og lønmodtageren skal overgå til ressourceforløbsydelse under jobafklaring, vil arbejdsgiveren delvist miste refusion, da ydelsen som udgangspunkt vil blive nedsat. Kommunen vil i begrundelsen for afgørelsen lægge vægt på de helbredsmæssige oplysninger, der fremgår af sagen. De helbredsmæssige oplysninger fremgår af lægejournaler.

I dette tilfælde gengives de relevante lægelige eller helbredsmæssige oplysninger fra journalerne til arbejdsgiveren i et høringsbrev med frist for arbejdsgiverens bemærkninger, inden der træffes afgørelse i sagen. Oplysningerne skal gengives så nøjagtigt som muligt i forhold til det oplyste.

Kommunen vil dog ikke skulle videregive oplysningerne, hvis afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Se afsnit 5.

En arbejdsgiver vil kunne blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger i tre situationer:

- i forbindelse med en partshøring, jf. forvaltningslovens § 19 (se afsnit 4.1)
- i forbindelse med arbejdsgiverens anmodning om aktindsigt, jf. forvaltningslovens § 9 (afsnit 4.2).
- i forbindelse med, at der træffes afgørelse om fradrag, nedsættelse eller ophør af sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse, som en del af begrundelsen, jf. forvaltningslovens § 24 (se afsnit 4.3)

4.1. Partshøring

I det omfang kommunen eller Ankestyrelsen efter forvaltningslovens § 19 skal høre arbejdsgiveren, før kommunen eller Ankestyrelsen træffer afgørelse, skal helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren tilgå arbejdsgiveren, hvis oplysningerne vurderes at have væsentlig betydning for afgørelsen om helt eller delvist afslag på refusion. Dette gælder dog ikke, hvis afgørende hensyn til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse af helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren efter forholdets særlige karakter er påkrævet, se afsnit 5.

Arbejdsgiveren har i forbindelse med en partshøring ret til at blive gjort bekendt med de helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren, fordi oplysningerne er af væsentlig betydning for arbejdsgiverens varetagelse af sine økonomiske interesser i refusionssagen.

Arbejdsgiverens ret til partshøring i andre oplysninger end lægelige og helbredsmæssige oplysninger er derimod ikke begrænset, og det samme gælder adgangen til sagsdokumenterne. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om oplysninger, som kan/skal undtages fra retten til aktindsigt efter forvaltningsloven eller persondataloven, og som derfor ikke kan videregives uden lønmodtagerens samtykke. Når der er tale om andre oplysninger end lægelige og helbredsmæssige oplysninger, som defineret i § 68 a, stk. 2 og 3, i lov om sygedagpenge og § 69 v, stk. 2 og 3, i lov om aktiv socialpolitik kan arbejdsgiveren blive gjort bekendt med disse oplysninger, i det omfang disse oplysninger indgår i refusionssagen. Dette kan f.eks. være oplysninger om kommunens opfølgning, herunder oplysninger om den sygemeldtes deltagelse i forløb, som har til formål at få den sygemeldte hurtigt tilbage på arbejdsmarkedet.

4.2. Aktindsigt

I det omfang kommunen eller Ankestyrelsen efter forvaltningslovens § 9 skal give arbejdsgiveren aktindsigt i sagens oplysninger, skal helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren tilgå arbejdsgiveren, hvis oplysningerne vurderes at have væsentlig betydning for arbejdsgiverens varetagelse af sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvist afslag på refusion. Dette gælder dog ikke, hvis afgørende hensyn til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse af helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren efter forholdets særlige karakter er påkrævet, se afsnit 5.

Arbejdsgiverens ret til aktindsigt er alene begrænset i relation til helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren, ikke i andre oplysninger eller dokumenter. Dette gælder f.eks. oplysninger om en lønmodtagers deltagelse i kommunens opfølgningssamtaler.

Da oplysningerne om lønmodtagerens helbredsmæssige og lægelige forhold skal være af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvist afslag på

refusion, kan en arbejdsgivers anmodning om aktindsigt i helbredsmæssige eller lægelige oplysninger på et tidspunkt, hvor arbejdsgiverens adgang til refusion ikke er berørt, ikke imødekommes.

4.3. Begrundelse

Helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren skal indgå som en del af begrundelsen for en afgørelse, hvis de er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen om helt eller delvist afslag på refusion. Sådanne oplysninger skal tilgå arbejdsgiveren, da de er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i refusionssagen. Dette gælder dog ikke, hvis afgørende hensyn til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse af helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren efter forholdets særlige karakter er påkrævet, se afsnit 5.

Det er kun nødvendige helbredsmæssige og lægelige oplysninger, som har betydning for arbejdsgiverens ret til refusion, som arbejdsgiveren har ret til at blive gjort bekendt med. Heri ligger bl.a., at hvis en afgørelse kan begrundes og samtidig leve op til forvaltningslovens krav til en begrundelse alene ud fra oplysninger om f.eks. lønmodtagerens funktionsnedsættelse uden brug af diagnoser, skal kommunen ikke oplyse arbejdsgiveren om diagnosen.

Eksempel 3

En lønmodtager er sygemeldt fra sit arbejde som lagermedarbejder på grund af en brækket skulder.

Af de lægelige oplysninger (lægeattest og journaler fra sygehus) i sagen fremgår - udover, at højre skulder er brækket, og at prognose for en bedring af funktionsniveauet er usikker - at lønmodtageren tidligere har haft et alkoholmisbrug, og at han derfor fortsat er på antabus. På revurderingstidspunktet vurderer kommunen, at betingelserne for at forlænge sygedagpengeudbetalingen ikke er opfyldt efter § 27, stk. 1, og lønmodtageren overgår til jobafklaringsforløb. Kommunen vurderer i den konkrete situation, at lønmodtagerens tidligere alkoholmisbrug ikke har betydning for afgørelsen. Kommunen skal partshøre arbejdsgiveren over oplysningerne om skulderen og den usikre prognose for raskmelding. Arbejdsgiveren har ikke ret til at blive gjort bekendt med oplysningerne om lønmodtagerens tidligere alkoholmisbrug.

Kommunen vil dog ikke skulle videregive oplysningerne, hvis afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Se afsnit 5.

Ankestyrelsen har i vejledningen *At skrive en afgørelse* uddybet kravene til begrundelsen for afgørelsen, som gælder for afgørelser, der er rettet både mod borgere og arbejdsgivere, der er part i en sag om refusion af sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse i et jobafklaringsforløb. Se nærmere Ankestyrelsens vejledning, som findes på ast.dk.

5. Hensynet til lønmodtagerens interesse i at hemmeligholde helbredsmæssige eller lægelige oplysninger på grund af forholdets særlige karakter

I vurderingen af, om arbejdsgiveren har ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger om lønmodtageren efter § 68 a, stk. 4, i lov om sygedagpenge og § 69 v, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik, skal der altid foretages en afvejning af på den ene side lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse og på den anden side arbejdsgiverens interesse i at blive gjort bekendt med de

helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren med henblik på at kunne varetage sine økonomiske interesser i refusionssagen. Afvejningen kan således medføre, at hensynet til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse vejer tungest, og at arbejdsgiverens ret til at blive gjort bekendt med oplysningerne afskæres.

Afgørende hensyn til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse af oplysningerne er de samme hensyn, som gælder i forhold til § 15 b, nr. 5, i forvaltningsloven, om partsaktindsigt.

Det fremgår af forarbejderne til forvaltningsloven, at bestemmelsen skal anvendes med tilbageholdenhed. Der skal derfor foreligge meget tungtvejende grunde til, at arbejdsgiveren kan nægtes partsaktindsigt.

I forhold til anvendelsen af § 68 a, stk. 4, i lov om sygedagpenge og § 69 v, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik, skal der derfor foreligge meget tungtvejende grunde til, at arbejdsgiveren ikke har ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren, hvis oplysningerne er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvis afslag på refusion.

”Afgørende hensyn” til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse betyder, at oplysningerne kun kan undtages fra arbejdsgiverens ret til at blive gjort bekendt med oplysningerne, hvis der er nærliggende fare for, at privates eller det offentliges interesser vil lide skade af væsentlig betydning, hvis arbejdsgiveren bliver gjort bekendt med oplysningerne. Der skal foreligge en nærmere konkretiseret risiko for, at lønmodtagerens interesser vil lide skade af væsentlig betydning. Afvejningen skal foretages for hver enkelt oplysning i et dokument. Afvejningen foretages af den myndighed, der i øvrigt skal eller har truffet afgørelsen i den aktuelle sag.

Ved vurderingen af, om en oplysning skal undtages fra partens adgang til aktindsigt, er det ofte nødvendigt at indhente en erklæring fra den, oplysningen vedrører, om karakteren og vægten af de interesser, som vedkommende måtte have i, at der ikke meddeles aktindsigt i det pågældende materiale, jf. FOB 1993.241.

Afvejningen kan således medføre, at hensynet til lønmodtagerens interesse i hemmeligholdelse vejer tungest, og at arbejdsgiverens indsigt i oplysningerne afskæres.

Et eksempel på denne interesseafvejning er en *afgørelse af 13. november 2015 fra Ankestyrelsen*, hvor kommunen fik medhold i, at oplysningerne ikke kunne undtages fra arbejdsgiverens ret til indsigt.

Kommunen havde forud for afgørelsen om at give arbejdsgiveren aktindsigt foretaget en konkret, individuel væsentlighedsvurdering af, om der var grundlag for at undtage oplysninger om lønmodtagerens rent helbredsmæssige og sociale forhold. Ankestyrelsen var enig med kommunen i, at der ikke i det konkrete tilfælde var nærliggende fare for, at private interesser ville lide skade af væsentlig betydning og henviste i den forbindelse til, at det følger af ordlyden i bestemmelsen i forvaltningsloven og forarbejderne hertil, at undtagelsen skal anvendes med tilbageholdenhed.

Ankestyrelsen lagde i den forbindelse vægt på, at både statusattest fra egen læge og beskrivelse af aktuel situation fra psykolog omhandlede oplysninger om lønmodtagerens skånehensyn, og hvordan

delvis genoptagelse af arbejdet havde været af betydning for lønmodtagerens helbredssituation, hvilket var vigtigt for arbejdsgiveren at vide. Ankestyrelsen lagde endvidere vægt på, at lønmodtageren ikke havde oplyst eller konkretiseret, hvilke skadevirkninger, der ville være forbundet med aktindsigten, udover den generelle betragtning om, at arbejdsgiveren ikke har adgang til oplysninger om diagnoser og helbredsmæssige oplysninger.

I forbindelse med, at kommunen eller Ankestyrelsen indhenter lønmodtagerens udtalelse om evt. skadevirkninger af, at arbejdsgiveren bliver gjort bekendt med helbredsmæssige og lægelige oplysninger, bør lønmodtageren samtidig vejledes om, at konsekvensen af, at lønmodtageren ikke svarer eller undlader at komme med en nærmere beskrivelse af, hvilke eventuelle skadevirkninger, lønmodtageren mener, at der kan opstå ved, at oplysningerne udleveres, er, at oplysningerne vil blive udleveret til arbejdsgiveren, hvis oplysningerne er af væsentlig betydning for, at arbejdsgiveren kan varetage sine økonomiske interesser i en sag om helt eller delvis afslag på refusion.

6. Eksempler på situationer, hvor det konkret skal vurderes, om arbejdsgiveren har ret til at blive gjort bekendt med helbredsmæssige eller lægelige oplysninger

6.1. Stop af sygedagpenge på grund af, at lønmodtageren ikke anses for uarbejdsdygtig (sygedagpengelovens § 7, stk. 3)

Det er en betingelse for ret til sygedagpenge, at en person er uarbejdsdygtig på grund af egen sygdom, jf. § 7, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

Vurderingen af en persons uarbejdsdygtighed skal som udgangspunkt foretages i forhold til beskæftigelsen før sygemeldingen. Efter 3 måneders sygefravær skal vurderingen ske på grundlag af den sygemeldtes uddannelses- og beskæftigelsesområde, jf. § 7, stk. 3, i lov om sygedagpenge.

Eksempel 4

En butiksmedarbejder i en dagligvarebutik sygemeldes med en skade i skulderen. Medarbejderens arbejdsfunktion i butikken er at fylde varer op samt betjene kassen. Efter 3 måneder har smerterne fortaget sig lidt, men medarbejderen har fortsat smerter i skulderen og er derfor fortsat uarbejdsdygtig i forhold til sin konkrete beskæftigelse. Medarbejderen afskediges herefter med 3 måneders løn, da virksomheden ikke regner med, at pågældende kommer tilbage på arbejdspladsen.

Da sygefraværet har varet mere end 3 måneder, skal kommunen efter § 7, stk. 3, i lov om sygedagpenge, foretage en vurdering af, om den sygemeldte er uarbejdsdygtig i forhold til anden beskæftigelse.

Af en lægeattest i sagen fremgår, at lægen vurderer, at medarbejderen ikke kan genoptage arbejdet som butiksmedarbejder uden risiko for en forværring af skaden i skulderen, men at medarbejderen kan varetage andet arbejde, som ikke belaster skulderen.

Kommunen vurderer, at den sygemeldte med tilstrækkelige skånehensyn vil kunne arbejde på kontor, hvilket pågældende tidligere har gjort i en periode, og på den baggrund opfylder den sygemeldte ikke længere betingelsen om at være uarbejdsdygtig. Kommunen agter herefter at stoppe for udbetaling af sygedagpenge og hermed for arbejdsgiverens sygedagpengerefusion.

Kommunen skal partshøre arbejdsgiveren, inden afgørelsen træffes, da arbejdsgiveren udbetaler løn i opsigelsesperioden og dermed er part i refusionssagen. Kommunen skal i den forbindelse gøre arbejdsgiveren bekendt med de helbredsmæssige og lægelige oplysninger, som kommunen støtter sin vurdering på.

Kommunen vil dog ikke skulle videregive oplysningerne, hvis afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Se afsnit 5.

6.2. Afslag på forlængelse af sygedagpenge (sygedagpengelovens § 27)

Ved en borgers overgang til jobafklaring med ressourceforløbsydelse vil der som udgangspunkt ske en reduktion af arbejdsgiverens refusion. Arbejdsgiveren vil derfor have en væsentlig økonomisk interesse i sagen, som han skal have mulighed for at varetage ved at blive gjort bekendt med de oplysninger, der er afgørende for afgørelsen om, at borgeren ikke opfylder betingelserne for at forlænge sygedagpengene efter nogen af forlængelsesreglerne, jf. § 27, stk. 1.

For så vidt angår ophør af sygedagpenge, jf. § 24, stk. 1, i lov om sygedagpenge, vil en afgørelse ofte handle om, hvorvidt de i lovens § 27, stk. 1, anførte forlængelsesregler finder anvendelse. Hvis kommunen har truffet afgørelse om, at ingen af de i § 27, stk. 1, oplistede forlængelsesregler finder anvendelse, men dog har foretaget en nærmere prøvelse i relation til en eller flere af disse forlængelsesregler, vil arbejdsgiveren som en del af begrundelsen for afgørelsen kunne blive gjort bekendt med oplysninger af lægelig eller helbredsmæssig karakter, der gør det muligt for arbejdsgiveren at tage stilling til, om der skal klages over kommunens afgørelse.

Eksempel 5

Kommunen påtænker at træffe afgørelse om at stoppe for udbetaling af sygedagpenge, da kommunen på revurderingstidspunktet, jf. § 24, stk. 1, i lov om sygedagpenge, vurderer, at betingelserne for at forlænge sygedagpengeperioden ikke er opfyldt efter nogen af forlængelsesreglerne i § 27, stk. 1.

De helbredsmæssige og lægelige oplysninger, der foreligger i sagen, er dels en statusattest vedrørende lønmodtagerens helbredsproblemer med ryggen - der ikke vurderes at være i en stationær tilstand- og dels en statusattest fra en psykolog, hvoraf det fremgår, at lønmodtageren har personlighedsmæssige og sociale problemer, som - sammenholdt med et alkoholmisbrug - er en væsentlig udfordring i forhold til vedkommendes arbejdsmæssige fremtid.

I kommunens påtænkte afgørelse indgår en konkret vurdering af muligheden for forlængelse efter samtlige forlængelsesmuligheder i § 27, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

I vurderingen efter stk. 1, nr. 1, (om hvorvidt det anses for overvejende sandsynligt, at der kan iværksættes en revalidering, der kan føre til, at den sygemeldte kan vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked) indgår oplysninger fra statusattesten vedrørende lønmodtagerens helbredsproblemer med ryggen, hvoraf det fremgår, at ryglidelsen ikke er stabil eller stationær, hvilket betyder, at det ikke kan vurderes, om der kan iværksættes en revalidering med henblik på at vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked. De samme helbredsoplysninger vil indgå i forhold til vurderingen efter stk. 1, nr. 2, (om hvorvidt det anses for nødvendigt at gennemføre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne). På baggrund af de helbredsmæssige oplysninger om rygproblemerne, som ikke er stationære-

re, kan det ikke vurderes, om der er behov for at gennemføre afklarende foranstaltninger for at klarlægge den sygemeldtes arbejdsevne.

I vurderingen efter stk. 1, nr. 3, (den sygemeldte er under eller venter på lægebehandling, og det skal vurderes, om der foreligger en sikker lægelig vurdering af, om vedkommende kan genoptage erhvervsmæssig beskæftigelse inden for 134 uger fra revurderingstidspunktet), hvor der skal foretages en helhedsvurdering af sagens oplysninger, herunder om det er muligt for lønmodtageren at genoptage arbejdet på samme niveau som før sygemeldingen, indgår oplysninger fra statusattesten fra psykologen om lønmodtagerens alkoholmisbrug og de personligheds-mæssige og sociale problemer.

Inden kommunen træffer afgørelse, skal arbejdsgiveren partshøres. Arbejdsgiveren vil have ret til at blive gjort bekendt med de helbredsmæssige og lægelige oplysninger om lønmodtageren, som kommunen tillægger vægt ved afgørelsen om at stoppe for udbetalingen af sygedagpenge. Som udgangspunkt vil arbejdsgiveren have ret til at blive gjort bekendt med oplysninger, som fremgår af såvel statusattesten vedrørende de helbredsmæssige rygproblemer som af statusattesten om de personligheds-mæssige og sociale problemer, herunder oplysninger om alkoholmisbruget, før afgørelsen træffes, medmindre afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Se afsnit 5.

6.3. Bortfald af sygedagpenge som følge af manglende medvirken (sygedagpengelovens § 21)

Kommunen kan standse sygedagpengene – og dermed refusionen til arbejdsgiveren - efter § 21, stk. 1, nr. 1, i lov om sygedagpenge som følge af den sygemeldtes manglende deltagelse i kommunens opfølgning, herunder udeblivelse fra en opfølgningsamtale.

Manglende medvirken i kommunens opfølgning

Hvis den sygemeldte klart tilkendegiver, at den pågældende ikke vil medvirke i kommunens opfølgningsindsats eller afviser at fremskaffe dokumentation, må kommunen oplyse dette som begrundelse for, at der stoppes for udbetalingen af sygedagpenge og dermed for sygedagpengerefusionen. Arbejdsgiveren vil i sådanne situationer ikke have brug for helbredsmæssige eller lægelige oplysninger for at kunne varetage sine interesser i refusionssagen, og arbejdsgiveren har derfor ikke ret til at blive gjort bekendt med sådanne oplysninger, selvom der i sagen foreligger oplysninger om dette. Det er alene relevant for arbejdsgiveren at få oplyst, at grunden til, at der ikke kan gives refusion, er, at lønmodtageren ikke medvirker i kommunens opfølgning.

Udeblivelse fra en opfølgningsamtale

En psykisk lidelse kan efter omstændighederne begrunde en udeblivelse fra en opfølgningsamtale. Har kommunen oplysninger om den sygemeldtes lidelse, men vurderer kommunen, at lidelsen ikke har kunnet afholde pågældende fra at deltage i opfølgningsamtalen, vil kommunen skulle træffe afgørelse om at stoppe for udbetaling af sygedagpenge på grund af den sygemeldtes udeblivelse. I denne situation vil arbejdsgiveren have ret til at blive gjort bekendt med de relevante oplysninger om lønmodtagerens psykiske lidelse.

Afviser at deltage i genoptræning

Hvis retten til sygedagpenge bortfalder, fordi den sygemeldte f.eks. afviser at deltage i genoptræning for at genvinde arbejdsevnen eller i øvrigt ved sin adfærd forhaler helbredelsen, har arbejdsgiveren brug for at vide, hvad den konkrete årsag er til, at sygedagpengerefusionen bortfalder for at kunne varetage sine økonomiske interesser i refusionssagen. Oplysning om, hvilken form for genoptræning, som den sygemeldte ikke vil deltage i, eller hvilken adfærd der forhaler helbredelsen, kan have lægelig eller helbredsmæssig karakter, og sådanne oplysninger kan f.eks. bruges af arbejdsgiveren i forbindelse med overvejelser om, hvorvidt kommunens afgørelse skal ankes, eller i en drøftelse mellem arbejdsgiver og den sygemeldte om f.eks. at ændre adfærd eller genoverveje beslutningen om ikke at deltage i genoptræning.

Arbejdsgiveren skal i disse situationer som udgangspunkt have adgang til de lægelige eller helbredsmæssige oplysninger om lønmodtageren for at kunne varetage sine interesser i refusionssagen. Det vil dog stadig alene være de helbredsmæssige eller lægelige oplysninger, som konkret er af betydning for den pågældende refusionssag, som arbejdsgiveren skal have. Øvrige oplysninger, der f.eks. findes i en lægejournal, skal arbejdsgiveren ikke gøres bekendt med.

Kommunen vil dog ikke skulle videregive oplysningerne, hvis afgørende hensyn til lønmodtagers interesse i hemmeligholdelse efter forholdets særlige karakter er påkrævet. Se afsnit 5.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 19. december 2018

MIE SKOVBAEK MORTENSEN

/ Jan Vinge Rasmussen