

# Arbeidsliv

HivNorge

# Hivpositiv på jobben

Dette heftets målgrupper er hivpositive arbeidstakere, arbeidsgivere og andre med interesse for temaene.

Temaene, som er listet opp i innholdsfortegnelsen, er valgt på grunn av at de kan være av interesse for både arbeidstakere og arbeidsgivere, i såvel offentlig som privat virksomhet.

Hivpositive er i dag mer aktive i arbeidslivet. Det betyr at de fleste med en hivdiagnose kan arbeide frem til pensjonsalder. Tilknytning til arbeidslivet er viktig for alle, også hivpositive. Den gir en følelse av å bidra i det norske samfunnet.

Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker reguleres hovedsakelig av arbeidsmiljøloven<sup>1)</sup>. Den gjelder for virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, jfr. arbeidsmiljøloven § 1-8 (1), med mindre annet følger av arbeidsmiljøloven<sup>2)</sup>. Loven skal blant annet "sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger"<sup>3)</sup>.

Et ansettelsesforhold kan deles opp i tre faser: ansettelse, det aktive arbeidsforholdet og avslutning. Ulike regler gjelder for de ulike fasene. Det finnes også andre relevante lover i tillegg til arbeidsmiljøloven<sup>4)</sup>.

---

1) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005. 2) Jf. Arbeidsmiljøloven § 1-2 (1). 3) Jf. Arbeidsmiljøloven § 1-1 litra a. 4) For eksempel Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 og Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker av 10. februar 1967

- ◆ **Ansettelse** **4**  
*Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse Helseopplysninger – nødvendighetskravet Hva kan arbeidsgiver spørre om? Har hivpositive en plikt til å opplyse om sin diagnose ved ansettelsen? Ansettelsesform Fast eller midlertidig Ansettelsesavtale*
- ◆ **Medisinske undersøkelser** **8**  
*Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere De rettslige grunnlag for medisinske undersøkelser Eksempler på medisinske undersøkelser som er hjemlet i forskrift – betydningen av en hivdiagnose Personell med arbeidsoppgaver av betydning for trafikkisikkerheten ved jernbane Personer i arbeid på innretninger i petroleumsvirksomheten til havs Tjenestegjørende på luftfartøy Andre eksempler – henvisning til nettsider Har hivpositive en plikt til å opplyse om sin hivdiagnose i løpet av de medisinske undersøkelsene?*
- ◆ **Arbeidsgivers taushetsplikt** **12**
- ◆ **Arbeidsmiljø** **13**  
*Arbeidsgivers taushetsplikt Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid Bedriftshelsetjeneste Krav til arbeidsmiljøet Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet Tilrettelegging Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne Redusert arbeidstid*
- ◆ **Vern mot diskriminering** **16**  
*Vern mot diskriminering Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne Oppsigelsesvern Vern mot usaklig oppsigelse Vern mot oppsigelse ved sykdom*

# Ansettelse

## Innhenting av helseopplysninger ved ansettelse

### Helseopplysninger – nødvendighetskravet

Arbeidsmiljøloven § 9-3 regulerer arbeidsgiveres mulighet til å innhente helseopplysninger ved ansettelse av nye arbeidstakere. Bestemmelsens formål er å hindre at arbeidstakere blir holdt utenfor arbeidslivet på urimelig grunnlag. Den skal hindre at arbeidsgivere ikke ansetter arbeidssøkere med helseproblemer. Samtidig åpner bestemmelsen for at arbeidsgivere skal kunne avklare noen sider av arbeidssøkerens helsetilstand når det foreligger saklig behov <sup>5)</sup>.

Etter arbeidsmiljøloven § 9-3 (1) kan ikke arbeidsgiver i utlysningen etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi andre helseopplysninger enn dem som er nødvendige for å utføre de arbeidsoppgaver som knytter seg til stillingen. Hvilke helseopplysninger som er ”nødvendige”, vil måtte avgjøres ut fra hvilken type stilling det dreier seg om. Arbeidsgiver kan heller ikke iverksette tiltak for å innhente helseopplysninger på annen måte <sup>6)</sup>. Dette forhindrer arbeidsgiver i å kontakte helsepersonell, felles bekjente, tidligere arbeidsgivere m.v. for å innhente opplysninger uten samtykke fra arbeidstaker.

Arbeidsmiljøloven § 9-3 (1) er uttømmende med hensyn til hvilke helseopplysninger som kan hentes inn ved ansettelsen <sup>7)</sup>. Derfor er det ikke anledning til å innhente samtykke til å hente inn helseopplysninger som ikke er ”nødvendige”.

Dersom arbeidssøkeren gir arbeidsgiveren helseopplysninger uoppfordret, som ikke kan innhentes med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 9-3, har han ikke anledning til å legge vekt på disse opplysningene <sup>8)</sup>. Opplysninger om hivstatus er sjelden nødvendig å innhente for arbeidsgivere ved ansettelse.

Smittorisiko kan være en årsak til at arbeidsgiver ønsker opplysninger om arbeidssøkers hivstatus. Ut fra den kunnskapen man i dag har om hvordan hiv smitter, er det vanskelig å tenke seg yrkesutøvelse som innebærer smittorisiko slik at arbeidsgiver kan innhente opplysninger etter arbeidsmiljøloven § 9-3 (1) 1. pkt.

### Hva kan en arbeidsgiver spørre om?

Alle kan få spørsmål om han oppfyller kravene til helse som er knyttet til stillingen – også hivpositive. Hvis han ikke oppfyller



helsekravene, trenger han ikke å oppgi grunnen til det. Nødvendighetskravet vil ikke være oppfylt hvis en leder på et lager spør en søker på jobb som lagermedarbeider, om han er hivpositiv under jobbintervjuet. Men arbeidsgiveren kan spørre om han er i stand til å greie de fysiske oppgavene som stillingen innebærer. Hvis den hivpositive svarer at han ikke kan greie de fysiske oppgavene som lagermedarbeiderjobben innebærer, trenger han ikke å oppgi grunnen til det.

Det er ikke adgang til å stille generelle spørsmål om risiko for fremtidige sykdommer eller helseproblemer. I tillegg er det ikke adgang til å stille spørsmål om tidligere sykefravær<sup>9)</sup>.

### Har hivpositive plikt til å opplyse om sin diagnose ved ansettelsen?

Arbeidsgiveren har ikke anledning til å spørre arbeidstakeren om han har en hivdiagnose ved ansettelsen, og arbeidstakeren har ikke plikt til å opplyse om sin diagnose. Opplysninger om hivstatus vil bare unntaksvis anses som nødvendige etter arbeidsmiljøloven § 9-3 (1) 1. pkt. Den klare hovedregelen er derfor at hivpositive ikke har opplysningsplikt overfor arbeidsgiver ved ansettelsen.

### Ansettelsesform

Utgangspunktet for ansettelse er at ansettelsesforhold skal være faste i henhold til arbeidsmiljølovens § 14-9. Unntaksvis kan man ansettes midlertidig. Tidsavgrensede prosjekter og vikariater er det mest vanlige. For at det skal kunne ansettes midlertidig må arbeidets karakter tilsi det og arbeidet atskille seg fra det som ordinært utføres i virksomheten. Dette betyr at det ikke kan ansettes midlertidig for å ivareta virksomhetens daglige drift. For at et vikariat skal være midlertidig og gyldig avtalt, må det være tydelig hvem man vikarierer for.

For personer i praksisarbeid og deltakere i sysselsettingstiltak kan det ansettes for et begrenset tidsrom.



En midlertidig ansatt eller vikar fratrer ansettelsesforholdet når den avtalte perioden er over eller det spesielle arbeidet man var ansatt for å utføre er avsluttet. Den som er i et midlertidig ansettelsesforhold som er ment å vare i mer enn ett år har krav på et skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet.

Har man vært ansatt midlertidig sammenhengende i fire år skal man anses som fast ansatt og vanlige oppsigelsesfrister gjelder.

5) Jf. Henning Jakhelln – Oversikt over arbeidsretten 4. utgave s. 204.

6) Jf. Arbeidsmiljøloven § 9-3 (1) 2. pkt.

7) Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 314.

8) Jf. Henning Jakhelln – Oversikt over arbeidsretten 4. utgave s. 204.

9) Jf. Henning Jakhelln – Oversikt over arbeidsretten 4. utgave s. 205

## Forsikringer i arbeidsforhold

Forsikringer i arbeidsforhold kan by på særskilte utfordringer for hivpositive. Yrkeskadeforsikring er noe alle arbeidsgivere plikter å tegne for sine ansatte (Lov om yrkeskadeforsikring, § 3). Dette er en forsikring som skal dekke tap, utgifter og eventuell erstatning i forbindelse med sykdom eller skade, påført i arbeidssammenheng.

Gruppelivsforsikring er en forsikring som arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjoner kan tegne på vegne av sine ansatte såkalt ”personalgruppe liv”. Ulike arbeidstakerorganisasjoner kan også inngå avtale med forsikringsselskap på vegne av sine medlemmer om en tilsvarende ordning, kalt ”foreningsgruppe liv”. Gruppelivsforsikringer har ulike regler for dødsfallsdekning og uføredekning. Hivpositive er som regel utelukket fra uføredekning av slike forsikringer dersom man var positiv ved innmelding i ordningen.

For dødsfallsdekning er utgangspunktet at alle som er fullt arbeidsdyktige er omfattet. Med fullt arbeidsdyktig menes at man ikke er sykmeldt eller er til stede i jobb uten helsemessige restriksjoner eller arbeidsmes-

sige tilrettelegginger i rutiner eller oppdrag. Det vil si at dersom man ikke har nedsatt arbeidsevne som følge av hivstatus vil man være omfattet.

For bedrifter som har ”personalgruppe liv” og som har færre enn 100 ansatte stilles det ofte krav om helseerklæring.

Tilsvarende gjelder for foreningsgrupplivsordninger med få arbeidstakere tilsluttet. Retningslinjer for helsevurdering er utarbeidet av Nemnda for helsevurdering (NHV).

Retningslinjene utelukker ikke at det tegnes dødsrisikoforsikring, men det kan være en begrenset varighet på en slik forsikring, for eksempel på 10 år og ofte med en forhøyet premie. Disse retningslinjene er imidlertid kun veiledende for forsikringsselskapene i enkeltsaker. Et forsikringsselskap har anledning til å treffe en mildere eller strengere avgjørelse enn den som er anbefalt av NHV. I de fleste tilfellene følger imidlertid forsikringsselskapene NHVs anbefalinger. Det er viktig å søke hjelp for å avklare forsikringsforhold.



## Ansettelsesavtale

Alle arbeidstakere skal ha en ansettelsesavtale som må fylle visse minimum. Disse står beskrevet i arbeidsmiljølovens § 14-6.

1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

- a) partenes identitet,
- b) arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
- c) en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- d) tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig,
- f) eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,
- g) arbeidstakerens rett til ferie og feriepenger og reglene for fastsettelse av ferietidspunktet,
- h) arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister,

- i) den gjeldende eller avtalte lønn ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling,
- j) lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid,
- k) lengde av pauser,
- l) avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
- m) opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er.



# Medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere



## Medisinske undersøkelser

Arbeidsmiljøloven § 9-4 (1) regulerer arbeidsgiverens mulighet til å kreve at det skal foretas medisinske undersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere. Etter bestemmelsen kan medisinske undersøkelser kun foretas når det følger av lov eller forskrift, ved stillinger som innebærer særlig risiko eller når arbeidsgiver finner det nødvendig for å verne liv eller helse<sup>10)</sup>. Oppregningen er uttømmende<sup>11)</sup>. Det kan ikke gis samtykke utover de tilfeller som er positivt hjemlet<sup>12)</sup>.

Forskrift om krav til helse for personell med arbeidsoppgaver av betydning for trafikksikkerheten med jernbane, herunder sporvei, tunnelbane og forstadsbane m.m. (helsekravforskriften)<sup>13)</sup> er en forskrift som gir hjemmel til å foreta medisinske undersøkelser, jfr. arbeidsmiljøloven § 9-4 (1) bokstav a. Andre forskrifter som gir hjemmel til helseundersøkelser er Forskrift om helsekrav for personer i arbeid på innretninger i petroleumsvirksomheten til havs<sup>14)</sup> og Forskrift om gjennomføring av felleseuropeiske bestemmelser om medisinske krav for tjenestegjørende på luftfartøy, BSL JAR-FCL3 (Flight Crew Licencing) endring

5<sup>15)</sup>. Disse forskriftene kommer vi tilbake til nedenfor.

Med ”stillinger som innebærer særlig risiko” i arbeidsmiljøloven § 9-4 (1) bokstav b menes stillinger hvor arbeidstakeren ofte har arbeidsoppgaver hvor konsekvensene av feil kan bli særlig store, for arbeidstakeren selv, tredjemenn eller samfunnet<sup>16)</sup>. I slike stillinger stilles det derfor strenge krav til aktsomhet og oppmerksomhet. Stillinger innen transportsektoren, som sjøfart og luftfart, og innen helsesektoren er eksem-



pler på stillinger som kan gå inn under begrepet ”stillinger som innebærer særlig risiko”.

Begrepet ”liv eller helse”, i arbeidsmiljøloven § 9-4 (1) bokstav c, gjelder i relasjon til arbeidstakeren selv, andre arbeidstakere og tredjemenn<sup>17)</sup>. Nødvendighetskravet i bestemmelsen skal tolkes strengt: Faren skal være alvorlig og fremstå som konkret, nærliggende og sannsynlig<sup>18)</sup>.

Det vil bare unntaksvis være hjemmel for å foreta helseundersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere for å finne ut om de er hivpositive. De mest aktuelle grunnlagene



er arbeidsmiljøloven § 9-4 (1) bokstav a og b. Grunnlaget i arbeidsmiljøloven § 9-4 (1) bokstav c er et lite aktuelt grunnlag for å finne ut om arbeidssøkere og arbeidstakere er hivpositive på grunn av den kunnskapen som foreligger om hvordan hiv smitter. Arbeidssøkere og arbeidstakere har en plikt til å medvirke til at lovlige medisinske undersøkelser, relatert til arbeidsevne, kan foretas <sup>19)</sup>.

Noen arbeidsgivere tilbyr ulike former for forsikringer som krever helseerklæring. I disse tilfellene gis det helseopplysninger til forsikringselskapet. Dette gjelder for dødsrisikoforsikring, uførerisikoforsikring og forsikring mot kritisk sykdom. Kollektive ordninger omfatter alle arbeidstakere hos en arbeidsgiver, mens individuelle avtaler tegnes for enkeltpersoner.

Tilbys det individuelle forsikringer gjennom arbeidsgiver gjelder alminnelige regler om helseopplysninger. Bakgrunnen for dette er at det gjøres en helserisikovurdering. Har du en helserisiko som ligger betydelig over gjennomsnittet kan det hende at selskapet finner det nødvendig å kreve forhøyet premie eller ta forbehold om hvilke lidelser

som dekkes av forsikringen. Opplysningene som gis i helseerklæringen ved søknad om forsikring, benyttes som grunnlag for selskapets helsebedømmelse. Riktig informasjon om helsetilstanden på søknadstidspunktet er nødvendig for å fastsette riktig pris og vilkår for din forsikring. Etter loven har du som forsikrings søker også plikt til å gi slik informasjon. For å avklare hvorvidt kriteriene for å få dødsrisikoforsikring er oppfylt må en infeksjonsmedisiner fylle ut et skjema for helsebedømmelse. Dette er tilsvarende praksis som ved blant annet nyresykdommer, kreft, diabetes og lungelidelser. Da hivinfeksjonen i forskningsammenheng er ung, vil revidering av retningslinjene skje fortløpende ettersom nytt forskningsmateriale kommer til. Mennesker som lever med hiv vil ikke kunne tegne individuell uføreforsikring, det er ingen selskap som tilbyr forsikringer med uføredekning til hivpositive.



I kollektive ordninger er det ikke krav om helseerklæring, men forsikringselskapene vil ikke foreta utbetalinger for skade eller sykdom i en kollektiv ordning om man antar at den forsikrede kjente til denne.

10) Jf. Arbeidsmiljøloven §§ 9-4 (1) a-c.

11) Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 314 .

12) Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 314.

13) <http://www.lovddata.no/for/sf/sd/xd-20021218-1678.html>.

14) <http://www.lovddata.no/for/sf/ho/ho-20101220-1780.html>.

15) <http://www.lovddata.no/for/sf/sd/sd-20080619-0617.html>.

16) Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 314.

17) Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 314-315.

18) Jf. Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s. 315.

19) Jf. Henning Jakhelln – Oversikt over arbeidsretten 4. utgave s. 415

## Eksempler på medisinske undersøkelser som er hjemlet i forskrift – betydningen av en hivdiagnose


Som det står ovenfor kan arbeidstakere ha rettslig grunnlag til å foreta helseundersøkelser av arbeidssøkere og arbeidstakere i lov eller forskrift. Det ble gitt tre eksempler på forskrifter som gir hjemmel til å foreta medisinske undersøkelser ovenfor. Medisinske undersøkelser etter disse tre forskriftene vil bli behandlet nærmere.

## Personell med arbeidsoppgaver av betydning for trafikksikkerheten ved jernbane

Forskrift om krav til helse for personell med arbeidsoppgaver av betydning for trafikksikkerheten med jernbane, herunder sporvei, tunnelbane og forstadsbane m.m. (helsekravforskriften)<sup>20</sup> er en forskrift som gir hjemmel til å foreta medisinske undersøkelser. Kravene i forskriften omfatter blant annet personell som utfører følgende arbeidsoppgaver av betydning for trafikksikkerheten: trafikkstyring, trafikksikkerhetsoppgaver om bord i tog og sikkerhetsoppgaver ved arbeid og aktivitet i og ved spor.<sup>21</sup> Om en hivdiagnose innebærer en fare for trafikksikkerheten må vurderes konkret, men det vil som hovedregel ikke ha noen betydning.

Kommentarer til helsekravforskriften finnes på denne nettsiden: <http://www.sjt.no/nol/Lover-og-forskrifter/Kommentarer/Kommentarer-til-helsekravforskriften/>

## Personer i arbeid på innretninger i petroleumsvirksomheten til havs



Forskrift om helsekrav for personer i arbeid på innretninger i petroleumsvirksomheten til havs er annen forskrift som gir hjemmel til å foreta medisinske undersøkelser. Forskriftens formål er som følger: Den skal bidra til at personer i arbeid på innretninger i petroleumsvirksomheten til havs ikke på grunn av sin helsetilstand utgjør en fare for seg selv eller andre eller for sikker drift av innretningen. Forskriften gjelder helsekrav for personer i arbeid og personer som oppholder seg på innretninger<sup>22</sup> i petroleumsvirksomheten til havs som omfattes av petroleumslovens virkeområde.<sup>23</sup> Det er petroleumlegen som skal utarbeide undersøkelsesskjema, foreta helseundersøkelser og utstedte helseerklæringer.<sup>24</sup>

Arbeidstakeren må oppfylle følgende generelle krav til helse:

- ▶ *vere fysisk og psykisk i stand til å mestre opphold på innretningen og en evakueringsituasjon*
- ▶ *vere i stand til å arbeide sikkerhetsmessig forsvarlig til havs*
- ▶ *ikke ha en tilstand som kan medføre at varsling ikke registreres*
- ▶ *ikke ha en lidelse hvor bortfall av nødvendig medisinering eller som av andre grunner kan medføre alvorlig fare for egen eller andres helse og sikkerhet.*<sup>25</sup>

Hiv er ikke nevnt i de spesifikke helsekravene.<sup>26</sup> Forskriften § 11 (2), 11) er

imidlertid relevant: Det må ikke være andre lidelser som medfører at kravene til helse og førighet ikke er oppfylt, eller kan medføre behov for akutt medisinsk behandling som ikke kan ytes til havs. Det må ikke være overvekt som utgjør en sikkerhetsmessig risiko i en nødsituasjon.

Hvis legen kommer frem til at vedkommende oppfyller helsekravene etter undersøkelsen, skal legen straks utstede helseerklæring på fastsatt skjema.<sup>27)</sup> Hvis legen kommer frem til at vedkommende ikke oppfyller helsekravene, skal legen utstede erklæ-



ring om ikke oppfylte helsekrav på fastsatt skjema.<sup>28)</sup> Kopi av skjemaet behandles som del av vedkommendes journal<sup>29)</sup>. Legen skal begrunne erklæringen om ikke oppfylt helsekrav og opplyse om retten til å få saken behandlet av Fylkesmannen i Rogaland.<sup>30)</sup> Sensitive personopplysninger vil ikke bli gitt til virksomheten. Helseerklæringen er som hovedregel gyldig inntil to år.<sup>31)</sup>

### Tjenestegjørende på luftfartøy

Forskrift om gjennomføring av felleseuropeiske bestemmelser om medisinske krav for tjenestegjørende på luftfartøy, BSL JAR-FCL 3 (Flight Crew Licencing) er det tredje

eksempelet på forskrift som gir hjemmel for medisinske undersøkelser. Forskriften omhandler medisinske krav for tjenestegjørende personell på luftfartøy i forbindelse med utstedelse, forlengelse og gjenutstedelse av luftfartssertifikater, i tillegg ved en senere kontroll med sertifikatnehaverens egnethet for tjenesten det gjelder.

### Andre eksempler

Veiledning om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere finnes på denne nettsiden: <http://www.arbeidstilsynet.no/artikkel.html?tid=78921#12>

Retningslinjer for helseundersøkelse av yrkesdykkere finnes på denne nettsiden: [http://www.helsetilsynet.no/upload/Publikasjoner/veiledningsserien/helseundersokelse\\_yrkesdykkere\\_ik-2708.pdf](http://www.helsetilsynet.no/upload/Publikasjoner/veiledningsserien/helseundersokelse_yrkesdykkere_ik-2708.pdf)

Hivpositive har en plikt til å opplyse om sin diagnose i løpet av de medisinske undersøkelsene. Grunnen til dette er at når man underskriver helseerklæringene, bekrefter man at det har blitt gitt korrekte og fullstendige opplysninger om helsetilstanden.

20) <http://www.lovdاتا.no/for/sf/sd/xd-20021218-1678.html>

21) Forskriften § 1 (2) bokstav a, d og e

22) Forskriften § 1

23) Forskriften § 2 (1)

24) Forskriften § 6, 1. pkt.

25) Forskriften § 11 (1) 2. pkt.

26) Forskriften § 11 (2)

27) Forskriften § 14 (1)

28) Forskriften § 14 (3)

29) Forskriften § 14 (4)

30) Forskriften § 14 (5)

31) Forskriften § 15 (1)

# Arbeidsgivers taushetsplikt

Noen hivpositive velger å fortelle arbeidsgiveren om sin diagnose. Arbeidsmiljøloven inneholder ingen uttrykkelige regler om arbeidsgivers taushetsplikt. Arbeidsgiver har imidlertid taushetsplikt når arbeidstakeren forteller om sin hivstatus. Taushetsplikten kommer til uttrykk i arbeidsmiljøloven og i ulovfestede prinsipper. Arbeidsgiver og arbeidstaker har en gjensidig lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker skal bevare taushet om forhold som kan skade virksomheten, herunder dens arbeidstakere. Dersom arbeidsgiver gir fra seg sensitive personopplysninger om arbeidstakerne, vil det kunne bli sett på som stridende mot den generelle lojalitetsplikten.

Hvis arbeidsgiver bryter taushetsplikten, kan dette også være i strid med arbeidsmiljøloven § 4-1. Etter arbeidsmiljøloven § 4-1 (1) 1. pkt. skal arbeidsmiljøet i virksomheten være fullt forsvarelig ut fra en enkeltsvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som

kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Etter forvaltningsloven § 13 (1) nr. 1 plikter enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om noens personlige forhold. Som forvaltningsorgan regnes et hvert organ for stat eller kommune, jfr. forvaltningsloven § 1, 2. pkt. Bestemmelsen er altså betydningsfull for arbeidsgivere og arbeidstakere i offentlig sektor.

Arbeidsgivers taushetsplikt kan også være regulert i arbeidsavtalen. Det må påpekes at det finnes unntak fra taushetsplikten. Arbeidsgivere kan bli møtt med reaksjoner dersom de bryter taushetsplikten<sup>32)</sup>. I personopplysningsloven<sup>33)</sup> finner man regler som gjelder ved behandling av personopplysninger. Brudd på bestemmelser i personopplysningsloven kan føre til fengselsstraff og/eller erstatningsansvar.<sup>34)</sup> Brudd på forvaltningsloven § 13 (1) nr. 1 kan føre til fengselsstraff etter straffeloven § 121. Straff etter arbeidsmiljøloven § 19-1 kan også i prinsippet tenkes. Ved brudd på taushetsplikten kan det også blir aktuelt å heve arbeidsavtalen etter avtalerettslige regler.

---

32) For eksempel forvaltningsloven § 13 a og personopplysningsloven § 9

33) Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000

34) Personopplysningsloven §§ 48 og 49

# Arbeidsmiljø – Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet

## Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten for å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt.<sup>35)</sup> Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer blant annet at arbeidsgiver skal fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet og sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.<sup>36)</sup> En arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.<sup>37)</sup>

## Verneombud og tillitsvalgte

Verneombudets rolle er å ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. At du er valgt til verneombud betyr likevel ikke alltid at du skal tre inn på arbeidskollegaenes vegne hvis de har arbeidsmiljøproblemer. Rollen som verneombud og rollen som tillitsvalgt blandes ofte sammen, men dette er to forskjellige

roller. Tillitsvalgtdordningen er ikke direkte lovregulert, men baserer seg på tariffavtale eller hovedavtale. Den tillitsvalgte ivaretar arbeidstakers interesser når det gjelder rettigheter i henhold til kontrakter, tariffavtaler, lønnsforhandlinger og lignende. Oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter er vanligvis ikke oppgaver for verneombudet, men hvor du som arbeidstaker bør snakke med tillitsvalgte om du er organisert. I de tilfellene hvor slike saker har sin bakgrunn i arbeidsmiljøet, eller konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombudet ha en rolle i saken.

## Bedriftshelsetjeneste

Noen virksomheter plikter å knytte seg til en bedriftshelsetjeneste.<sup>38)</sup> Mer informasjon om bedriftshelsetjeneste finnes på: [www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78175](http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78175)

## Krav til arbeidsmiljøet

### Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven § 4-3 regulerer krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Etter

35) Jf. Arbeidsmiljøloven § 3-1 (1) 1. pkt.

36) Jf. Arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) bokstav a og f

37) Jf. Arbeidsmiljøloven § 2-3 (1) 1. pkt.

38) Jf. Arbeidsmiljøloven § 3-3

arbeidsmiljøloven § 4-3 (3) skal ikke en arbeidstaker utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden. I diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 6 (2) er trakassering definert som ”handling, unnløtelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende”. Sosial utstøting på grunn av frykten for smitte vil kunne bli vurdert til være trakassering etter arbeidsmiljøloven § 4-3 (3).

Arbeidsgiver har ansvar for å forhindre trakassering og annen utilbørlig opptreden på arbeidsplassen. En arbeidstaker skal sørge for at arbeidsgiveren eller verneombudet blir underrettet så snart han blir kjent med at det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen.<sup>39)</sup> Hvis en hivpositiv arbeidstaker blir utsatt for trakassering eller annen utilbørlig opptreden på sin arbeidsplass, må han først prøve å løse dette internt på arbeidsplassen gjennom arbeidsgiver eller vernombud. Dersom dette ikke bidrar til at situasjonen løses, kan han melde fra til Arbeidstilsynet eller sende klage til Likestillings- og diskrimineringsombudet.<sup>40)</sup>

## Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

En person kan få redusert arbeidsevne på grunn av sykdom. Arbeidsmiljøloven § 4-6 regulerer tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Der-  
som en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne på grunn av sykdom, skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne beholde eller få et passende arbeid.



<sup>41)</sup> Arbeidstakeren med redusert arbeidsevne skal helst gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid.<sup>42)</sup>

Arbeidsgiver skal i samråd med arbeidstaker utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med sykdom etter reglene i arbeidsmiljøloven § 4-6 (3). Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne. I tillegg skal planen inneholde aktuelle tiltak fra arbeidsgiver, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging.

En arbeidstaker skal medvirke ved utarbei-

ding og gjennomføring av oppfølgingsplaner ved helt eller delvis fravær fra arbeidet på grunn av sykdom. <sup>43)</sup>

Gjennomføring av dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen er regulert i arbeidsmiljøloven § 4-6 (4).

### Redusert arbeidstid

Etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) 1. pkt. har arbeidstaker som av helsemessige grunner har behov for det, rett til å få redusert sin arbeidstid hvis arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Ettersom arbeidsmiljøloven er en vern- og rettighetslov i forhold til arbeidstaker vil arbeidstakers behov som oftest veie tyngst. Dersom arbeidsgiver motsetter seg arbeids-

tidsreduksjon etter bestemmelsen i §10-2 kan uenigheten bringes inn for tvisteløsningsnemnda jf § 17-2. Når perioden med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid.



---

39) Jf. Arbeidsmiljøloven § 2-3 (2) bokstav d  
40) J.f Arbeidsmiljøloven § 18-1 (1) 1. pkt. og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven §§ 6(1) og 16 (1) 1. pkt.

41) Jf. Arbeidsmiljøloven § 4-6 (1) 1. pkt.

42) Jf. Arbeidsmiljøloven § 4-6 (1) 2. pkt.

43) Jf. Arbeidsmiljøloven §§ 2-3 (1) 1. pkt., 2-3 (2) litra d og 2-3 (2) litra f

# Vern mot diskriminering

## Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne

Ved diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne gjelder diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.<sup>44)</sup> Etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 (1) er direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne forbudt. Med ”direkte diskriminering” menes at en handling eller unnlatelse har som formål eller virkning at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 (2). Med ”indirekte diskriminering” menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 (3).

Begrepet ”nedsatt funksjonsevne” omfatter fysiske, psykiske og kognitive funksjoner. I tillegg omfatter det ikke bare funksjonsevne

som faktisk er nedsatt, men også funksjonsevne som antas å være nedsatt, som har vært nedsatt eller vil kunne bli nedsatt.<sup>45)</sup> En arbeidsgiver vil for eksempel neppe ha grunnlag for å forskjellsbehandle en hivpositiv på grunn av at han frykter fremtidig sykdom. Det vil kunne være diskriminering på grunn av antagelse om fremtidig nedsatt funksjonsevne.

Forskjellsbehandling av hivpositive be-  
grunnet i redsel for smitte faller innenfor  
begrepet ”nedsatt funksjonsevne”.<sup>46)</sup> Dette  
er slått fast av Likestillings- og diskrimine-  
ringsnemnda. Nemnda konkluderer med  
at hivpositive har et fullstendig vern mot  
diskriminerende episoder etter tilgjengelig-  
hetsloven. Dette innbefatter også negativ  
forskjellsbehandling på grunn av ubegrun-  
net smittefrykt. Så lenge den diskrimineren-  
de episoden er et resultat av hivdiagnosen så  
er man vernet etter loven.

Man kan lese mer om denne saken på  
følgende nettside: [http://www.hivnorge.no/  
id/1076](http://www.hivnorge.no/id/1076)

44) Jf. Arbeidsmiljøloven § 13-1 (6)

45) Jf. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 (5)

46) NOU 2009: 14 s. 138-140 og s. 169

47) Jf. Ot.prp.nr.44 (2007-2008) s. 113

48) Sml. Arbeidsmiljøloven § 13-3



Det sentrale spørsmålet i hver enkelt sak skal være om den aktuelle handlingen utgjør diskriminering, og om det er årsakssammenheng mellom nedsatt funksjonsevne og diskriminering.<sup>47)</sup>

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 (4) 1. pkt. Videre følger det av andre punktumet at forskjellsbehandling i arbeidslivet i tillegg må være nødvendig for utøvelsen av arbeidet eller yrke.<sup>48)</sup>

Det er altså lovlig å forskjellsbehandle en person med funksjonsnedsettelse hvis følgende vilkår er oppfylt:

- ▶ Den som forskjellsbehandler må ha et lovlig formål å ta hensyn til.
- ▶ Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for å oppnå formålet.
- ▶ Forskjellsbehandlingen må ikke være uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles.

- ▶ Forskjellsbehandlingen må være nødvendig for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Hvis en arbeidsgiver skal ansette en medarbeider til et flyttebyrå, kan han legge vekt på fysiske kvalifikasjoner.



En person som er dårlig til beins kan bli valgt bort av arbeidsgiver. Forskjellsbehandlingen kan bli vurdert til å ikke kunne anses som diskriminering etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Dette må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Dersom den samme personen blir valgt bort av arbeidsgiveren til en stilling som kontormedarbeider i byrået, og hans svake bein er grunnen til at han ikke får jobben, er det etter all sannsynlighet diskriminering etter loven.

Dersom man mener at man har blitt utsatt for diskriminering i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, kan man sende en klage til Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Mer informasjon kan finnes på: <http://www.ldo.no/no/Tema/Funksjonsevne/>

## Vern mot usaklig oppsigelse

Levering av skriftlig oppsigelse fra arbeidsgiver eller arbeidstaker er en av måtene et arbeidsforhold kan opphøre. I kap. 15 i arbeidsmiljøloven finner man bestemmelser om opphør av arbeidsforhold.

Arbeidsmiljøloven § 15-7 gir vern mot usaklig oppsigelse. Etter første leddet kan en arbeidstaker ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold. Blir man sagt opp på grunn av at man har en hivdiagnose og/eller på grunn av uberettiget smittefrykt, vil det i de aller fleste tilfeller være i strid med bestemmelsen. Oppsigelsen vil ikke være saklig.

I Rt. 1988 s. 959, Henki-dommen, var det spørsmål om det var grunnlag for å avslutte arbeidsforholdet. En barkeeper hadde fått en hivdiagnose, og hans arbeidsgiver besluttet at barkeeperen måtte slutte i sitt arbeid. Senere fikk mannen aids. Høyesterett mente at det forelå en avskjed og at vilkårene for oppsigelse ikke forelå. Flertallet la til grunn at mannen ikke ville utgjøre noen reell smittefare i sitt arbeid. Ubegrunnet smittefrykt kunne ikke aksepteres som grunnlag for oppsigelse i saken. Høyesterett kom frem til at mannen ikke kunne nektes gjeninnfredelse. Barkeeperen ble tilkjent erstatning for ikke-økonomisk skade. Det var ingen dissens i saken.

Man kan lese mer om Henki-dommen på <http://hivnorge.no/id/375>

## Vern mot oppsigelse ved sykdom

Oppsigelsesvern ved sykdom reguleres i arbeidsmiljøloven § 15-8. Etter første leddet kan ikke en arbeidstaker som helt eller delvis er bort fra arbeidet på grunn av sykdom, sies opp på grunn av sykdommen de første 12 månedene etter at arbeidsuforheten inntrådte.

Oppsigelse som finner sted innenfor det tidsrom arbeidstakeren er vernet mot oppsigelse etter første leddet, skal anses å ha sin grunn i sykefraværet hvis ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-8 (2). Arbeidsgiveren har altså bevisbyrden for at oppsigelsen skyldes noe annet enn sykefraværet.



Heller ikke etter 12 måneders perioden kan en arbeidstaker uten videre sies opp på grunn av sykdom. Arbeidsgiver må kunne sannsynliggjøre at arbeidstaker ikke vil være i stand til å komme tilbake i arbeid.

Arbeidstakeren som påberoper seg oppsigelsesvernet etter arbeidsmiljøloven § 15-8, må ved legeattest eller på annen måte innen rimelig tid gi varsel om grunnen til fraværet, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-8 (3) 1. pkt. Dersom arbeidsgiver krever det, må det samlede sykefravær godtgjøres ved legeattest, jfr. arbeidsmiljøloven § 15-8 (3) 2. pkt.

**Du kan finne mer informasjon  
om arbeidsliv på følgende nettsider:**

**Landsorganisasjonen i Norge:** [www.lo.no](http://www.lo.no)

**Næringslivets hovedorganisasjon:** [www.nho.no](http://www.nho.no)

**Arbeidsdepartementet:** <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad.html?id=165>

**Nyttige lover og forarbeider:**

LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven)

LOV 1988-04-29 nr 21: Lov om ferie [ferieloven]

LOV 1983-03-04-3 Lov om statens tjenestemenn m.m. [tjenestemannsloven]

LOV 1967-02-10 Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven).

LOV 2000-04-14 nr 31: Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) LOV 2008-06-20 nr 42: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)

NOU 2009: 14 Et helhetlig diskrimineringsvern

NOU 2004: 5 Arbeidslivslovutvalget.

Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst

Ot prop. Nr 49 (2004-2005)

**Litteratur:**

Henning Jakhelln – oversikt over arbeidsretten 4. utgave.

Jan Fougner m.fl. Arbeidsmiljøloven kommentarutgave.

*Dersom leseren skulle ønske mer informasjon om temaene som det blir redegjort for i heftet, kan man finne mer informasjon på nettsidene det er vist til og i fotnotesystemet, eller ved å ta kontakt med oss.*



## Er det noe du lurer på?

Ta gjerne kontakt med oss om du trenger informasjon og rådgivning om hiv og aids.

HivNorge er en landsomfattende organisasjon som ivaretar hivpositive rettigheter og interesser i samfunnet, samt arbeider mot videre spredning av hiv.

HivNorge



© 2012 Utgitt av HivNorge, Christian Krohgs gate 34, 0186 Oslo  
med støtte fra Justis- og politidepartementet og Gilead.

Tekst: Inger-Lise Hognerud og Johan P. Hougén. Lay-out: Arne Walderhaug. Illustrasjon: Malvin  
[www.hivnorge.no](http://www.hivnorge.no) – [post@hivnorge.no](mailto:post@hivnorge.no) – Tlf.: 21 31 45 80