



Fremsat den 26. november 2014 af beskæftigelsesminister Henrik Dam Kristensen

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Undtagelse af frivilligt arbejde fra krav om arbejdspladsvurdering og arbejdsmiljøorganisation, forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid, Arbejdstilsynets adgang til at indhente oplysninger fra eksterne registre m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 597 af 14. juni 2011, og som senest ændret ved lov nr. 736 af 25. juni 2014, foretages følgende ændringer:

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EF-Tidende 1989, nr. L 183, side 1, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) 1137/2008 af 22. oktober 2008, EU-Tidende 2008, nr. L 311, side 1, Rådets direktiv nr. 92/57/EØF af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobil byggepladser, EF-Tidende 1992, nr. L 245, side 6, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2007/30/EF af 20. juni 2007, EU-Tidende 2007, nr. L 165, side 21, visse bestemmelser i Rådets direktiv 94/33/EØF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, EF-Tidende 1994, nr. L 216, side 12, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/27/EU af 26. februar 2014, EU-tidende 2014, nr. L 65, side 1, bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EF-Tidende 2003, nr. L 299, side 9, og bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, EU-Tidende 2005, nr. L 255, side 22, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/55/EU af 20. november 2013, EU-Tidende 2005, nr. L 255, side 22, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/104/EF af 16. september 2009, om mi-

nimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet (andet særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EU-Tidende 2009, nr. L 260, side 5.«

2. I § 2 indsættes som *stk. 4*:

»*Stk. 4.* Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, er undtaget fra §§ 5-11 a og 15 a.«

3. Efter § 2 indsættes:

»§ 2 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 med de fornødne tilpasninger, også skal gælde arbejde for en arbejdsgiver, hvor der er risiko for arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsgiverens pligter til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om forhold omfattet af stk. 1 samt til at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af arbejdsrelateret volds-episoder udenfor arbejdstid.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 skal gælde for regler fastsat efter stk. 2.«

4. I § 21, *stk. 1*, indsættes som *pkt. 2*:

»Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.«

5. § 60, *stk. 8*, ophæves.

6. I § 72 indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* Arbejdstilsynet kan, i det omfang det er nødvendigt til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, indsamle og samkøre oplysninger i kontroløjemed

- 1) fra Indkomstregistret om ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato samt timeantal,
- 2) fra det fælles it-baserede datagrundlag til brug for administrationen af arbejdsmarkedslovgivningen, jf. § 47 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v., om sygedagpengelængden, fraværsårsagen, ydelsen, sagsarten, ansættelsessted samt sygedagpengenes forløb og ophør for modtagere af sygedagpenge, og

3) fra CPR-registret om statsborgerskab og indrejsedato.«

7. I § 78 a indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse, herunder digitalt, af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer, herunder oplysninger, der indgår i sikkerhedsdokumentationen for sådanne virksomheder.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. februar 2015.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Danmark er kendetegnet ved et mangfoldigt foreningsliv. Foreningerne har mange forskellige former og spænder bredt. Mange af disse foreninger har et almennyttigt formål og har ikke fortjeneste som formål. Det er bl.a. idrætsforeninger, boligforeninger, kulturelle foreninger, politiske foreninger, velgørende foreninger m.v. Disse foreninger gør i flere sammenhænge brug af frivillig arbejdskraft.

Regeringen ønsker at støtte op om det frivillige arbejde, som er afgørende for et stærkt dansk foreningsliv og for den sociale sammenhængskraft i vores samfund. Unødigt bureaukrati må ikke være stopklods for frivilligt arbejde i Danmark. Derfor foreslås det, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, undtages fra reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (AMO) og arbejdspladsvurdering (APV).

Lovforslaget omhandler endvidere vold, trusler og anden krænkende adfærd, der er relateret til den ansattes arbejde, men som finder sted uden for arbejdstid. I de seneste år har der været eksempler på, at ansatte udsættes for sådan vold, trusler og anden krænkende adfærd, der er relateret til arbejdet, men som finder sted uden for arbejdstiden. Det fremgår bl.a. af Rigspolitiets rapport ”Indsats vedrørende chikane, trusler og vold mod ansatte i politi og anklagemyndighed”, at der er identificeret 2.381 sager fra 2012 og 1. halvdel af 2013, hvor ansatte i politikredsene er blevet udsat for chikane, trusler eller vold, og at 54 af disse sager er foregået i den ansattes fritid. Hertil kommer eksempler på arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid i andre jobgrupper. Det kan fx være situationer, hvor indsatte i fængsler arrangerer overfald eller trusler mod fængselsfunktionærer på deres bopæl, eller hvor sygeplejersker i deres fritid bliver opsporet og truet eller chikaneret af patienter eller pårørende.

Regeringen finder det uacceptabelt, at ansatte bliver udsat for vold, trusler og anden krænkende adfærd på grund af deres arbejde, uanset hvor og hvornår dette finder sted. Derfor foreslås det, at arbejdsgiverens pligt til at forebygge vold, trusler og anden krænkende adfærd på arbejdspladsen udvides til også at gælde vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstiden, og som er relateret til arbejdet.

Endvidere ønsker regeringen, at arbejdsmiljøindsatsen i højere grad målrettes de virksomheder, der har de største problemer med arbejdsmiljøet. En sådan målretning af tilsynsindsatsen kræver, at Arbejdstilsynet fremadrettet får bedre muligheder for at finde de virksomheder, hvor der er forhøjet risiko for dårligt arbejdsmiljø. Til brug herfor har Arbejdstilsynet behov for at få adgang til at indhente yderlige-

re data fra sygedagpengeregistret, Indkomstregistret samt CPR-registret end man har adgang til i dag.

Tilsvarende ønsker regeringen at fortsætte indsatsen mod social dumping i relation til arbejdsmiljø for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle på det danske arbejdsmarked. Til det brug har Arbejdstilsynet også behov for at få adgang til at indhente de yderligere eksterne data.

Endelig indeholder lovforslaget enkelte andre forslag til ændringer. Det foreslås således, at § 21 om undersøgelsespåbud ændres, så Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud. Det foreslås desuden, at arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen ved fuldtidsbeskæftigelse af unge under 18 år ophæves, da kravet ikke tjener et arbejdsmiljømæssigt formål og i øvrigt er tilgodeset i anden lovgivning. Endelig foreslås det, at der indføres en bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, som er omfattet af Arbejdstilsynets regler om kontrol med arbejdsmiljøet ved risiko for større uheld med farlige stoffer (gennemførelse af Seveso III-direktivet)

2. Lovforslagets udformning og indhold

2.1. Undtagelse af frivilligt arbejde fra krav om AMO og APV

2.1.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven omfatter alle former for arbejde, herunder arbejde der udføres for foreninger. Arbejdsmiljøloven omfatter også det arbejde, der udføres af frivillige. Det gælder også foreninger, der har almennyttige formål og ikke fortjeneste som formål. Hvor almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, beskæftiger frivillige med arbejde, betragtes foreningerne som arbejdsgivere, i forhold til arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1.

Arbejdsmiljøloven har en vid forståelse af, hvad der er arbejde, men mange af de frivillige aktiviteter, der foregår i de almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, er ikke arbejde. Dette omfatter bl.a. de sportsaktiviteter, der udføres af medlemmerne i fx sportsklubber og foreningsmedlemmers udførelse af sang og musik i musikforeninger m.v. Disse aktiviteter betragtes som almindelige hobby- og fritidsaktiviteter, og er ikke arbejde, der er omfattet af arbejdsmiljøloven.

Hvorvidt det arbejde, som udføres af frivillige, betragtes som arbejde for foreningerne som arbejdsgivere, jf. lovens § 2, stk. 1, afhænger af en konkret vurdering. Den konkrete vurdering tager udgangspunkt i følgende kriterier:

- Har den frivillige pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed for foreningen?

- Er den frivillige undergivet instruktion og kontrol fra foreningen?
- Stiller foreningen arbejdsrum, redskaber osv. til rådighed for den frivillige i forhold til arbejdet?
- Bærer foreningen risikoen for det arbejdsresultat, som den frivillige frembringer?
- I særlige tvivlstilfælde lægges også en vis vægt på, om der udbetales løn til den frivillige.

Hvor almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, beskæftiger frivillige med arbejde, skal foreningerne som arbejdsgivere opfylde arbejdsmiljølovgivningen, herunder reglerne om AMO og APV.

2.1.2 Ministeriets overvejelser

Frivilligt arbejde udgør et meget væsentligt bidrag til driften af det store antal almennyttige foreninger i Danmark, der ikke har fortjeneste som formål. Regeringen ønsker at støtte op om det frivillige arbejde i disse foreninger ved at fjerne unødige regler – også på arbejdsmiljøområdet.

Det er væsentligt for regeringen, at dette sker på en sådan måde, at det fortsat sikres, at frivilligt arbejde udføres fuldt forsvarligt. Den vide forståelse af begrebet arbejde for en arbejdsgiver medfører imidlertid, at almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, er pålagt pligter i forhold til en del af det frivillige arbejde, som ikke vurderes som nødvendige. Disse pligter indeholder krav om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (AMO) og udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV). Iagttagelse af disse formelle krav lægger beslag på ressourcer i foreningerne.

Meget af det frivillige arbejde, som udføres for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, udføres af personer med en særlig interesse for foreningens formål eller for aktiviteten i sig selv, og den enkelte frivillige bruger typisk den tid på arbejdet, der svarer til det, der gælder for en fritidsaktivitet. Dette arbejde for foreninger er kendetegnet ved lejlighedsvis og kortere arbejdsforløb, der kan og ofte bliver varetaget ved siden af et almindeligt arbejde, studium mv.

Dette frivillige arbejde for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, har lighed med almindeligt arbejde, men har i realiteten lige så meget karakter af fritidsaktiviteter.

De frivillige aktiviteter og det frivillige arbejde kan opdeles i tre hovedkategorier:

1. Frivillige aktiviteter, der ikke er arbejde. Der er her tale om aktiviteter, som kan karakteriseres som hobby- eller fritidsaktiviteter fx sportsaktiviteter. Disse aktiviteter er ikke arbejde, og aktiviteterne er ikke omfattet af arbejdsmiljølovens område.
2. Frivilligt arbejde, der både har lighed med almindeligt arbejde og fritidsaktiviteter. Dette arbejde ligger i gråzonen mellem frivillige aktiviteter, der ikke er arbejde, og frivilligt arbejde der har overvejende lighed med almindeligt arbejde. Dette arbejde betragtes i dag som ar-

bejde for en arbejdsgiver, jf. lovens § 2, stk. 1. Det er fx den frivillige træner i en fodbold- eller svømmeklub, eller andre, der frivilligt bidrager med en arbejdsindsats, fx bemanning af en bod på et kræmmermarked.

3. Frivilligt arbejde, der har overvejende lighed med almindeligt arbejde. Dette frivillige arbejde betragtes som arbejde for en arbejdsgiver, jf. lovens § 2, stk. 1. Det er fx, hvor det frivillige arbejde har en længere varighed eller er af mere forpligtende karakter, fx hvor en person arbejder i 25 timer om ugen som kantinedarbejder i et foreningsdrevet værested.

Regeringen finder, at det under ovenstående punkt 2 nævnte arbejde for almennyttige foreninger der ikke har fortjeneste som formål, skal undtages fra reglerne i lovens §§ 5-11 a (AMO) og § 15 a (APV).

Omkring en tredjedel af den danske befolkning udfører frivilligt arbejde, hvoraf en væsentlig del er for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål. En ændring af arbejdsmiljøreglerne for disse foreninger vil derfor kunne medføre en afbureaukratisering på området.

2.1.3 Lovforslagets indhold

Det foreslås, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, undtages fra kravene om AMO og APV.

Undtagelse fra reglerne om AMO vil betyde, at foreningerne ikke længere vil have pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøet med de frivillige, der udfører arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter. Foreningerne vil derfor i forhold til dette arbejde selv kunne skabe rammerne for såvel de daglige arbejds miljøopgaver som for de overordnede, planlæggende og koordinerende arbejds miljøopgaver uden inddragelse af de frivillige. Foreningerne vil dog stadig have pligt til at samarbejde med andre egentligt ansatte i forhold til AMO.

Undtagelse fra reglerne om APV vil betyde, at der ikke længere vil være krav til foreningerne om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering i forhold til det arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, som udføres af de frivillige. Foreningerne vil stadig have pligt til at planlægge og tilrettelægge de frivilliges arbejde, men der vil ikke være pligt til en skriftlig behandlingsmåde, eller pligt for foreningerne til at inddrage de frivillige i forhold til planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet. Foreningerne vil dog have pligt til at samarbejde med andre egentligt ansatte i forhold til APV.

Forslaget omfatter ikke frivilligt arbejde i almindelige virksomheder og selskaber, og forslaget omfatter ikke frivilligt arbejde i foreninger, der ikke er almennyttige og har fortjeneste som formål.

Ved vurderingen af, om arbejdet har karakter af en fritidsaktivitet, vil indgå flere kriterier herunder navnlig arbejdets varighed, arbejdets forpligtende karakter og eventuel udbetaling eller modydelse for arbejdet.

Det foreslås, at undtagelsen både skal omfatte det frivillige arbejde inden for foreningernes primære formål fx selve trænergerningen i en fodboldklub og andre former for frivilligt arbejde, der tjener til at opfylde foreningernes formål fx bemanningen af en bod og opstilling af en scene på et marked, hvor en forening indtjener penge til sine aktiviteter.

Det understreges, at de foreninger, som er omfattet af forslaget, fortsat vil skulle etablere AMO og udarbejde APV i forhold til ansatte, der ikke falder inden for rammerne af forslagets afgrænsning af arbejde, der har karakter af fritidsaktivitet. Det betyder, at hvis en forening fx har ti eller flere personer, som udfører frivilligt arbejde omfattet af forslaget, og herudover har to ansatte, der har ordinær hoved- eller bibe-skæftigelse i foreningen, og derfor ikke er omfattet af forslaget, så vil foreningen fortsat skulle udarbejde APV for de dele af arbejdet, som udføres af de to, der falder uden for forslaget. Da der kun er to ansatte, som ikke er omfattet af lovforslaget, vil der ikke skulle etableres en egentlig arbejdsmiljøorganisation eller skulle vælges en arbejdsmiljørepræsentant.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 2.

2.2. Vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstid og som er relateret til arbejdet

2.2.1. Gældende ret

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Heri ligger også en pligt for arbejdsgiveren til at forebygge, at ansatte udsættes for vold, trusler og anden krænkende adfærd i forbindelse med arbejdet.

Ved vold, trusler og anden krænkende adfærd forstås handlinger udøvet mod ansatte af borgere, herunder klienter og kunder. Ved vold forstås det at øve vold mod eller på anden måde angribe legemet, jf. strafferettens voldsbegreb. Det kan fx være slag, spark eller benspænd. Trusler kan fx være trusler på livet, trusler om hærværk eller trusler mod familie eller andre nærtstående personer. Anden krænkende adfærd kan fx være chikane, ydmygelser eller forhånelse. Vold mellem ansatte på samme virksomhed er ikke omfattet af definitionen.

Når der i det følgende benyttes ordet ”vold” menes ”vold, trusler og anden krænkende adfærd”.

Arbejdsgiverens pligt til at forebygge, at ansatte udsættes for vold i forbindelse med arbejdet, betyder, at arbejdsgiveren bl.a. skal:

- Sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risiko for vold i arbejdet forebygges. Forebyggelsen skal følge de generelle forebyggelsesprincipper inden for arbejdsmiljøområdet, som de fremgår af bilag til bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Det betyder, at arbejdsgiveren i første omgang skal forsøge helt at forhindre risici. Hvis der er risiko for vold i arbejdet, skal ar-

bejdsgiveren vurdere risikoen, herunder hvilke typer af vold, der kan være tale om, og hvor alvorlige voldsepisoderne kan være, samt hvilken forebyggelse der er nødvendig. Vurderingen foretages fx i forbindelse med APV-arbejdet og i den daglige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet. Vurderingen af risikoen for vold skal ske løbende, hvilket bl.a. indebærer, at arbejdsgiveren skal revurdere og om nødvendigt justere forebyggelsen på virksomheden, fx efter konkrete episoder med vold i arbejdet.

Arbejdsgiveren har desuden en generel pligt til at tage hensyn til, at ansatte, der har været udsat for vold – både i og uden for arbejdstiden – kan være påvirkede af episoden. Hvis det er tilfældet, skal arbejdsgiveren tage højde for det i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet i forhold til den enkelte ansatte.

- Som led i udarbejdelsen af en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) bl.a. kortlægge, hvor og hvornår der er risiko for vold i arbejdet, og hvem der eventuelt kan blive udsat.
- Oplære og instruere medarbejdere og ledere i at forebygge og håndtere voldsepisoder, hvis der er en risiko for vold i arbejdet.
- Føre tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- Træffe foranstaltninger vedrørende førstehjælp.

2.2.2. Ministeriets overvejelser

Nogle ansatte kan i kraft af deres arbejde blive udsat for vold uden for arbejdstiden. Det kan fx være fængselsfunktionærer, politibetjente eller lærere, der uden for arbejdstiden bliver kontaktet privat og udsat for vold.

Ansatte skal kunne udføre deres arbejde uden at frygte, at de bliver udsat for vold – uanset om det sker inden for eller uden for arbejdstiden. Arbejdsrelateret vold er desuden et væsentligt arbejdsmiljøproblem, som kan give de ansatte både fysiske og psykiske skader.

Arbejdsrelateret vold mod ansatte uden for arbejdstiden kan være særligt krænkende, fordi det sker i de ansattes fritid. Desuden kan arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden finde sted i de ansattes nærmiljø eller under overværelse af de ansattes familie eller nære relationer, som de ansatte ønsker at beskytte. Endelig kan vold uden for arbejdstiden i højere grad relateres til de ansattes person og dermed virke mere voldsomt end vold, der relateres til de ansattes funktion på arbejdspladsen.

Når ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, har de ansatte sjældent mulighed for på egen hånd at forebygge, at lignende voldsepisoder gentager sig. Det skyldes, at det er arbejdskonteksten, herunder arbejdsopgaverne og omstændighederne på arbejdspladsen, der har motiveret borgerne til at udøve vold mod de ansatte uden for arbejdstiden. Det kan fx være bestemte arbejdsopgaver, som myndighedsudøvelse eller fremsættelse af krav over for bor-

geren, der har motiveret borgeren til at udøve volden mod de ansatte.

Derfor bør arbejdsgiveren vurdere, om arbejdet i tilstrækkelig grad planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, bliver forebygget. Forebyggelsen kan fx handle om, hvordan arbejdspladsen tilrettelægger mødet med borgere, hvordan der kommunikeres med borgere, og hvordan konflikter med borgere håndteres.

En pligt til at forebygge arbejdsrelateret vold, som finder sted uden for arbejdstiden, er desuden vigtig, fordi de ansatte, der risikerer at blive udsat for volden, har brug for at vide, hvordan de hurtigt kommer ud af en potentiel konfliktsituation skabt på baggrund af den arbejdsrelation, de ansatte har til borgeren.

2.2.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at der indføres en ny bestemmelse i § 2 a, stk. 1, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i lovens kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 også skal gælde for vold, der finder sted uden for arbejdstid og som er relateret til den ansattes arbejde for en arbejdsgiver. Disse kapitler i loven handler bl.a. om henholdsvis samarbejde om sikkerhed og sundhed, de almindelige pligter for arbejdsgiveren m.fl., arbejdets udførelse, anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, Arbejdstilsynets mulighed for at afgive påbud m.v., anmeldelse af arbejdsulykker, klageadgang, digital kommunikation og straf.

Det foreslås desuden, at der indføres en ny bestemmelse i § 2 a, stk. 2, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte regler om pligter for arbejdsgiver til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid samt til at tilbyde skadelidte ansatte bistand til politianmeldelse af sådanne episoder.

Bemyndigelserne i § 2 a, stk. 1 og 2, vil udelukkende blive anvendt til at fastsætte pligter, der retter sig mod den forebyggelse m.v., som kan foregå på virksomheden.

Endelig foreslås det, at beskæftigelsesministeren i forslaget til § 2 a, stk. 3, bemyndiges til at fastsætte, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2, 4, 5, 11a, 13, 14 og 15 også skal gælde for de regler, der fastsættes i henhold til bemyndigelsen i stk. 2.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 1, vil blive anvendt til både at sætte direkte anvendelige pligtbestemmelser og bemyndigelsesbestemmelser i loven i kraft. Et udvalg af arbejdsgivernes eksisterende pligter i loven til at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold i arbejdet vil således blive sat i kraft, så pligterne udvides til også at gælde uden for arbejdstid. Herudover vil et udvalg af bemyndigelsesbestemmelserne blive sat i kraft, således at der kan udarbejdes regler i bekendtgørelsesform med pligter for arbejdsgiveren vedrørende vold

uden for arbejdstid svarende til de pligter arbejdsgiveren har vedrørende vold i arbejdet.

Der vil blive sat bestemmelser i kraft om følgende i medfør af stk. 1:

Lovens kapitel 2 om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Bestemmelser fra dette kapitel vil med de nødvendige tilpasninger blive sat i kraft, således at risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid skal indgå i samarbejdet om arbejdsmiljø på virksomheder, hvis der er en sådan risiko.

Lovens kapitel 4 om almindelige pligter for arbejdsgivere og ansatte m.fl.

De generelle bestemmelser, der indeholder pligter for arbejdsgivere m.fl., vil med de nødvendige tilpasninger blive sat i kraft, så de også kommer til at gælde for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Det drejer sig om arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, reglerne om arbejdspladsvurdering, arbejdsgiverens tilsynspligt og arbejdsgiverens pligt til oplæring og instruktion. Herudover vil relevante bemyndigelser blive sat i kraft, således at der med de nødvendige tilpasninger kan fastsættes regler i bekendtgørelsesform, der svarer til de gældende regler for forebyggelse og håndtering af vold i arbejdet.

Lovens kapitel 5 om arbejdets udførelse

Hovedreglen om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, vil med de nødvendige tilpasninger blive sat i kraft for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Herudover vil relevante bemyndigelser blive sat i kraft, således at det med de nødvendige tilpasninger bliver muligt at fastsætte pligter for arbejdsgiveren om forebyggelse m.v. af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. De pligter, der vil blive fastsat efter bemyndigelserne vil svare til de gældende pligter for arbejdsgivere i forhold til vold i arbejdet, det vil sige inden for arbejdstid.

Det betyder, at arbejdsgiveren ved arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid får pligt til at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid forebygges. Hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, får arbejdsgiveren pligt til at vurdere risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Vurderingen vil skulle foretages i forbindelse med den almindelige vurdering af arbejdsmiljøet, fx i APV-arbejdet og i den daglige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet. Pligten indebærer også, at arbejdsgiveren skal vurdere risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid løbende, hvilket bl.a. vil indebære, at arbejdsgiveren skal revurdere og om nødvendigt justere forebyggelsen på virksomheden af arbejdsrelateret vold både i og uden for arbejdstid, fx efter konkrete episoder med vold i eller uden for arbejdstid.

Forebyggelsen vil skulle følge de generelle forebyggelsesprincipper inden for arbejdsmiljøområdet, som de fremgår af bilag til bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Bemyndigelsen i stk. 1 vil desuden blive brugt til at præcisere, at den gældende pligt for arbejdsgiveren til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så der tages hensyn til skadelidte ansatte ved arbejdets udførelse, også omfatter de situationer, hvor ansatte har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Lovens kapitel 11 a om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat

Kapitlet vil blive sat i kraft, således at bestemmelserne om arbejdsmiljøcertifikat også kommer til at dække forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Lovens kapitel 13 om Arbejdstilsynets opgaver og kompetencer som myndighed

De bestemmelser, der handler om pligten til at udlevere oplysninger til Arbejdstilsynet, og om Arbejdstilsynets adgang til at træffe afgørelser, vil blive sat i kraft, således at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse mv. om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. Der vil desuden blive sat regler i kraft om Arbejdstilsynets tavshedspligt og om pligt til at anmelde arbejdsulykker.

Lovens kapitel 14 om klageadgang

Bestemmelsen i § 81 om klageadgang over Arbejdstilsynets afgørelser vil blive sat i kraft.

Lovens kapitel 14 a

Bestemmelserne i kapitlet vil blive sat i kraft, så skriftlig kommunikation også foregår digitalt i forhold til arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Lovens kapitel 15 om straf

Alle bestemmelserne i kapitlet vil blive sat i kraft, således at overtrædelse af regler eller manglende efterkommelse af Arbejdstilsynets påbud om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid kan strafbelægges på samme måde som ved arbejdsrelateret vold, der forekommer i arbejdet.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 2, vil blive anvendt til at fastsætte regler, der pålægger arbejdsgiveren pligter, der ikke kan fastsættes med hjemmel i de i stk. 1 nævnte kapitler. Arbejdsgiveren vil i medfør af stk. 2, få pligt til at:

- Fastlægge retningslinjer for og vejlede ansatte i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil, hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, og
- tilbyde skadelidte ansatte bistand til en eventuel politianmeldelse af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 3, vil blive anvendt til at sætte bestemmelserne i lovens kapitel 2, 4, 5 og 11 a i kraft, således at bestemmelserne om henholdsvis samarbejde om sikkerhed og sundhed, arbejdsgiverens almindelige pligter, arbejdets udførelse og arbejdsmiljøcertifikat også kommer til at gælde for regler udstedt i medfør af § 2 a, stk. 2.

§ 2 a, stk. 3, vil desuden blive anvendt til at sætte bestemmelserne i kapitel 13, 14, 14 a og 15 i kraft. Dermed bliver nye regler om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, jf. § 2 a, stk. 2, ligestillet med vold, der forekommer i arbejdet, særligt hvad angår Arbejdstilsynets mulighed for at afgive påbud, anmeldelse af arbejdsulykker m.v., klageadgang, digital kommunikation og straf.

Det forventes, at risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid typisk vil forekomme i virksomheder, hvor der også er risiko for vold i arbejdet, dvs. inden for arbejdstid. Det er således ikke alle virksomheder, der vil blive berørt af lovforslaget. Hvis der *ikke* er en risiko for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, vil arbejdsgiveren ikke skulle foretage sig yderligere som følge af lovforslaget.

Bemyndigelsen i § 2 a, stk. 1 og stk. 3, omfatter ikke lovens kapitel 6-11, og bemyndigelsen kan således ikke benyttes til at sætte bestemmelser i kraft om arbejdsstedets indretning, stoffer og materialer, hvileperiode og fridøgn, unge under 18 år eller om lægeundersøgelse mv.

Bemyndigelserne i § 2 a, stk. 1 og 2, vil ikke blive anvendt til at pålægge arbejdsgiveren pligter til at foretage forebyggelsestiltag uden for arbejdet. Bemyndigelserne vil således ikke blive anvendt til at pålægge arbejdsgiveren pligter i forhold til den ansattes private forhold eller ageren i fritiden, herunder de ansattes valg af transportvej, boligforhold, indkøbsvaner, hobby, familieforhold eller lignende private forhold.

Der henvises til forslaget § 1, nr. 3.

2.3. Frist for undersøgelsespåbud

2.3.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven fastsætter i § 21, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Efter bestemmelsen kan Arbejdstilsynet kræve undersøgelser foretaget både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i en virksomhed og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende. Bestemmelsen giver endvidere hjemmel til at kræve, at undersøgelser skal ske ved særligt sagkyndige. Arbejdstilsynet kan stille krav om, at arbejdsgiveren skal anvende en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at gennemfø-

re undersøgelsen, såfremt problemet vedrører psykisk arbejdsmiljø eller substitution af visse stoffer og materialer.

Udgifterne til undersøgelser m.v. skal afholdes af arbejdsgiveren. Undersøgelser i tilfælde af konkret mistanke har særligt været benyttet inden for områderne indeklima, støj og psykisk arbejdsmiljø.

Endvidere følger det af § 21, at arbejdsgiveren har pligt til - selv om der ikke foreligger noget krav herom fra Arbejdstilsynet - at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet. Undersøgelsespligten gælder planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet.

2.3.2. Ministeriets overvejelser

Arbejdsmiljøklagenævnet har i nogle sager påpeget, at § 21 ikke indeholder tilstrækkelig klar hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en efterkommelsesfrist ved afgivelse af påbud efter bestemmelsen (undersøgelsespåbud).

Uden en frist for, hvornår arbejdsgiveren skal efterkomme et undersøgelsespåbud, fremstår bestemmelsens første led som meningsløs. Endvidere fremstår undersøgelsespåbuddet uklart for modtageren. Uden en frist er det endvidere ikke klart, hvornår Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om de forhold, der måtte blive afdækket ved undersøgelsen. Af disse grunde vurderes der at være behov for at ændre bestemmelsen på dette punkt.

2.3.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at bestemmelsen ændres, således at det tydeligt fremgår, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud afgivet efter § 21. Fristerne fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 77, som bl.a. omhandler frister for efterkommelse af Arbejdstilsynets øvrige afgørelser.

Der henvises til forslaget § 1, nr. 4.

2.4. Ophævelse af arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen

2.4.1. Gældende ret

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren ved beskæftigelse af unge under 18 år skal underrette kommunen med henblik på tilbud om uddannelsesvejledning. Underretningen skal ske, når den unge har været fuldtidsbeskæftiget i en sammenhængende periode på 3 måneder. Der skal ikke foretages underretning for unge, hvis beskæftigelse indgår i en uddannelse.

Underretningspligten har til formål at sikre, at unge under 18 år, der har haft fuldtidsbeskæftigelse i tre måneder, tilbydes en uddannelsesvejledning. Unge uden uddannelse får dermed mulighed for vejledning om uddannelse og uddannelsesmuligheder.

2.4.2. Ministeriets overvejelser

Kravet om arbejdsgiverens underretningspligt tjener ikke et arbejdsmiljømæssigt formål, men skal derimod sikre, at unge under 18 år tilskyndes til at tage en uddannelse. Som en del af Ungepakke II fra 2010 modtager Undervisningsministeriet i dag indberetninger fra SKAT om fuldtidsbeskæftigelse (mindst 18 timer om ugen) af 15-17 årige.

2.4.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen ved fuldtidsbeskæftigelse af unge under 18 år ophæves. Bestemmelsen har et uddannelsespolitisk sigte, og Undervisningsministeriet modtager allerede i dag indberetninger fra SKAT om fuldtidsbeskæftigelse af unge under 18 år. Det betyder, at bestemmelsen i arbejdsmiljøloven er overflødig.

Der henvises til forslaget § 1, nr. 5.

2.5. Adgang til oplysninger i Indkomstregistret, i sygedagpengeregistret og i CPR-registret

2.5.1. Gældende ret

Arbejdstilsynet har i dag adgang til følgende registre:

- Egne registre, hvorfra der er adgang til oplysninger om, hvilke virksomheder der er besøgt og hvor mange afgørelser, der er givet på de pågældende virksomheder. Fra Arbejdstilsynets egne registre er der også adgang til oplysninger om anmeldte arbejdsulykker, som indgår i udvælgelsen af virksomheder. Endelig er der fra Arbejdstilsynets egne registre adgang til oplysninger om anmeldte erhvervs sygdomme, der – hvis anmeldelsen kan knyttes til en specifik virksomhed og vurderes fortsat at være aktuel – også indgår i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.
- Danmarks Statistik, hvorfra Arbejdstilsynet har adgang til oplysninger om antal ansatte og årsværk på virksomheden.
- CVR-registeret, hvorfra Arbejdstilsynet bl.a. har adgang til oplysninger om adresse på den enkelte virksomhed, hvilken branche virksomheden tilhører, startdato for registreringen af virksomheden mv.

Herudover indeholder arbejdsmiljøloven i dag i § 72, stk. 2, en hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i Indkomstregistret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme.

Beskæftigelsesministeriet har etableret et fælles it-baseret datagrundlag på beskæftigelsesområdet til brug for administration af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., lov om sygedagpenge, lov om aktiv socialpolitik og den øvrige arbejdsmarkedslovgivningen samt til brug for kontrol og til statistisk opfølgning på beskæftigelsesindsatsen. Datagrundlaget, som bl.a. indehol-

der oplysninger om modtagere af sygedagpenge, hører under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Efter § 7, stk. 1, i lov om et indkomstregister, jf. lov nr. 403 af 8. maj 2006, kan kommunale og statslige myndigheder, anerkendte arbejdsløsheds-kasser m.fl. få terminaladgang til Indkomstregistret, i det omfang de pågældende i henhold til anden lovgivning kan få sådan adgang.

Efter § 31 i lov om Det Centrale Personregister, jf. lov nr. 5 af 9. januar 2013, kan oplysninger i CPR og ældre folkeregistermateriale videregives til en anden offentlig myndighed efter reglerne i lov om behandling af personoplysninger.

Lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger (persondataloven) regulerer behandling af enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person, som foretages af offentlige myndigheder og private, når behandlingen helt eller delvist foretages ved hjælp af elektronisk databehandling. Den omfatter ligeledes ikke-elektronisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register, jf. persondatalovens § 1, stk. 1.

Ved personoplysninger forstås ifølge persondatalovens § 3, nr. 1, enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person. Definitionen indebærer, at oplysninger om juridiske personer, herunder aktieselskaber, anpartsselskaber, kommanditselskaber, fonde, foreninger mv., falder uden for lovens almindelige regulering. Derimod anses oplysninger om enkeltmandsejede virksomheder og interessentskaber med fysiske personer som interessenter for omfattet af begrebet personoplysninger.

Det følger af persondatalovens § 2, stk. 1, at regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning, som giver den registrerede en bedre retsstilling, går forud for reglerne i persondataloven. Det fremgår af bemærkningerne til persondatalovens § 2, stk. 1, (lovforslag nr. 147, FT 1999 1. samling), at bestemmelsen indebærer, at persondataloven finder anvendelse, hvis regler om behandling af personoplysninger i anden lovgivning giver den registrerede en dårligere retsstilling. Det fremgår imidlertid også, at dette ikke gælder, hvis den dårligere retsstilling har været tilsigtet og i øvrigt ikke strider i mod direktivet om behandling af personoplysninger (Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger). Der er således adgang til at fravige persondatalovens regulering ved lov. Dette forudsætter dog som nævnt, at reguleringen ikke strider mod databeskyttelsesdirektivet.

Om forholdet til databeskyttelsesdirektivet se nærmere punkt 2.5.2.3 nedenfor.

Behandling af personoplysninger skal ske i overensstemmelse med de grundlæggende principper, som er indeholdt i persondatalovens § 5.

Det fremgår af bestemmelsens stk. 1, at behandling af personoplysninger skal ske i overensstemmelse med god databehandlingsskik. Heri ligger ifølge lovens forarbejder, at behandlingen skal være rimelig og lovlig.

Det fremgår af stk. 2, at indsamling af oplysninger skal ske til udtrykkeligt angivne og saglige formål, og at senere behandling ikke må være uforenelig med disse formål (finalité-princippet). Dette følger endvidere af databeskyttelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, litra b.

Af stk. 3 fremgår det, at indsamling af oplysninger skal være relevante og tilstrækkelige og ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af de formål, hvortil oplysningerne indsamles, og de formål, hvortil oplysningerne senere behandles.

Persondataloven indeholder i § 6 generelle betingelser for, hvornår behandling af almindelige, ikke følsomme personoplysninger må finde sted. Ifølge § 6, stk. 1, nr. 6, må behandling af personoplysninger bl.a. finde sted, hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave, der henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysninger videregives, har fået pålagt.

Det fremgår af persondatalovens § 7, at der ikke må behandles oplysninger om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssige tilhørsforhold og oplysninger om helbredsmæssige og seksuelle forhold. Bestemmelsen indeholder således generelle betingelser for, hvornår behandling af følsomme oplysninger, der kræver særlig beskyttelse, må finde sted, medmindre særlige undtagelser gør sig gældende. Det fremgår af § 7, stk. 2, nr. 4, at der må behandles følsomme personoplysninger, hvis behandlingen er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares.

Det er forudsat i Datatilsynets praksis, at myndigheder i forbindelse med sammenstilling og samkøring i kontroløjemed har et klart og utvetydigt retsgrundlag at arbejde på, og at de personer, der berøres af kontrolordningen, skal have forudgående information om kontrolordningen, jf. persondatalovens § 5, stk. 1 om god databehandlingsskik. Der gælder således en særlig oplysningspligt, når myndigheder indhenter og samkører oplysninger i kontroløjemed.

Mulighederne for at foretage sammenstilling og samkøring i kontroløjemed i den offentlige forvaltning svarer således til den praksis, som var gældende før persondatalovens ikrafttræden, og som er kommet til udtryk ved en tilkendegivelse fra flertallet i Retsudvalget i betænkning L 50 af 16. maj 1991 over forslag til lov om ændring af lov om offentlige myndigheders registre.

Det er her forudsat, at myndigheder i forbindelse med samkøring i kontroløjemed har et klart og utvetydigt retsgrundlag at arbejde på, og at myndighederne kun lader kontrolordningen tage sigte på fremtidige forhold, medmindre særlige forhold gør sig gældende. Flertallet i Retsudvalget lagde

vægt på, at de borgere, som berøres af en kontrolordning, i almindelighed gøres opmærksom på myndighedernes adgang til at foretage samkøring i kontroløjemed, inden kontrollen iværksættes, og at samkøringen så vidt muligt kun finder sted, hvis de personer, der omfattes af kontrollen, har fået meddelelse om kontrolordningen, inden de afgiver oplysninger til myndigheden.

Sammenstilling og samkøring i kontroløjemed forudsætter endvidere, at behandlingen anmeldes til Datatilsynet, jf. persondatalovens §§ 43-44, samt at Datatilsynets udtalelse indhentes, forinden behandlingen iværksættes, jf. lovens § 45, stk. 1, nr. 4.

2.5.2. Ministeriets overvejelser

Det er Arbejdstilsynets opgave som myndighed at føre tilsyn med arbejdsmiljøet på virksomhederne. Arbejdstilsynet anvender allerede i dag en række forskellige data og indikatorer, når det skal vurderes, om en virksomhed skal prioriteres til tilsyn. Det drejer sig om oplysninger fra Arbejdstilsynets egne registre, Danmarks Statistik og CVR-registret om bl.a., hvilke virksomheder der har været besøgt, og hvor mange afgørelser der er givet til de pågældende virksomheder, samt oplysninger om anmeldte arbejdsulykker og erhvervssygdomme, oplysninger om antal ansatte på en virksomhed samt oplysninger om, hvilken branche de forskellige virksomheder tilhører.

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at Arbejdstilsynets tilsynsindsats kan målrettes yderligere mod de virksomheder eller brancher, hvor effekten og behovet er størst. Det er ligeledes Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at det er i samfundets interesse at lave en indsats over for de virksomheder, hvor der er flest arbejdsmiljøproblemer. Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund, at der bør skabes mulighed for, at Arbejdstilsynet kan indsamle og samkøre yderligere oplysninger fra eksterne datakilder, hvilket der i arbejdsmiljøloven ikke er adgang til i dag, således at Arbejdstilsynet bedre kan identificere, hvilke virksomheder, der bør prioriteres til kontrol.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de oplysninger, som Arbejdstilsynet skal have mulighed for at indsamle i eksterne registre, bl.a. er oplysninger om enkeltpersoner. Årsagen er, at oplysninger om enkeltpersoner kan bruges til at vurdere, hvor stor risikoen er for, at den enkelte virksomhed har arbejdsmiljøproblemer og derfor skal udpeges til tilsynsbesøg.

Oplysningerne om de enkelte lønmodtagere vil dog blive aggregeret op til virksomhedsniveau, så det kun er oplysninger på virksomhedsniveau, der indgår som risikofaktor i udpegningen af virksomheder til tilsyn. Oplysninger på individniveau vil ikke blive anvendt på selve tilsynsbesøget, og de personer, der skal udføre selve kontrollen af arbejdsmiljøet på virksomhederne, vil derfor heller ikke have adgang til oplysninger på individniveau.

De registerdata, som Arbejdstilsynet ønsker at få adgang til at indsamle og samkøre, vil blive behandlet fortroligt og begrænses til få udvalgte medarbejdere i Arbejdstilsynets analyseafdeling, der arbejder med databehandling.

De eksterne data vil skulle indgå i Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning på lige fod med de oplysninger, som Arbejdstilsynet har adgang til i dag. Dog vil der være en ny og indledende øvelse med at aggregere data op til virksomhedsniveau, så der ikke er oplysninger om den enkelte ansatte. Herefter vil de nye data indgå på lige fod med øvrige data, som Arbejdstilsynet allerede er i besiddelse af eller har adgang til at indhente i forbindelse med udpegningen af virksomheder med størst risiko for arbejdsmiljøproblemer.

De eksterne registerdata, som Arbejdstilsynet ønsker at få adgang til at indsamle og samkøre er:

- Oplysninger om ansættelsesperiode og timeantal mv. fra Indkomstregistret, som hører under SKAT.
- Oplysninger om modtagere af sygedagpenge - fra det fælles it-baserede datagrundlag til brug for administrationen af arbejdsmarkedslovgivningen, som hører under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- Oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato - fra CPR-registret, som hører under Økonomi- og Indenrigsministeriet.

Fra Indkomstregistret vil Arbejdstilsynet indsamle oplysninger om ansættelsesperioden, herunder både start- og slutdato, timeantal samt på hvilket arbejdssted (produktionsenhed) lønmodtageren er ansat. Oplysningerne vil ikke blive anvendt i forhold til den enkelte ansatte, men alene til at identificere, på hvilken virksomheds produktionsenhed (p-enhed) den pågældende er ansat, således at oplysningerne om beskæftigede lønmodtagere kan summeres op til virksomhedsniveau.

Oplysningerne fra Indkomstregisteret er således nødvendige for at kunne sammenkoble oplysningerne fra individniveau til ansættelsesstedet (p-enheden).

De oplysninger, som Arbejdstilsynet vil indhente fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, drejer sig om ansattes modtagelse af sygedagpenge. Disse oplysninger vil Arbejdstilsynet sammenkoble med oplysningerne fra Indkomstregistret om, hvor personen er ansat. På den baggrund kan andelen af sygedagpengemodtagere på den enkelte p-enhed udregnes.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at oplysningerne om sygedagpenge er nødvendige at få adgang til for at kunne udpege virksomheder, hvor der er forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer. En relativ høj andel af ansatte, der modtager sygedagpenge, i forhold til sammenlignelige virksomheder er en indikator på arbejdsmiljøproblemer på virksomheden. Flere undersøgelser peger således på, at der er en sammenhæng mellem arbejdsmiljø og langvarigt sygefravær. Eksempelvis estimerede det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i 2010, at omkring en femtedel

af det langvarige sygefravær var relateret til det psykosociale arbejdsmiljø. Tilsvarende for muskelskeletpåvirkninger blev det estimeret, at knap en femtedel af det langvarige sygefravær var relateret til disse arbejdsbelastninger. Samtidig er der hvert år omkring 6-7.000 anmeldte arbejdsulykker, der medfører langvarigt sygefravær.

Arbejdstilsynet vil indsamle oplysninger fra CPR-registret om statsborgerskab og eventuel indrejsedato på beskæftigede i Danmark, som Arbejdstilsynet i forvejen har fået identificeret via Indkomstregistret. Oplysningerne vil kun blive indhentet for relevante brancher, fx bygge-anlægsbranchen, servicebranchen (hotel, restauration og rengøring) og det grønne område (landbrug, skovbrug og gartneri), hvor der er forhøjet risiko for nedslidning og ulykker, og hvor Arbejdstilsynets erfaringer fra den styrkede myndighedsindsats mod social dumping i relation til arbejdsmiljø viser, at der er en forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det er nødvendigt at indsamle oplysninger om ansattes statsborgerskab, fordi Arbejdstilsynets erfaring fra myndighedsindsatsen mod social dumping i brancher som de nævnte med høj risiko for arbejdsmiljøproblemer viser, at der oprettes mange nye virksomheder i CVR med udenlandske ansatte, som er kendetegnet ved deres midlertidige karakter, flygtige ophold og kortvarige opgaver på flere forskellige arbejdssteder. På grund af disse karakteristika har Arbejdstilsynet i disse situationer ikke samme oplysningsgrundlag som for virksomheder, der har eksisteret i længere tid i Danmark. Det gælder f.eks. oplysninger om tidligere arbejdsmiljøovertrædelser eller anmeldte arbejdsulykker.

Det er således Beskæftigelsesministeriets vurdering, at udvælgelsen af virksomheder til tilsyn i de nævnte brancher ikke kan målrettes tilstrækkeligt uden oplysninger om medarbejdersammensætningen i form af oplysninger om den enkeltes statsborgerskab og indrejsedato. Oplysningerne om statsborgerskab og indrejsedato er derfor nødvendige for at kunne målrette myndighedsindsatsen mod social dumping i relation til arbejdsmiljø til virksomheder med forhøjet risiko for at være i denne gruppe.

Oplysningerne om sygedagpenge samt statsborgerskab og indrejsedato vil blive aggregeret op til virksomhedsniveau sammen med eksisterende oplysninger om bl.a. arbejdsmiljøproblemer i branchen til brug for en samlet risikovurdering af virksomheden.

Det er således Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at samkøring af de indhentede oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato kan bidrage til at fremsøge virksomheder og arbejdssteder, der ellers kan være vanskelige at finde. Oplysningerne indhentes uden byrde for virksomhederne i allerede etablerede registre.

Beskæftigelsesministeriet finder, at forslaget om at Arbejdstilsynet får adgang til at indsamle og samkøre oplysninger om sygedagpengemodtagere, ansattes ansættelsested, samt

CPR-oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato er sagligt begrundet i hensynet til at sikre alle ansatte, der arbejder i Danmark, et sikkert og sundt arbejdsmiljø og i hensynet til den bedst mulige håndhævelse af reglerne herom. Muligheden for at indhente disse oplysninger vurderes således at stå i et rimeligt forhold til målet om en effektiv og ensartet håndhævelse.

Beskæftigelsesministeriet finder i øvrigt, at det er sagligt og nødvendigt at oplysningerne om enkeltpersoner indsamles som rådata og i ikke-behandlet form. Årsagen hertil er, at oplysninger ikke vil kunne anvendes tilstrækkelig fleksibelt og effektivt til målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats, hvis oplysningerne modtages i aggregeret form. Modtages oplysningerne i aggregeret form vil der ikke kunne foretages en løbende justering og fleksibel brug af informationerne på samme måde som en adgang på individniveau vil give mulighed for. Eksempelvis vil der med aggregeret data ikke umiddelbart kunne foretages en direkte kobling mellem anmeldte arbejdsulykker og langvarigt sygefravær. Det er muligt at foretage denne kobling med individbaseret data, hvorefter det sammenkoblede data aggregeres op til virksomhedsniveau.

Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor, at formålet med indsamlingen af de ønskede oplysninger ikke kan opnås med mindre indgribende midler.

Proportionalitetsprincippet og persondatalovens princip om formålsbestemthed vurderes dermed at være opfyldt, jf. persondatalovens § 5, stk. 2 og 3.

2.5.2.2. Forholdet til persondataloven

Som det fremgår ovenfor, kan Arbejdstilsynets tilsynsindsats målrettes yderligere mod de virksomheder eller brancher, hvor effekten og behovet er størst, og hvor der er flest arbejdsmiljøproblemer.

Beskæftigelsesministeriet finder på den baggrund, at det er nødvendigt, at der skabes mulighed for at Arbejdstilsynet kan indsamle og samkøre oplysninger fra eksterne datakilder om bl.a. enkeltpersoner.

Der skabes således med lovforslaget hjemmel til indsamling og samkøring af oplysninger i kontroløjemed.

Forslaget indebærer, at Arbejdstilsynet får en klar og udtrykkelig lovhjemmel til, at Arbejdstilsynet kan benytte de oplysninger, der indsamles fra Indkomstregistret, sygedagpengeregistret samt CPR-registret til registersamkøring i kontroløjemed. Hjemlen vil alene give Arbejdstilsynet adgang til at indsamle og samkøre oplysninger fra de nævnte registre, i det omfang det er nødvendigt og sagligt i forhold til den kontrol, som Arbejdstilsynet udfører af arbejdsmiljøet på virksomheder.

Det forudsættes således, at der udelukkende indsamles oplysninger, der skal anvendes til målretningen af Arbejdstilsynets tilsynsindsats. Når oplysningerne fra eksterne regi-

stre, som har været anvendt i forbindelse med målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats, ikke længere skal anvendes, vil oplysningerne blive slettet, idet Arbejdstilsynet konstaterer, at oplysningerne ikke efterfølgende skal anvendes, jf. persondatalovens § 5, stk. 5. På den baggrund vil der ikke være risiko for, at Arbejdstilsynet i fremtiden vil være i besiddelse af eller ophobe oplysninger, som ikke længere er nødvendige for Arbejdstilsynet.

Som anført under punkt 2.5.1 følger det af Datatilsynets praksis, at borgere, som berøres af en kontrolordning, i almindelighed skal gøres opmærksom på myndighedernes adgang til at foretage samkøring i kontroløjemed, inden kontrollen iværksættes. Der består således en særlig meddelelsespligt for myndigheden, når denne samkører personoplysninger i kontroløjemed.

I forhold til efterfølgende underretning af berørte personer forudsættes det, at registersamkøring i kontroløjemed vil blive gennemført i overensstemmelse med reglerne om oplysningspligt i persondatalovens §§ 29 og 30. Denne meddelelsespligt kan imidlertid fraviges, hvis underretningen af den registrerede viser sig umulig eller uforholdsmæssig vanskelig, jf. persondatalovens § 29, stk. 3. I denne vurdering skal indgå, hvorvidt registreringen har betydning for den enkelte person. Arbejdstilsynet vil benytte oplysninger om et stort antal enkeltpersoner og aggregere disse op til virksomhedsniveau til brug for udpegningen af virksomheder til kontrol. På den baggrund vurderer Beskæftigelsesministeriet, at behandlingen af oplysningerne om enkeltpersoner har begrænset betydning for den enkelte person.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det vil være uforholdsmæssigt vanskeligt for Arbejdstilsynet at give meddelelse til alle de personer, der vil blive registreret oplysninger om. Årsagen er, at der vil være en betydelig arbejdsindsats forbundet med at give de registrerede meddelelse, fordi der bl.a. er tale om oplysninger om samtlige sygedagpengemodtagere i Danmark. Beskæftigelsesministeriet vurderer således, at det som udgangspunkt vil være uforholdsmæssigt vanskeligt at underrette de pågældende personer om behandlingen, og at underretning derfor kan udelades i medfør af persondatalovens § 29, stk. 3.

Beskæftigelsesministeriet har i forbindelse med lovforslagets udarbejdelse lagt til grund, at såvel indsamlingen som samkøringen af oplysninger fra eksterne datakilder vil være omfattet af persondataloven. De oplysninger, som Arbejdstilsynet vil behandle, herunder bl.a. oplysninger om sygedagpengemodtagere, vil både være omfattet af §§ 6 og 7 i persondataloven. Det har i forhold til spørgsmålet om indsamling af eksterne registerdata givet anledning til tvivl, om der i bestemmelserne i persondataloven i alle tilfælde vil være det fornødne hjemmelsgrundlag for at behandle oplysninger fra eksterne datakilder.

I lyset af denne tvivl foreslås det, at der indføres et udtrykkeligt hjemmelsgrundlag for, at Arbejdstilsynet kan indsamle og samkøre oplysninger fra eksterne datakilder om bl.a.

enkeltpersoner til identifikation af virksomheder til målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats med arbejdsmiljø på virksomheder.

Beskæftigelsesministeriet har i den forbindelse lagt vægt på, at forslaget alene indebærer en adgang til at indsamle og samkøre oplysninger fra eksterne datakilder, i det omfang dette er nødvendigt for, at Arbejdstilsynet kan udføre den væsentlige opgave at føre tilsyn med arbejdsmiljø på virksomheder.

Forslaget indebærer, at spørgsmålet om, hvorvidt det er berettiget at indsamle og samkøre oplysninger om bl.a. enkeltpersoner fra flere eksterne datakilder (som beskrevet ovenfor), skal bedømmes efter de regler, der udstedes i medfør af den foreslåede bestemmelse, og ikke efter de materielle behandlingsregler, der følger af persondatalovens §§ 6 og 7, når behandlingen sker, fordi det er nødvendigt at målrette Arbejdstilsynets tilsynsindsats.

Det bemærkes, at forslaget ikke indebærer en fravigelse af andre dele af persondatalovens regulering, herunder grundbetingelserne i lovens § 5, reglerne om den registreredes rettigheder og reglerne om behandlingssikkerhed. Forslaget indebærer således alene, at det i en udtrykkelig bestemmelse reguleres, i hvilket omfang Arbejdstilsynet kan indsamle og samkøre oplysninger om enkeltpersoner til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats.

2.5.2.3. Forholdet til databeskyttelsesdirektivet

Databeskyttelsesdirektivets (direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995) artikel 7, litra e, fastsætter, at behandling af personoplysninger bl.a. kan finde sted, hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelsen af en opgave i samfundets interesse eller henhørende under offentlig myndighedsudøvelse, som den registeransvarlige eller en tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, har fået pålagt. Behandlingen kan ifølge bestemmelsen litra f desuden finde sted, hvis behandlingen er nødvendig, for at den registeransvarlige eller den tredjemand, til hvem oplysningerne videregives, kan forfølge en legitim interesse, medmindre den registreredes interesser eller de grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, der skal beskyttes i henhold til direktivet, går forud herfor.

Af direktivets artikel 8, stk. 1, følger, at medlemsstaterne forbyder behandling af personoplysninger om racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold og oplysninger om helbredsforhold og seksuelle forhold. Bestemmelsens stk. 2-4 indeholder en række undtagelser hertil. Det fremgår således af artikel 8, stk. 2, litra e, at stk. 1 bl.a. ikke finder anvendelse, hvis behandlingen er nødvendig for, at et retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares.

Det vurderes, at lovforslaget ligger inden for rammerne af databeskyttelsesdirektivet. Beskæftigelsesministeriet lægger herved vægt på, at den foreslåede indsamling og samkøring

af oplysninger fra eksterne datakilder til identifikation af virksomheder sker til brug for målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats med arbejdsmiljø på virksomheder.

Databeskyttelsesdirektivets krav om proportionalitet og formålsbestemthed vurderes i øvrigt at være opfyldt.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der er et sagligt og nødvendig behov for at Arbejdstilsynet kan indsamle oplysninger om enkeltpersoner i eksterne registre for yderligere at målrette Arbejdstilsynets tilsynsindsats. Årsagen er, at Arbejdstilsynets håndhævelse dermed bliver så ensartet og effektiv som mulig. Beskæftigelsesministeriet lægger i vurderingen vægt på, at der er tale om individoplysninger, der aggregeres op til virksomhedsniveau, således at det udelukkende er virksomhedsoplysninger, der bliver anvendt, når det skal vurderes, om en virksomhed skal prioriteres til tilsyn. Individoplysninger har således ingen selvstændig betydning, og er ej heller selvstændige indikatorer i vurderingen af, om en virksomhed skal prioriteres til tilsyn. Der lægges endvidere vægt på, at det udelukkende vil være få medarbejdere i Arbejdstilsynets analyseafdeling, der vil have adgang til individoplysningerne, og at de personer, der skal udføre kontrollen på virksomhederne, udelukkende har adgang til virksomhedsoplysninger.

2.5.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven, der giver Arbejdstilsynet en klar og utvetydig hjemmel til at indsamle og i kontroløjemed samkøre nødvendige oplysninger om

- ansattes CPR-numre,
- ansættelsessted,
- ansættelsesperiode og timetal,
- oplysninger om sygedagpenge mv.,
- statsborgerskab, og
- indrejsedato.

Det foreslås, at der indføres en hjemmel til at indsamle og samkøre oplysninger fra Indkomstregistret fra andre eksterne registre og med oplysninger fra Arbejdstilsynets egne registre, og at hjemlen udnyttes således, at Arbejdstilsynet indsamler oplysninger om CPR-numre, ansættelsessted, ansættelsesperiode og timetal fra Indkomstregistret. Lovforslaget vil medføre, at Arbejdstilsynet vil indhente allerede eksisterende oplysninger fra Indkomstregistret på beskæftigede lønmodtagere i Danmark, som pt. er cirka 2,8 millioner personer. Oplysningerne fra Indkomstregistret vil indeholde personnumre på de beskæftigede personer.

Forslaget vil indebære, at Arbejdstilsynet kan indsamle disse oplysninger direkte fra SKAT, hvor Indkomstregistret er placeret, eller – efter aftale med SKAT – i et samarbejde med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der i forvejen har adgang til individoplysninger fra Indkomstregistret. Den foreslåede bestemmelse vil skabe lovhjemmel for Arbejdstilsynet til at indsamle og samkøre oplysninger i Ind-

komstregistret i overensstemmelse med indkomstregisterlovens § 7.

Herudover foreslås det, at der indføres en hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan indsamle og samkøre oplysninger om modtagere af sygedagpenge med oplysninger fra andre eksterne registre og med oplysninger fra Arbejdstilsynets egne registre, og at hjemlen udmøntes således, at Arbejdstilsynet indhenter oplysningerne om sygedagpengelængden, fraværsårsagen, ydelsen, sagsarten, ansættelsessted samt sygedagpengenes forløb og ophør af sygedagpenge fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Arbejdstilsynet vil indsamle oplysninger om statsborgerskab og eventuel indrejsedato fra CPR. Herudover foreslås det, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan samkøre oplysningerne fra CPR-registret med de oplysninger, der indhentes fra Indkomstregistret og fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Med den foreslåede hjemmel vil de indsamlede oplysninger blive samkørt med allerede eksisterende oplysninger om bl.a. branche og om arbejdsmiljøproblemer i branchen til brug for yderligere adgang til at finde de virksomheder, hvor der er en forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer. Formålet med samkøringen af oplysningerne er ikke at føre tilsyn eller kontrol med de enkelte ansatte på virksomhederne i forhold til de indhentede oplysninger.

Forslaget vil ikke ændre på, at Arbejdstilsynet fortsat udelukkende vil føre tilsyn med arbejdsmiljøet på virksomhederne, og resultaterne af registersamkøringen vil ikke få konsekvenser for de personer, der berøres af kontrollen.

Der henvises til lovforslagets bemærkninger til § 1, nr. 6.

2.6. Digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirksomheder

2.6.1. Gældende ret

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2012/18/EU om kontrol med risikoen for større uheld med farlige stoffer og om ændring og efterfølgende ophævelse af Rådets direktiv 96/82/EF (herefter Seveso III-direktivet) indeholder krav om information af offentligheden om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer (risikovirksomheder).

Miljøministeren har i miljøbeskyttelseslovens § 79 c bemyndigelse til at fastsætte regler om digital offentliggørelse og annoncering af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, der er omfattet af godkendelsespligten i miljøbeskyttelseslovens § 33.

Forsvarsministeren har i beredskabslovens § 33 bemyndigelse til at fastsætte regler om digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, som er omfattet af beredskabsloven.

Der er ikke en tilsvarende bemyndigelse i arbejdsmiljøloven.

2.6.2. Ministeriets overvejelser

Som led i gennemførelsen af Seveso III-direktivet bør der i lovgivningen for alle myndigheder med kontrolopgaver på Seveso-området, herunder for Arbejdstilsynet i forhold til arbejdsmiljøet, være udtrykkelig hjemmel til at offentliggøre oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirk-somheder.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med risikovirk-somheders forebyggelse af større uheld med farlige stoffer og begrænsning af eventuelle følger.

2.6.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at der i arbejdsmiljøloven tilvejebringes be-myndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte re-gler om offentliggørelse af oplysninger, herunder digitalt om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, som er omfat-tet af Arbejdstilsynets regler om kontrol med arbejdsmiljøet ved risiko for større uheld med farlige stoffer.

Hermed gøres det muligt, at relevante oplysninger, som Ar-bejdstilsynet måtte være i besiddelse af, kan indgå i en sam-let digital offentliggørelse af oplysninger om sikkerhedsfor-anstaltninger.

Oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger skal forstås i bred forstand, således at det kan omfatte alle de oplysninger om virksomhederne, som offentligheden bør have adgang til af hensyn til dens sikkerhed.

Der henvises til lovforslagets § 1, nr. 7.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det of-fentlige

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige. Det skal ses i lyset af, at arbejdsgivernes nye pligter i forhold til forebyggelse af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid i vidt omfang kan håndteres i forlængelse af de opgaver og vurde-ringer mv. som arbejdsgiverne allerede er pålagt som led i forebyggelse af vold i arbejdstiden.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervs-livet

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Det skal ses i lyset af, at arbejdsgivernes nye pligter i forhold til forebyggelse af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid i vidt omfang kan håndteres i forlængelse af de opgaver og vurde-ringer mv. som arbejdsgiverne allerede er pålagt som led i forebyggelse af vold i arbejdstiden.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget forventes ikke at have administrative konsekven-ser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Forslaget om at undtage frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, fra kravet om organisering af arbejdsmil-jøarbejdet (AMO) og udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV) vurderes at ligge inden for rammerne af EU's Ram-medirektiv på arbejdsmiljøområdet (direktiv 89/391/EØF). Rammedirektivet overlader medlemsstaterne et vist råderum med hensyn til fortolkningen af, hvad der er arbejde for en arbejdsgiver. Frivillig beskæftigelse i almennyttige forenin-ger, der ikke har fortjeneste som formål, har ikke karakter af traditionelt arbejde, og forslaget om undtagelse af frivilligt arbejde udført for disse foreninger går ikke udover det råde-rum, der er forudsat i Rammedirektivet.

Forslaget om bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om digital offentliggørelse af op-lysninger om sikkerhedsforanstaltninger for risikovirk-somheder sker som led i gennemførelsen af regler i medfør af Seveso III-direktivet.

Forslaget om adgang til at indsamle og samkøre registerdata med henblik på yderligere målretning af Arbejdstilsynets til-synsindsats vurderes at ligge inden for rammerne af EU's databeskyttelsesdirektiv (direktiv 95/45/EF). Der henvises i den forbindelse til pkt. 2.5.2.3. i lovforslagets almene be-mærkninger.

De øvrige elementer i lovforslaget har ikke EU-retlige aspekter.

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 6. august 2014 til den 24. september 2014 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejdsmiljørådet, Ar-bejds miljøklagenævnet, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akade-mikerne (AC), Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Ar-bejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funkti-onærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus, Producentforeningen og Datatilsynet.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/mindreudgifter
De økonomiske konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
De miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>Forslaget om at undtage frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, fra kravet om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (AMO) og udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV) vurderes at ligge inden for rammerne af EU's Rammedirektiv på arbejdsmiljøområdet (direktiv 89/391/EØF).</p> <p>Forslaget muliggør gennemførelsen af regler i medfør af Seveso III-direktivet.</p> <p>Forslaget om adgang til at indsamle og samkøre registerdata med henblik på yderligere målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats vurderes at ligge inden for rammerne af EU's databeskyttelsesdirektiv (direktiv 95/45/EF).</p> <p>Forslaget giver ikke anledning til problemer i forhold til EU-retten.</p>	

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

Til nr. 1.

Der er alene tale om en ny affattelse af notehenvvisningen til EU-regulering som følge af senere ændringer af direktiver m.m.

Til nr. 2.

Det foreslås, at der i § 2, stk. 2, indsættes et nyt stk. 4, hvorefter frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter i almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, ikke skal være omfattet af kravet om, at organisere arbejdsmiljøarbejdet (AMO) og ikke skal være omfattet af kravet om en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV).

I vurderingen af, om det frivillige arbejde har karakter af en fritidsaktivitet, bør det hovedsageligt tillægges vægt, at:

1. Arbejdet kun udføres i kortere tidsrum med et omfang svarende til gennemsnitligt 1-2 hele dage om ugen. Arbejde kan godt foregå over mere end to dage, så længe det ikke kan sidestilles med et arbejde på halv eller fuld tid. Det vil fx sige, at der som udgangspunkt ikke skal udarbejdes en APV for en svømmeinstruktør, der træner hold to gange om ugen og er til stævne i weekenden.
2. Arbejdet ikke har en så forpligtende karakter, at det vil have store konsekvenser, hvis den frivillige bliver væk fra arbejdet. Derfor vil det fx ikke kunne omfatte frivillige brandfolk.
3. En eventuel udbetaling eller modydelse ikke udgør en væsentlig indkomst. Det vil som udgangspunkt ikke ha-

ve afgørende betydning for, om det frivillige arbejde er omfattet af forslaget, at der gives et mindre vederlag eller modydelse. Det betyder, at en svømmeinstruktør godt kan få en skattepligtig løn eller en skattepligtig godtgørelse og stadig være undtaget. Såfremt en eventuel udbetaling eller modydelse udgør en væsentlig indkomst, kan dette dog medvirke til, at arbejdet anses som værende af overvejende lighed med almindeligt arbejde. Det afhænger dog af samtlige sagens forhold.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.1.

Til nr. 3.

Arbejdsmiljølovens § 2 afgrænser lovens anvendelsesområde og fastslår, at hovedreglen er, at loven gælder arbejde for en arbejdsgiver. Da arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens afgrænsning af, hvad der er arbejde for en arbejdsgiver, gælder arbejdsmiljøloven således ikke for disse situationer i dag.

Det foreslås derfor, at der indføres en ny § 2 a, der i stk. 1 bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte, at en eller flere af bestemmelserne i lovens kapitel 2, 4, 5, 11a, 13, 14, 14 a og 15, også skal gælde for vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstid, og som er relateret til den ansattes arbejde for en arbejdsgiver. I stk. 2 bemyndiges ministeren til at fastsætte regler om arbejdsgivers pligter til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om hensigtsmæssig håndtering af arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, der finder sted uden for arbejdstid, samt regler om at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af sådanne episoder.

Herudover foreslås det, at der i § 2 a, stk. 3, indføres bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan sætte bestemmelserne i lovens kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 i kraft, så de kommer til at gælde for de regler, der fastsættes efter § 2 a, stk. 2.

Når der i det følgende benyttes ordet ”vold”, menes ”vold, trusler og anden krænkende adfærd”. For definitionen af vold henvises til de almindelige bemærkninger, punkt. 2.2.1.

Generelt til § 2 a

Bemyndigelserne i § 2 a vil alene blive brugt til at pålægge arbejdsgivere pligter i forhold til forebyggelse af vold uden for arbejdstid, hvis risikoen for vold har sammenhæng med de ansattes arbejdssituation. Hvis der *ikke* er en risiko for, at ansatte udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, vil arbejdsgiveren ikke skulle foretage sig yderligere som følge af lovforslaget.

Der vil kun blive pålagt pligter, som arbejdsgiveren kan løfte i virksomheden i forbindelse med planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet, ligesom pligterne alene vil omhandle forhold, som arbejdsgiveren har rådighed over. Desuden vil pligterne kun vedrøre de ansatte, uanset om volden er rettet direkte mod de ansatte eller indirekte gennem vold mod de ansattes nærmeste.

De pligter, som arbejdsgiveren vil få i medfør af de regler, der vil blive sat i kraft og fastsat efter forslaget til § 2 a, vil således udelukkende rette sig mod den forebyggelse, som kan foregå på virksomheden, og som kan løftes i forbindelse med arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse.

Bemyndigelsen vil derfor ikke blive brugt til at pålægge arbejdsgiverne pligter, der retter sig mod at forebygge arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid via den enkelte ansattes forhold uden for arbejdstid, herunder transportvej, boligforhold, hobby, familieforhold eller lignende private forhold.

Bemyndigelsen omfatter ikke vold, der er relateret til arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, fx det arbejde, som selvstændige uden ansatte udfører.

Vold mellem ansatte i samme virksomhed, som finder sted uden for arbejdstid, er heller ikke omfattet af bemyndigelsen.

Det skal bemærkes, at § 2 a ikke vil blive anvendt til at fastsætte regler om førstehjælp til ansatte, der har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

I øvrigt bemærkes, at skader på ansatte som følge af vold uden for arbejdstid vil kunne anerkendes efter arbejdsskadesikringsloven, hvis der er sammenhæng mellem arbejdet og den udøvede vold.

Forholdet mellem arbejdsmiljølovgivningen og den almindelige erstatningsret ændres ikke med lovforslaget.

Til forslagens § 2 a, stk. 1.

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 2 a, stk. 1, vil blive udnyttet til at sætte både direkte anvendelige pligtbestemmelser og bemyndigelsesbestemmelser i lovens kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 i kraft med de nødvendige tilpasninger.

Bemyndigelsen i forslaget til § 2 a, stk. 1, vil blive anvendt til at sætte følgende bestemmelser i kraft med de nødvendige tilpasninger i forhold til arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid:

Kapitel 2:

- § 5 om, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.
- § 12 om, at arbejdsgiveren, hvis denne ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal indhente ekstern sagkyndig bistand hertil.

Kapitel 4:

- § 15 om arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- § 15 a om arbejdsgiverens pligt til at udarbejde en arbejdspladsvurdering.
- § 16 om arbejdsgiverens pligt til at føre tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
- § 17 om arbejdsgiverens pligt til at gøre de ansatte bekendt med ulykkes- og sygdomsfarer og pligten til, at de ansatte får den nødvendige oplæring og instruktion.
- § 18 om arbejdsgiverens pligt til at gøre arbejdsmiljørepræsentanten bekendt med afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet.
- § 19 om arbejdsgiverens pligt til at sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted og om dennes deltagelse i samarbejdet.
- § 20 om, at flere arbejdsgivere på samme arbejdssted skal samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- § 22 om arbejdsgiverens pligt til at foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet og føre register.
- § 22 a, der bemyndiger ministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at lade sygefravær indgå i arbejdet med sikkerhed og sundhed.
- §§ 23 – 29 om pligter for virksomhedsledere, arbejdsledere og ansatte.

Kapitel 5:

- § 38 om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- § 39, stk. 1, der bemyndiger ministeren til at fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført.

Kapitel 11 a om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Kapitel 13:

- § 69 om, at beskæftigelsesministeren er øverste administrative myndighed vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.
- § 72, stk. 1, om Arbejdstilsynets opgaver.
- § 72 a om risikobaserede tilsyn.
- § 73, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at bemyndige direktøren for Arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt beskæftigelsesministeren.
- § 75, stk. 1, 2 og 4, der vedrører anmeldelse o.l. af arbejdsskader.
- §§ 76 – 77, stk. 1-3 om henholdsvis pligt til at udlevere oplysninger til Arbejdstilsynet og om Arbejdstilsynets kompetencer til at træffe afgørelser.
- § 78, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om, at virksomheden skal have dokumentation for tilsynets afgørelser m.v.
- § 78 a, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om offentliggørelse af virksomhedens arbejdsmiljø.
- § 79 om tavshedspligt.

Kapitel 14:

- § 81 om klage over Arbejdstilsynets afgørelser.

Kapitel 14 a:

- § 81 c, der bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om digital kommunikation.

Kapitel 15:

- §§ 82-87 om straf.

§ 2 a, stk. 1, vil som nævnt bl.a. blive udnyttet til at sætte § 38 i kraft med de nødvendige tilpasninger. § 38 er den grundlæggende bestemmelse vedrørende arbejdsgiverens pligt til at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

§ 38 indebærer, at arbejdsgiveren bl.a. skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold arbejdet forebygges. Forebyggelsen skal følge de generelle forebyggelsesprincipper inden for arbejdsmiljøområdet, som de fremgår af bilag til bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Det betyder, at arbejdsgiveren i første omgang skal forsøge helt at forhindre risici. Hvis der er risiko for vold i arbejdet, skal arbejdsgiveren vurdere risikoen, herunder hvilke typer af vold der kan være tale om, og hvor alvorlige volds-episoderne kan være, samt hvilken forebyggelse der er nødvendig. Vurderingen foretages fx i forbindelse med APV-arbejdet og i den daglige planlægning af arbejdet. Vurderingen af risikoen for vold skal ske løbende, hvilket bl.a. indebærer, at arbejdsgiveren skal revurdere og om nødvendigt justere forebyggelsen på virksomheden, fx efter konkrete episoder med vold i arbejdet.

§ 38 indebærer også, at arbejdsgiveren har en generel pligt til at tage hensyn til, at ansatte, der har været udsat for vold – både i og uden for arbejdstiden – kan være påvirkede af episoden. Hvis det er tilfældet, skal arbejdsgiveren tage høj-

de for det i planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet i forhold til den enkelte ansatte.

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 2 a, stk. 1, vil desuden blive udnyttet til at sætte § 39, som er en bemyndigelsesbestemmelse, i kraft. § 39 vil blive udnyttet til at fastsætte regler i bekendtgørelsesform om arbejdsrelateret vold, der forekommer uden for arbejdstid svarende til de regler, der gælder for vold i arbejdet. Det handler bl.a. om forebyggelse af vold og anmeldelse af ulykker.

Pligterne, der vil blive fastsat i medfør af § 38 og § 39 for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, vil svare til de pligter, som arbejdsgiveren har til at forebygge risiko for vold i arbejdet.

Konkret kan forebyggelsen handle om, at ledelsen over for borgere, herunder klienter og kunder, tydeliggør rammerne for de ydelser, der bliver leveret på arbejdspladsen. Det kan også være relevant at tydeliggøre over for borgere, at de ansatte arbejder inden for rammer, som er besluttet for den pågældende arbejdsplads, samt hvem borgere skal gå til i tilfælde af klager og utilfredshed, og at der kun kan klages i arbejdstiden. Forebyggelsen kan også handle om at have en hensigtsmæssig kommunikation med borgerne, eller om at håndtere konflikter med borgere, der opstår i arbejdstiden, på en hurtig og hensigtsmæssig måde på virksomheden, bl.a. for at sikre, at de ikke breder sig til de ansattes fritid. Disse forhold har alle betydning for virksomhedens forebyggelsesniveau og dermed for risikoen for, at ansatte udsættes for vold både i og uden for arbejdstiden.

Herudover kan forebyggelsen handle om tiltag, der særligt fokuserer på, hvordan vold uden for arbejdstid kan forebygges i arbejdet, fx ved at begrænse borgeres muligheder for at identificere de ansatte.

Vurderingen af, om der er en risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, vil tage udgangspunkt i det arbejde, der udføres i virksomheden, og ikke i den enkelte ansattes private forhold. Vurderingen af risikoen for vold uden for arbejdstid hænger således tæt sammen med vurderingen af risiko for vold i arbejdet. Det handler først og fremmest om, hvilket arbejde der udføres, fx om der er tale om kontrol- eller myndighedsopgaver, og hvad der kendetegner de mennesker, der arbejdes med, fx om de er truende eller udadreagerende.

Hvis der tidligere har været episoder eller optræk til episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, kan det også være et tegn på, at der er en risiko alt efter, hvornår episoderne fandt sted, og hvad handlede om.

Vurderingen af forebyggelsen vil være relevant efter alle episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, men er særligt relevant for virksomheder, hvor man ikke tidligere har vurderet eller forholdt sig til risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, og som derfor heller ikke har beredskab herfor.

Forud for en eventuel reaktion vil Arbejdstilsynet i sit skøn altid foretage en konkret vurdering af risikoen og virksomhedens forebyggelse. Det centrale er, om virksomheden har forebygget risikoen tilstrækkeligt.

Revurderingen af virksomhedens forebyggelse af arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstid og relevante justeringer af forebyggelsen kan være med til generelt at forebygge vold mod ansatte, herunder den arbejdsrelaterede vold, der finder sted uden for arbejdstiden.

Når en ansat har været udsat for en voldsepisode uden for arbejdstiden, og vedkommende vender tilbage til arbejdet, kan det være nødvendigt at tage højde for vedkommendes fysiske og psykiske tilstand ved planlægning og tilrettelæggelsen af arbejdet. Fx kan det være nødvendigt at lade andre ansatte overtage kontakten med en eller flere borgere, hvis skadelidte har vanskeligt ved at håndtere kontakten med (visse) borgere og derved kan udsætte sig selv og eventuelt andre for en fare i form af nye voldsepisoder.

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 2 a, stk. 1, vil desuden blive udnyttet til at strafbelægge de bestemmelser, der sættes i kraft, og som indeholder direkte pligter for arbejdsgiveren. De bestemmelser, der strafbelægges, vil svare til de bestemmelser, som i forvejen er strafbelagt i forhold til vold i arbejdet. Det samme gælder for øvrige pligter, der fastsættes i bekendtgørelsesform. De ansatte vil ikke blive pålagt straf.

Der henvises til de almindelige bemærkninger i pkt. 2.2.3.

Til forslagens § 2 a, stk. 2

Bemyndigelsen i forslaget til § 2 a, stk. 2, vil blive udnyttet til at pålægge arbejdsgiveren følgende konkrete pligter i forbindelse med arbejdsrelateret vold, der finder sted uden for arbejdstid:

- 1) Pligt til at fastlægge retningslinjer for og vejlede ansatte i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil.
- 2) Pligt til at tilbyde bistand til politianmeldelse til ansatte, der har været udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid.

Ad 1. Pligt til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte

Ansatte, der risikerer at blive udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, har typisk brug for at være forberedte på, hvordan de kan håndtere en potentiel voldssituation uden for arbejdstiden.

Derfor vil bemyndigelsesbestemmelsen blive udnyttet til at fastsætte regler om, at arbejdsgiveren skal sikre, at de ansatte vejledes i, hvordan de kan håndtere episoder med vold uden for arbejdstid og tilløb hertil på en hensigtsmæssig måde. Arbejdsgiveren vil kunne opfylde sin forpligtelse ved fx at tilbyde vejledning i konfliktforebyggende adfærd og konfliktnedtrappende kommunikation.

Til brug for vejledningen vil arbejdsgiveren skulle sikre, at der fastsættes retningslinjer for hensigtsmæssig håndtering af potentielle voldsepisoder uden for arbejdstid. Retningslinjerne vil være af vejledende karakter og kan fx handle om, hvordan en potentiel konfliktsituation uden for arbejdstid kan nedtrappes og håndteres, hvis ansatte møder borgere, herunder klienter eller kunder, uden for arbejdstiden.

Vejledning og retningslinjer kan adskille sig fra, hvordan de ansatte skal håndtere potentielle konfliktsituationer i arbejdet. Det skyldes, at når de ansatte opsøges af borgere uden for arbejdstid, er målet altid, at situationen afsluttes hurtigst muligt. Når de ansatte har fri, skal de ikke træffe beslutninger, begrunde afgørelser eller drøfte forhold, der knytter sig til arbejdet. De skal i stedet søge at afslutte kontakten på en hurtig og ikke konflikt-optrappende måde.

Både vejledning og retningslinjer vil skulle tage udgangspunkt i den relevante arbejdsfunktion, personalegruppe, afdeling e.l. og ikke i den enkelte ansattes forhold uden for arbejdstid.

Vejledning og retningslinjer om hensigtsmæssig håndtering af potentielle konfliktsituationer vil kun være vejledende for de ansatte, da arbejdsgiveren ikke har instruktionsbeføjelse over de ansatte i deres fritid, ligesom arbejdsgiveren ikke vil have pligt til at føre tilsyn med, om retningslinjer og vejledning overholdes.

Ad 2. Pligt til at tilbyde skadelidte ansatte bistand til en eventuel politianmeldelse.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil endvidere blive udnyttet til at pålægge arbejdsgiveren pligt til at tilbyde bistand til ansatte, der udsættes for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, til at foretage en politianmeldelse. Bistanden vil forudsætte, at de ansatte ønsker at modtage hjælp til anmeldelse. Det kan støtte de ansatte, at virksomheden tilbyder og bistår med at foretage en politianmeldelse. Muligvis kan det også medvirke til, at flere episoder om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid bliver politianmeldt.

For at kunne opfylde pligten om tilbud til bistand forudsættes det, at arbejdsgiveren får kendskab til de konkrete episoder, fx fra den ansatte selv.

Til forslagens § 2 a, stk. 3

Herudover foreslås det, at der i § 2 a, stk. 3, indføres bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan sætte bestemmelser i lovens kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 i kraft, så de kommer til at omfatte de oven for nævnte regler fastsat efter § 2 a, stk. 2. De regler, der vil blive sat i kraft efter stk. 3, vil være de samme bestemmelser, som sættes i kraft efter stk. 1, jf. oven for.

Pligt til at fastlægge retningslinjer for og vejlede i hensigtsmæssig håndtering af episoder med arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid samt tilløb hertil, hvis der er risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, vil blive strafbe-

lagt. Pligt til at tilbyde bistand til politianmeldelse vil ikke blive strafbelagt.

De ansatte vil ikke blive pålagt straf.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.2.

Til nr. 4.

Med forslaget vil det fremgå klart, at Arbejdstilsynet kan fastsætte en frist for efterkommelse af påbud afgivet efter § 21. Fristerne fastsættes efter arbejdsmiljølovens § 77, som bl.a. omhandler frister for efterkommelse af Arbejdstilsynets øvrige afgørelser.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.3.

Til nr. 5.

Formålet med indførelsen af arbejdsgiverens underretningspligt over for kommunen var at sikre, at unge under 18 år, der havde haft fuldtidsbeskæftigelse i 3 måneder, skulle tilbydes en uddannelsesvejledning. Med lovforslaget foreslås arbejdsgiverens underretningspligt i § 60, stk. 8, ophævet. Baggrunden herfor er, at kravet ikke tjener et arbejdsmiljømæssigt formål, men derimod har et uddannelsespolitisk sigte. Desuden modtager Undervisningsministeriet i dag indberetninger fra SKAT om fuldtidsbeskæftigede (mindst 18 timer om ugen) af 15-17 årige.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.4.

Til nr. 6.

Bestemmelsen i § 72, stk. 3, der giver Arbejdstilsynet adgang til at indhente oplysninger fra eksterne registre samt adgang til samkøring af disse oplysninger i kontroløjemed vil blive anvendt til yderligere adgang til at finde virksomheder med forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer med henblik på Arbejdstilsynets tilsyn med arbejdsmiljøet herunder styrkelse af den koordinerede myndighedsindsats mod social dumping i relation til arbejdsmiljø. De indsamlede oplysninger tiltænkes herefter samkørt med allerede eksisterende oplysninger om branche og om arbejdsmiljøproblemer i branchen i kontroløjemed. Arbejdstilsynets mulighed for at finde virksomheder med forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer til brug for Arbejdstilsynets tilsyn kan bl.a. forbedres ved, at Arbejdstilsynet får adgang til at indhente og samkøre oplysninger om de ansatte på virksomheden, om sygedagpenge, andel unge, længde af ansættelsesforløb mv.

Formålet med bestemmelsen er at indsamle og samkøre de indhentede oplysninger på virksomhedsniveau til brug for at finde indikationer på arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne og kontrollere arbejdsmiljøet på virksomhederne. Oplysningerne vil alene indgå i en samlet risikovurdering af de virksomheder, der udtages til tilsyn og vil ikke blive brugt til andre formål end en samlet risikovurdering af virksomhe-

der. Bestemmelsen vil ikke blive anvendt til at indsamle og samkøre oplysninger til brug for tilsyn eller kontrol med de enkelte ansatte på virksomheden, der eksempelvis modtager sygedagpenge. Arbejdstilsynets tilsynsførende vil ikke have adgang til oplysninger om sygefravær, statsborgerskab e.l. men vil alene kontrollere arbejdsmiljøet på virksomhederne.

For at kunne opgøre sygedagpengeniveauet i p-enheden er det nødvendigt med oplysninger om ansættelsessted, sygedagpengelængden, fraværsårsagen, ydelsen og sagsarten samt sygedagpengenes forløb og ophør af sygedagpenge. Med disse informationer kan sygedagpengeforløbene kvalificeres, således det kun er relevante sygedagpengeforløb, der indgår som risikofaktor. Eksempelvis kan sygedagpengeforløb for kronisk syge, fleksjobordningen mv. identificeres og fraregnes i sygedagpengeregisteret, så disse forløb ikke indgår i risikovurderingen. Oplysningerne om niveauet for sygedagpenge i forhold til sammenlignelige virksomheder vil blive sammenholdt med eksisterende oplysninger om virksomheden og med eksisterende viden om arbejdsmiljøproblemer i branchen som helhed og indgå i en samlet risikovurdering af virksomheden.

Med den foreslåede hjemmel vil Arbejdstilsynet indgå særskilte aftaler med SKAT og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udleveringen af de oplysninger, som Arbejdstilsynet får hjemmel til at indhente. Aftalen med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering vil omfatte, at Arbejdstilsynet modtager individbaserede oplysninger om modtagelse af sygedagpenge. Aftalen med SKAT vil omfatte, at SKAT godkender, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering videregiver oplysninger fra Indkomstregistreret på individniveau om ansættelsessted, ansættelsesperiode og timeantal.

Arbejdstilsynet vil indsamle oplysninger om statsborgerskab og indrejsedato for samtlige beskæftigede lønmodtagere i Danmark fra CPR-registret.

Den konkrete aftale, som Arbejdstilsynet vil indgå med SKAT og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, vil indeholde en teknisk begrænsning og filtrering i forhold til at sikre, at Arbejdstilsynet kun indhenter de oplysninger, som tilsynet har hjemmel til at indhente og har behov i forbindelse med Arbejdstilsynets konkrete myndighedsudøvelse.

Indhentningen og samkøringen i kontroløjemed af de ønskede oplysninger om modtagere af sygedagpenge, CPR-nummer, statsborgerskab, ansættelsessted og længden af ansættelsesforløbet vil ske til et udtrykkeligt angivet og sagligt formål, der ligger inden for Arbejdstilsynets område at varetage som myndighed, da der er tale om Arbejdstilsynets adgang til yderligere at finde virksomheder med forhøjet risiko for arbejdsmiljøproblemer til brug for Arbejdstilsynets tilsyn. Arbejdstilsynet vil sikre, at der kun gives adgang til oplysningerne for de få medarbejdere, som er autoriserede hertil i overensstemmelse med sikkerhedsbekendtgørelsens regler om autorisation og adgangskontrol. I overensstemmelse

med persondatalovgivningen vil autorisationen alene blive givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne indhentes. Arbejdstilsynets tilsynsførende vil ikke få adgang til oplysningerne.

Den foreslåede § 72 stk. 3, indeholder en klar og udtrykkelig lovhjemmel til, at Arbejdstilsynet kan benytte oplysningerne i Indkomstregistret, sygedagpengeregistret samt oplysninger fra CPR-registret til registersamkøring i kontroløjemed. Samkøringen vil ske under hensyntagen til de særlige retningslinjer der er fastsat i Datatilsynets praksis om samkøring og sammenstilling i kontroløjemed.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.5.

Til nr. 7.

Seveso III-direktivet indeholder krav om digital information af offentligheden om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer (risikovirksomheder).

Bestemmelsen er ny og tilvejebringer hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggø-

relse, herunder digitalt, af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer.

Arbejdstilsynet fører kontrol med virksomheders forebyggelse af større uheld og begrænsning af eventuelle følger heraf.

Bestemmelsen giver mulighed for, at relevante oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger, som Arbejdstilsynet måtte være i besiddelse af i forbindelse med kontrol med arbejdsmiljøet, kan offentliggøres digitalt, af hensyn til offentlighedens sikkerhed.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.6.

§ 2

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft den 1. februar 2015.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø)*

Herved bekendtgøres lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010 og lov nr. 597 af 14. juni 2011.

Fodnoten

Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EF-Tidende 1989, L 183, s. 1, Rådets direktiv nr. 92/57/EØF af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser, EF-Tidende 1992, L 245, s. 6, visse bestemmelser i Rådets direktiv nr. 94/33/EØF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, EF-Tidende 1994, L 216, s. 12, bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 03/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EF-Tidende 2003, L 299, s. 9, bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv nr. 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, EU-Tidende 2005, L 255, s. 22, samt Europa-Parlamentets og Rådets direktiv nr. 2006/42/EF af 17. maj 2006 om maskiner og om ændring af direktiv nr. 95/16/EF (omarbejdning), EU-Tidende 2006, L 157, s. 24.

Kapitel 1

Formål og område

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, jf. dog § 59,
- 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:

Lovforslag

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 597 af 14. juni 2011, og som senest ændret ved lov nr. 736 af 25. juni 2014 foretages følgende ændringer:

Fodnoten

1. *Fodnoten* til lovens titel affattes således:

»¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EF-Tidende 1989, nr. L 183, side 1, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) 1137/2008 af 22. oktober 2008, EU-Tidende 2008, nr. L 311, side 1, Rådets direktiv nr. 92/57/EØF af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser, EF-Tidende 1992, nr. L 245, side 6, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2007/30/EF af 20. juni 2007, EU-Tidende 2007, nr. L 165, side 21, visse bestemmelser i Rådets direktiv 94/33/EØF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, EF-Tidende 1994, nr. L 216, side 12, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/27/EU af 26. februar 2014, EU-tidende 2014, nr. L 65, side 1, bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EF-Tidende 2003, nr. L 299, side 9, og bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, EU-Tidende 2005, nr. L 255, side 22, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/55/EU af 20. november 2013, EU-Tidende 2005, nr. L 255, side 22, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/104/EF af 16. september 2009 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet (andet særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EU-Tidende 2009, nr. L 260, side 5.«

Kapitel 1

Formål og område

- 1) § 20 om flere arbejdsgivere m.v. på samme arbejdssted, § 20 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten, §§ 30-36 om leverandører m.fl. og § 37 om bygherrer m.v.,
- 2) §§ 38 og 39, for så vidt angår de i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, omhandlede arbejder, samt §§ 41 og 41 a,
- 3) §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler m.v.,
- 4) kapitel 8 om stoffer og materialer,
- 5) § 58 om vejtransport.

Kapitel 4

Almindelige pligter

§ 21. Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Kapitel 10

Unge under 18 år

§ 60. [...]

Stk. 8. Arbejdsgiveren skal ved beskæftigelse af unge under 18 år underrette kommunen med henblik på tilbud om uddannelsesvejledning. Underretningen skal ske, når den unge har været fuldtidsbeskæftiget i en sammenhængende periode på 3 måneder. Der skal ikke foretages underretning for unge, hvis beskæftigelse indgår i en uddannelse. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med undervisningsministeren fast-

2. I § 2 indsættes som stk. 4:

»Stk. 4. Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, er undtaget fra §§ 5-11 a og 15 a.«

3. Efter § 2 indsættes som ny bestemmelse:

»§ 2 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 med de fornødne tilpasninger, også skal gælde arbejde for en arbejdsgiver, hvor der er risiko for arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsgiverens pligter til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om forhold omfattet af stk. 1 samt til at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 skal gælde for regler fastsat efter stk. 2.«

4. I § 21, stk. 1, indsættes som 2. pkt:

»Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.«

5. § 60, stk. 8, ophæves.

sætte nærmere regler om underretningspligten og uddannelsesvejledningen.

Kapitel 13 *Arbejdstilsynet*

§ 72. Arbejdstilsynet har til opgave at

- 1) vejlede virksomheder, branchearbejdsmiljøråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,
- 2) bistå Beskæftigelsesministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven,
- 3) udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra beskæftigelsesministeren,
- 4) holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet,
- 5) behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m.v. samt stoffer og materialer og meddele tilladelser i henhold til loven eller administrative regler,
- 6) påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes, bortset fra §§ 17 a-c.

Stk. 2. Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervsyngdomme, jf. § 75.

§ 78 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navns nævnelse på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren beslutte at indføre en ordning med offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, hvor Arbejdstilsynet ikke har konstateret overtrædelser.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde, i hvilken form og med hvilken varighed virksomhedens arbejdsmiljø skal gøres tilgængeligt for offentligheden.

6. I § 72 indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* Arbejdstilsynet kan, i det omfang det er nødvendigt til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, indsamle og samkøre oplysninger i kontroløjemed

- 1) fra Indkomstregistret om ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato samt timeantal,
- 2) fra det fælles it-baserede datagrundlag til brug for administrationen af arbejdsmarkedslovgivningen, jf. § 47 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v., om sygedagpengelængden, fraværsårsagen, ydelsen, sagsarten, ansættelsessted samt sygedagpengenes forløb og ophør for modtagere af sygedagpenge, og
- 3) fra CPR-registret om statsborgerskab og indrejsedato.«

7. I § 78 a indsættes som *stk. 3*:

»Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse, herunder digitalt, af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer, herunder oplysninger, der indgår i sikkerhedsdokumentationen for sådanne virksomheder.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. februar 2015.