



Fremsat den 14. marts 2018 af beskæftigelsesministeren (Troels Lund Poulsen)

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte og anvendelse af midler til tværgående aktiviteter)

#### § 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, som ændret ved lov nr. 1543 af 19. december 2017, foretages følgende ændringer:

1. I § 68 a indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

»Stk. 6. Arbejdsmiljørådet fordeler midler til tværgående aktiviteter efter stk. 1 og 5 mellem branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet.«

Stk. 6 bliver herefter stk. 7.

2. Efter § 76, stk. 5, indsættes som stk. 6 og 7:

»Stk. 6. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med ansatte, uden at andre er til stede.

Stk. 7. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når

det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtaler med ansatte har arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 23 og 24, eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.«

3. I § 81, stk. 6, ændres »§ 68 a, stk. 6« til: »§ 68 a, stk. 7«.

#### § 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2018, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 1, nr. 1 og 3, træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 3. Ved ikrafttrædelse af § 1, nr. 1 og 3, ophæves tekstanmærkning nr. 164 til § 17 i Finansloven.

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### 1. Indledning

Pr. 1. januar 2017 trådte en ændring af arbejdsmiljøloven i kraft, hvorefter der bl.a. afsættes midler til tværgående aktiviteter til partsindsatsen på arbejdsmiljøområdet i regi af branchefællesskaber for arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet. Der har efterfølgende vist sig behov for en mere tydelig hjemmel til tildeling af midlerne, og der foreslås på den baggrund en præcisering af gældende ret.

En række anbefalinger fra det såkaldte Metodeudvalg har siden 1995 været en del af grundlaget for Arbejdstilsynets tilsyn med psykisk arbejdsmiljø. Metodeudvalget blev nedsat af den daværende arbejdsminister i 1994. Udvalget skulle se nærmere på, hvordan rollefordelingen mellem Arbejdstilsynet og andre aktører skulle være i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, for at problemer i det psykiske arbejdsmiljø kunne håndteres bedst muligt. Udvalget var sammensat af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, Direktoratet for Arbejdstilsynet og Arbejdsministeriet. Udvalget afgav sine anbefalinger i en rapport i 1995.

I 2015 afgav Rigsrevisionen en beretning om Arbejdstilsynets tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø. Et kritikpunkt i beretningen var, at Beskæftigelsesministeriet ikke siden en statusredegørelse fra 1998 havde fulgt op på, om Metodeudvalgets anbefalinger er et relevant og tidssvarende grundlag for tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø.

Som opfølgning på Rigsrevisionens beretning har Beskæftigelsesministeriet afholdt en møderække med repræsentanter for de parter, der var repræsenteret i Metodeudvalget i 1995. Opgaven var at drøfte, om de anbefalinger, der blev givet dengang, fortsat udgør et relevant og tidssvarende grundlag for Arbejdstilsynets tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø. I den forbindelse er Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte ved tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø blevet drøftet.

Arbejdsmarkedets parter er principielt enige om, at myndighedsudøvelsen vedrørende psykisk arbejdsmiljø bedst baserer sig på enighed mellem arbejdsmarkedets parter. Det har dog ikke været muligt at opnå enighed om et fælles indspil til revision af Metodeudvalgets anbefalinger.

Beskæftigelsesministeren har på den baggrund valgt at justere tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø, så det sikres, at der fortsat er klare rammer for Arbejdstilsynets beføjelser. Arbejdsmarkedets parter har taget den politiske løsning til efterretning og bakker fortsat op om Metodeudvalgets anbefalinger.

Beskæftigelsesministeren fremsætter som en del af den politiske løsning lovforslag om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse i forbindelse med tilsyn. Lovforslaget er udtryk for en balance mellem de synspunkter, som arbejdsmarkedets parter har fremført. I lovforslaget foreslås det, at der fastsættes regler om Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte, uden at andre er til stede, herunder arbejdsgiver eller dennes repræsentant. Desuden foreslås det, at der fastsættes regler om Arbejdstilsynets adgang til at gennemføre gruppesamtaler med ansatte.

#### 2. Lovforslagets hovedindhold

Der foreslås i § 1, nr. 1, en præcisering af hjemlen til, at Arbejdsmiljørådet kan tildele de afsatte midler til tværgående aktiviteter i regi af branchefællesskaberne for arbejdsmiljø eller Arbejdsmiljørådet.

Det foreslås i § 1, nr. 2, at der indføres en udtrykkelig hjemmel i loven til, at Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynet med virksomhedernes arbejdsmiljø kan tale med ansatte, uden at andre er til stede, herunder arbejdsgiver eller dennes repræsentant. Det foreslås endvidere, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynets medarbejdere kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet, og at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

Når der i det følgende alene nævnes arbejdsgiver, menes i det hele arbejdsgiver eller dennes repræsentant, jf. arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24.

Når arbejdsmiljøorganisationen nævnes i det følgende, menes der arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for ansatte i virksomheder, hvor der ikke er en arbejdsmiljøorganisation.

#### 2.1 Tildeling af midler til tværgående aktiviteter

##### 2.1.1 Gældende ret

Med virkning fra den 1. januar 2017 blev arbejdsmarkedets parters arbejdsmiljøindsats lagt om, både for så vidt angår finansieringen og rammerne, som parternes arbejdsmiljøarbejde foregår i.

Arbejdsmiljøloven blev ændret, således at der med § 66, stk. 6, og § 68 a, stk. 1, blev hjemmel til at anvende en del af partsmidlerne til tværgående aktiviteter. I § 68 a, stk. 5, blev

indsat hjemmel til, at ikke forbrugte midler fra branchefællesskaberne for arbejdsmiljø overgår til anvendelse til tværgående aktiviteter for at sikre, at midlerne anvendes aktivt i stedet for at henstå uforbrugte, jf. Folketingstidende 2016-17, L64, tillæg A, som fremsat, side 9.

I praksis planlægges de tværgående aktiviteter således, at et udvalg under Arbejdsmiljørådet, Dialogforum, som består af forretningsudvalget for Arbejdsmiljørådet og formand og næstformand for hvert branchefællesskab, skal vurdere forslag fra branchefællesskaberne om tværgående aktiviteter og indstille til Arbejdsmiljørådet hvilke tværgående aktiviteter, der skal iværksættes for midlerne, jf. §§ 6-7 i bekendtgørelse nr. 1757 af 27/12/2016 om forretningsorden for Arbejdsmiljørådet. Arbejdsmiljørådet skal herefter træffe endelig beslutning om midlernes fordeling og anvendelse, herunder om rådet også selv skal iværksætte aktiviteter, jf. § 8 i bekendtgørelse nr. 1757 af 27/12/2016 om forretningsorden for Arbejdsmiljørådet og § 40 i bekendtgørelse nr. 1758 af 27/12/2016 om branchefællesskaber for arbejdsmiljø.

### *2.1.2 Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Hensigten med de nye regler var, at midlerne skulle forbeholdes tværgående aktiviteter iværksat af to eller flere branchefællesskaber eller Arbejdsmiljørådet, og at Arbejdsmiljørådet skulle fordele midlerne på baggrund af forslag fra branchefællesskaberne og Arbejdsmiljørådet i et lukket kredsløb. Arbejdsmarkedets parter skulle via deres medlemskab af hhv. branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet komme med forslag og træffe beslutning om anvendelse af midlerne afsat til tværgående aktiviteter.

Beskæftigelsesministeriet er efterfølgende blevet opmærksom på, at modtagerkredsen ikke er tydeligt nok afgrænset til, at midlerne kan forbeholdes branchefællesskaberne og Arbejdsmiljørådet.

For at gøre det tydeligt, at midlerne er forbeholdt parternes arbejdsmiljøindsats til tværgående aktiviteter, har Beskæftigelsesministeriet valgt at præcisere dette i lovforslaget.

### *2.1.3 Den foreslåede ordning*

På den baggrund foreslås en præcisering af loven, således at det udtrykkeligt fremgår, at midlerne til tværgående aktiviteter efter den gældende § 68 a, stk. 1 og 5, tildeles enten to eller flere branchefællesskaber for arbejdsmiljø sammen eller Arbejdsmiljørådet. Ved tværgående aktiviteter forstås aktiviteter, der involverer mindst to branchefællesskaber.

## *2.2. Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte, uden at andre er til stede*

### *2.2.1 Gældende ret*

Den gældende arbejdsmiljølov indeholder ingen udtrykkelig hjemmel til Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse. Det fremgår af bemærkningerne til § 76, jf. Folketingstidende 1975-76, Lovforslag nr. 8, A, som fremsat, spalte 159 og 160, at man ikke fandt det nødvendigt i lovform at bevare en tidligere bestemmelse om Arbejdstilsynets personales ret til at tale med ansatte, uden at andre, herunder arbejdsgiver, er til stede. Det var således ikke hensigten at ændre i denne ret, selv om bestemmelsen udgik.

Arbejdstilsynet tager altid konkret stilling til, hvilke dataindsamlingsmetoder der egner sig bedst under tilsyn i den enkelte virksomhed. Arbejdstilsynets praksis er i dag, at der ved tilsynets start typisk afholdes et indledende møde med ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen med henblik på at planlægge, hvorledes tilsynet skal gennemføres, og eventuelt afdække elementer af egenindsatsen, dvs. virksomhedens eget arbejde med arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation, så tilsynet kan foregå under hensyntagen til virksomhedens planlægning og daglige drift. Den tilsynsførende afgør i sidste ende selv valget af metode.

Samtaler med ansatte kan f.eks. ske ved rundgang i virksomheden, uanset om det drejer sig om tilsyn med det fysiske eller det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere gennemfører Arbejdstilsynet samtaler med enkeltpersoner, som aftales og planlægges med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen, inden de afholdes. Sådanne samtaler gennemføres kun, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Efter Arbejdstilsynet har indhentet data gennem samtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet som led i dataindsamlingen også altid have en samtale med arbejdsgiver. Samtalen med arbejdsgiver vil omfatte de data, som Arbejdstilsynet har aftalt med de ansatte, at Arbejdstilsynet kan gå videre med i afdækningen af arbejdsmiljøet. De temaer, som har indgået i samtalerne med ansatte, vil også indgå i samtalen med arbejdsgiver for at sikre, at både de ansattes og arbejdsgivers perspektiv indgår i den samlede vurdering af arbejdsmiljøet i virksomheden.

De data, som Arbejdstilsynet har aftalt med de ansatte, at Arbejdstilsynet kan gå videre med, præsenteres i samtalen med arbejdsgiver i anonymiseret form. Det skyldes den særlige tavshedspligt i arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2. Efter denne bestemmelse må Arbejdstilsynet ikke overfor arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. Dette gælder også for oplysninger, som Arbejdstilsynet modtager under samtaler med ansatte, og som har karakter af klager over arbejdsmiljøet. Bestemmelsen udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og straffeloven og beskytter de ansatte mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klager til arbejdsgiver eller dennes repræsentant m.fl.

Når Arbejdstilsynet indhenter data gennem samtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet ligeledes indhente data fra andre kilder, f.eks. fra observationer og tilgængeligt materiale i form af virksomhedens egne skriftlige materialer. Arbejdstilsynet træffer kun afgørelse (påbud, forbud, afgørelser uden handlepligt), hvis data fra flere kilder samstemmende peger på, at der er problemer i arbejdsmiljøet. Det kan f.eks. være data fra en samtale med ansatte, som bakkes op af arbejdsgiver eller af data fra virksomhedens egne undersøgelser af arbejdsmiljøet, f.eks. arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelser. Arbejdstilsynet baserer således ikke sine afgørelser alene på data fra samtaler med ansatte. Hvis arbejdsgiver og ansatte er uenige om data i en sag, kan Arbejdstilsynet således kun træffe afgørelse, hvis data fra andre kilder peger på, at der er problemer i arbejdsmiljøet. Hvis der ikke er andre kilder, som peger på problemer i arbejdsmiljøet, kan Arbejdstilsynet dog afgive et undersøgelsespåbud, hvis Arbejdstilsynet kan dokumentere en konkret mistanke om arbejdsmiljøproblemer i virksomheden, jf. § 21 i arbejdsmiljøloven.

### 2.2.2 Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Af den tidligere arbejdsbeskyttelseslov, lov nr. 226 af 11. juni 1954 om almindelig arbejderbeskyttelse, fremgik det direkte af lovbestemmelserne, at Arbejdstilsynets tilsynsførende kunne tale med de ansatte i virksomhederne, uden at andre var til stede, jf. § 53, stk. 1, 2. punktum, hvorefter Arbejdstilsynets tilsynspersonale var berettiget til at kræve forklaring af arbejdsgiveren, samt – uden overværelse af andre vidner end tilsynet skønnede nødvendigt – af enhver, der var beskæftiget, formodedes at være beskæftiget, eller havde været beskæftiget i virksomheden indenfor de sidste 3 måneder.

Det fremgår af bemærkningerne til den gældende arbejdsmiljølov, at det ikke blev fundet påkrævet i lovform at bevare bestemmelsen i § 53, stk. 1, 2. punktum i loven fra 1954. Det har dermed ikke været hensigten, at bestemmelsen i § 53, stk. 1, 2. punktum i loven fra 1954 ikke skulle være gældende, jf. Folketingstidende 1975-76, Lovforslag nr. 8, A, som fremsat, spalte 159 og 160.

Det er vigtigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at indhente de oplysninger, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. For at sikre dette vurderes det nu hensigtsmæssigt på ny at indsætte direkte hjemmel hertil i loven.

Det kan i nogle situationer være vanskeligt for Arbejdstilsynet at få de relevante oplysninger fra ansatte frem, når arbejdsgiveren er til stede. Det kan derfor være nødvendigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at tale med de ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede. Formålet med samtalen kan således i nogle situationer forspildes, f.eks. hvis den tilsynsfø-

rende har en indikation af, at der kan være tale om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det kan være vanskeligt at få de relevante oplysninger frem, når ledelsen er til stede ved samtalen, eller hvis der er forhold, der indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af et arbejdsmiljøproblem.

### 2.2.3 Den foreslåede ordning

Da der ikke er udtrykkelig hjemmel i arbejdsmiljøloven til, at Arbejdstilsynet kan tale med ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede, foreslås der i § 76 indsat et nyt stk. 6, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan tale med ansatte, uden at andre er til stede, herunder arbejdsgiver og dennes repræsentant. Bestemmelsen vil omfatte alle former for samtaler med ansatte undtagen gruppesamtaler, som der foreslås fastsat en særskilt bestemmelse om i et nyt stk. 7, jf. afsnit 2.3.2 nedenfor.

## 2.3. Arbejdstilsynets adgang til gruppesamtaler med ansatte

### 2.3.1 Gældende ret

Arbejdstilsynets muligheder for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, uden at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, er til stede, er ikke reguleret i arbejdsmiljøloven. Dette skyldes, at der ikke har været tradition for, at Arbejdstilsynets dataindsamlingsmetoder reguleres i loven.

Ved gruppesamtaler med ansatte forstås samtaler, hvor Arbejdstilsynets medarbejdere taler med flere ansatte ad gangen, og hvor samtalerne aftales og planlægges med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen, inden de afholdes. Dette svarer til Arbejdstilsynets nuværende brug af begrebet.

Arbejdstilsynets praksis er, at gruppesamtaler gennemføres i forbindelse med afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har i dag den praksis, at gruppesamtaler med ansatte kun gennemføres uden tilstedeværelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Der afholdes typisk et indledende møde med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation. Arbejdstilsynet aftaler tilsynsføreløb i dialog med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation, således at samtalerne kan foregå under hensyntagen til virksomhedens planlægning og daglige drift. Den tilsynsførende afgør i sidste ende selv valg af metode.

Gruppesamtaler er en dataindsamlingsmetode, som særligt anvendes til afdækning af problemer, hvor det ikke er muligt at konstatere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen udelukkende ved at iagttage arbejdet og arbejdspladsens indretning. Gruppesamtaler med ansatte anvendes, når der er behov for at samle flere ansatte enten inden for eller på

tværs af faggrupper eller afdelinger. Arbejdstilsynet vurderer, hvilke dataindsamlingsmetoder der er bedst egnede til at afdække arbejdsmiljøet i den enkelte virksomhed. Det er således ikke altid relevant at gennemføre gruppesamtaler med ansatte. Der henvises til afsnit 2.2.1 og til bemærkningerne til § 1, nr. 2.

### 2.3.2 Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Hensynet til, at Arbejdstilsynet skal kunne indhente de oplysninger, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som beskrevet ovenfor under 2.2.2, gør sig også gældende ved gruppesamtaler med ansatte.

Tilstedeværelsen af arbejdsgiver kan i nogle situationer være hensigtsmæssig. Arbejdsgiver kan bidrage til at afdække arbejdsmiljøproblemerne og kan ligeledes bidrage til, at der genereres nyttig fælles viden til brug for arbejdspladsens videre arbejdsmiljøarbejde.

Imidlertid kan det også i nogle situationer være vanskeligt for Arbejdstilsynet at få de relevante oplysninger fra ansatte frem, når arbejdsgiveren er til stede. Det kan derfor være nødvendigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at tale med de ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede.

Formålet med samtalen kan således i nogle tilfælde forspildes, hvis arbejdsgiver er til stede, f.eks. hvis den tilsynsførende har en indikation af, at der kan være tale om problemer i det psykiske arbejdsmiljø, hvor det kan være vanskeligt at få de relevante oplysninger frem, når ledelsen er til stede ved samtalen, eller der er forhold, der indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af et arbejdsmiljøproblem.

I dag anvendes gruppesamtaler, når der er behov for at afdække problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø. Intentionen med lovforslaget er ikke at udvide brugen af gruppesamtaler i forhold til i dag. Det vil sige, hensigten er ikke at ændre praksis i forhold til, hvornår Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at gruppesamtaler er den bedst egnede dataindsamlingsmetode.

I lyset af Arbejdstilsynets praksis med kun at gennemføre gruppesamtaler, hvis arbejdsgiver ikke modsætter sig det, er der behov for at indsætte en udtrykkelig lovhjemmel for Arbejdstilsynets adgang til at gennemføre gruppesamtaler med ansatte og herunder fastsætte, under hvilke betingelser arbejdsgiver eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan være til stede under gruppesamtalen. Intentionen med lovforslaget er således at skabe denne hjemmel samt fastlægge rammerne for arbejdsgivers ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte.

### 2.3.3 Den foreslåede ordning

Der foreslås indsat et nyt stk. 7 i § 76 i lov om arbejdsmiljø, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Det vil sige, når der er en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, og at gruppesamtaler med ansatte vil være bedst egnede til at afdække dette. Arbejdsgiveren har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte. Arbejdstilsynet vil imidlertid kunne beslutte, at arbejdsgiveren ikke må deltage i gruppesamtalen, hvis Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

### 3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

### 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Lovforslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

### 5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

### 6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### 7. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

### 8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 5. januar 2018 til den 2. februar 2018 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Rigsrevisionen, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikerne (AC), Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus, Producentforeningen og Forsikring og Pension.

Efter lovforslaget har været i høring, er der i § 1 indsat et nyt nr. 1 og et nyt nr. 3 vedrørende præcisering af den gældende hjemmel til anvendelse af midler til tværgående aktiviteter i regi af branchefællesskaber for arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet. Beskæftigelsesministeriet er først sent blevet opmærksom på problemstillingen. Idet der udelukkende er tale om en præcisering af gældende ret, er det vurderet, at

det ikke har været nødvendigt med en særskilt høring over denne del af lovforslaget.

#### 9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ mindreudgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering /Går videre end minimumskrav i EU-regulering	Ja	Nej  X

#### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

##### Til § 1

#### Til nr. 1

Pr. 1. januar 2017 trådte en ændring af arbejdsmiljøloven i kraft, hvorefter der bl.a. afsættes midler til tværgående aktiviteter til partsindsatsen på arbejdsmiljøområdet i regi af branchefællesskaber for arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet. Hensigten var, at midlerne skulle forbeholdes tværgående aktiviteter iværksat af branchefællesskaberne eller Arbejdsmiljørådet, og at Arbejdsmiljørådet skulle tildele midlerne på baggrund af forslag fra branchefællesskaberne og Arbejdsmiljørådet.

Der foreslås et nyt *stk. 6* til § 68 a, hvorefter Arbejdsmiljørådet fordeler midler, som er afsat efter § 68 a, *stk. 1* og *5*, til branchefællesskaberne eller Arbejdsmiljørådet.

Baggrunden for forslaget er et ønske om at præcisere, at hensigten med bestemmelsen er at forbeholde midlerne til parternes arbejdsmiljøindsats i form af tværgående aktiviteter i regi af branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet.

Med forslaget vil midlerne, der afsættes efter § 68 a, *stk. 1* og *5*, kunne forbeholdes tværgående aktiviteter iværksat af branchefællesskaberne for arbejdsmiljø eller Arbejdsmiljørådet. Ved tværgående aktiviteter forstås aktiviteter, der involverer mindst to branchefællesskaber. Dermed sikres det, at de pågældende midler ikke kan tildeles andre, men forbe-

holdes parternes arbejdsmiljøindsats. Der er således tale om en præcisering af gældende ret.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.1 under de almindelige bemærkninger.

Til nr. 2

Den gældende arbejdsmiljølov indeholder ingen udtrykkelig hjemmel til Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse. I de tidligere arbejderbeskyttelseslove fra 1954, som var forløberne for den nugældende arbejdsmiljølov, der trådte i kraft den 1. juli 1977, fandtes udtrykkelig hjemmel til, at Arbejdstilsynets personale kunne tale med ansatte, uden at arbejdsgiver var til stede. I 1977, da den nugældende arbejdsmiljølov erstattede de tidligere arbejderbeskyttelseslove, fandt man det ifølge bemærkningerne ikke påkrævet i lovform at bevare retten for Arbejdstilsynets personale til at tale med de ansatte, uden at arbejdsgiveren var til stede, jf. Folketingstidende 1975-76, Lovforslag nr. 8, A, som fremsat, spalte 159 og 160.

Det foreslås, at der i § 76 i lov om arbejdsmiljø indsættes et nyt *stk. 6*, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere får adgang til som led i tilsynets udøvelse at tale med ansatte, uden at andre er til stede.

Ved samtaler, der er omfattet af det foreslåede *stk. 6*, forstås samtaler med en eller flere ansatte, uden at der er tale om gruppesamtaler, som beskrevet nedenfor. Det kan være samtaler med en eller flere ansatte ad gangen, der finder sted under tilsynsbesøg, f.eks. ved rundgang i virksomheden, eller samtaler med enkeltpersoner, som aftales og planlægges med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen.

Formuleringen »uden at andre er til stede« betyder, at Arbejdstilsynet får adgang til at tale med ansatte, og at arbejdsgiveren, arbejdsgiverens repræsentant eller andre, som arbejdsgiver måtte udpege til at være til stede under samtalen, f.eks. en repræsentant fra HR-afdelingen, ikke har ret til at være til stede.

Når Arbejdstilsynet har indhentet data gennem samtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet som led i dataindsamlingen også altid have en samtale med arbejdsgiver.

I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet påtænker at træffe afgørelse, foretages forvaltningsretlig høring af arbejdsgiver.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.2 under de almindelige bemærkninger.

Arbejdstilsynets muligheder for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, herunder uden at arbejdsgiver er til stede, er ikke reguleret i arbejdsmiljøloven i dag. Arbejdstilsynets praksis er, at gruppesamtaler gennemføres i forbindelse med afdækning af problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Der foreslås med *stk. 7, 1. pkt.*, at Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Ved gruppesamtaler med ansatte forstås samtaler, hvor Arbejdstilsynets medarbejdere taler med flere ansatte ad gangen, og hvor samtalerne aftales og planlægges med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen, inden de afholdes. Dette svarer til Arbejdstilsynets nuværende brug af begrebet.

Arbejdstilsynet skal konkret vurdere, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler med ansatte i den enkelte virksomhed. Der indgår to elementer i denne vurdering. For det første skal Arbejdstilsynet have en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, der skal afdækkes yderligere, jf. nedenfor. For det andet skal Arbejdstilsynet vurdere, at problemerne kan afdækkes bedre via gruppesamtaler med ansatte end ved blot at benytte observationer, samtaler under rundgang i virksomheden, samtaler med enkeltpersoner eller spørgeskemaer, således at Arbejdstilsynet kan indhente de data, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, jf. nedenfor. Arbejdstilsynet er som andre myndigheder underlagt proportionalitetsprincippet. Det vil sige, at der anvendes den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode.

Første element i Arbejdstilsynets vurdering af, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, er, at Arbejdstilsynet skal have en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, der skal afdækkes yderligere.

En indikation af problemer i arbejdsmiljøet kan f.eks. opstå på baggrund af oplysninger, der kommer frem under indledende møder med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation, fra oplysninger under rundgang eller fra Arbejdstilsynets observationer i virksomheden. Herudover kan en indikation af problemer i arbejdsmiljøet opstå på baggrund af data fra skriftlige kilder, f.eks. fra virksomhedens tilgængelige materiale i form af arbejdspladsvurdering, sygefraværstatistik og trivselsundersøgelser eller fra klager og arbejdsskadedata.

Andet element i Arbejdstilsynets vurdering af, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, er en vurdering af, om problemerne i arbejdsmiljøet kan afdækkes bedre via gruppesamtaler med ansatte end ved at benytte observationer, samtaler ved rundgang i virksomheden, samtaler med enkeltpersoner eller spørgeskemaer.

Det kan f.eks. være, hvor der for at afdække arbejdsmiljøet er behov for at samle flere ansatte enten inden for eller på tværs af f.eks. faggrupper eller afdelinger. Gruppesamtaler kan f.eks. anvendes til at få indblik i de bagvedliggende forklaringer, årsager og indbyrdes sammenhænge mellem for-

hold i arbejdet. I gruppesamtaler afdækkes arbejdsmiljøet med afsæt i deltagerens forskellige perspektiver.

Ved valg af gruppesamtale med ansatte skal den tilsynsførende tilstræbe, at de arbejdsmiljøområder, som Arbejdstilsynet ønsker at afdække ved gruppesamtaler, forud har været drøftet med ledelse og arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdstilsynets medarbejdere vil i forbindelse med tilsynsbesøget give arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet ønsker at gennemføre gruppesamtaler med ansatte. Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere baggrunden herfor over for arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen.

Forklaringen vil tage afsæt i Arbejdstilsynets arbejdsmiljøfaglige vurdering af, at Arbejdstilsynet har indikationer af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, som bedst lader sig undersøge ved gruppesamtaler med ansatte. Arbejdstilsynet kan som følge af arbejdsmiljølovens særlige tavshedspligt ikke oplyse om den konkrete indikation, eller hvilke data den er baseret på, da den kan være baseret på oplysninger, som Arbejdstilsynet har særlig tavshedspligt om, jf. arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis oplysningerne stammer fra klager fra ansatte under rundgang i virksomheden, fra skriftlige klager over arbejdsmiljøet eller fra anmeldelser af erhvervs sygdomme.

I lighed med gældende praksis skal deltagere til gruppesamtaler med ansatte udpeges af arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen i fællesskab efter Arbejdstilsynets ønske med hensyn til f.eks. arbejdsfunktion, arbejdsområde, personalegruppe eller anciennitet. Arbejdstilsynet skal fortsat redegøre for, hvor mange ansatte der er behov for at tale med for at kunne oplyse sagen. Antallet skal stå i et rimeligt forhold til virksomhedens størrelse og sagens karakter. I lighed med gældende praksis kan Arbejdstilsynet ikke kræve af ansatte, at de deltager i gruppesamtaler.

Arbejdstilsynet har i dag den praksis, at gruppesamtaler med ansatte kun gennemføres uden tilstedeværelse af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, hvis arbejdsgiveren ikke modsætter sig dette.

Det foreslås med *stk. 7, 2. pkt.*, at arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 23 og 24, eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, har ret til at være til stede under gruppesamtaler med ansatte, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

Arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, har efter forslaget som udgangspunkt ret til at være til stede under gruppesamtalerne med ansatte. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet oplyser arbejdsgiveren herom. En person, som arbejdsgiver har udpeget til

at deltage i gruppesamtalen med ansatte, kan f.eks. være en repræsentant for HR-afdelingen.

Tilstedeværelsen af arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan i nogle situationer være hensigtsmæssig. Arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, kan bidrage til at afdække arbejdsmiljøproblemerne og kan ligeledes bidrage til, at der genereres nyttig fælles viden til brug for arbejdspladsens videre arbejdsmiljøarbejde.

Formålet med gruppesamtaler med ansatte er at få oplysninger fra ansatte om arbejdsmiljøet i virksomheden. Forud for gruppesamtaler med ansatte skal Arbejdstilsynet derfor vurdere, om der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen med ansatte forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede ved samtalen.

Der kan f.eks. være en risiko for, at formålet med gruppesamtalen forspildes, hvis Arbejdstilsynet har indikation af, at der kan være problemer i arbejdsmiljøet, hvor det kan være vanskeligt at få de relevante oplysninger frem, når arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede ved samtalen, eller hvis der er forhold, som indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af problemerne i arbejdsmiljøet. Der kan være tilfælde, hvor det vurderes, at arbejdsgiver ikke kan være til stede, men hvor formålet ikke forspildes ved, at en repræsentant fra f.eks. en HR-funktion eller lignende er til stede.

Det vil altid være en konkret vurdering, hvorvidt formålet kan forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede.

Når Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet forspildes, hvis arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede ved en gruppesamtale, vil Arbejdstilsynets medarbejdere i forbindelse med tilsynsbesøget give arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation en mundtlig forklaring. Forklaringen tager afsæt i Arbejdstilsynets vurdering af, at Arbejdstilsynet kun vil kunne få de nødvendige oplysninger, hvis hverken arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede under gruppesamtalen med ansatte.

Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere baggrunden herfor over for arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation. Arbejdstilsynet kan ikke give konkrete oplysninger om vurderingen af, at Arbejdstilsynet har behov for at tale alene med ansatte, da vurderingen kan være baseret på oplysninger, som Arbejdstilsynet har særlig tavshedspligt om, jf. arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2.

Når Arbejdstilsynet har gennemført gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet altid have en samtale med arbejdsgiver. Arbejdstilsynet har en særlig tavshedspligt, når



oplysninger fra gruppesamtaler med ansatte præsenteres for arbejdsgiver. Når Arbejdstilsynet indhenter data gennem gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet i lighed med gældende praksis ligeledes indhente data fra andre kilder. Der henvises til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.2.1.

Arbejdstilsynets beslutning om at gennemføre en gruppesamtale med ansatte, uden at arbejdsgiveren er til stede, er et led i Arbejdstilsynets beføjelser som myndighed. De almindelige forvaltningsretlige regler om notatpligt, herunder i forhold til faktiske oplysninger og væsentlige sagsekspeditions-skridt, iagttages.

Arbejdsgiveren kan klage over myndighedsudøvelsen til Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet besvarer denne klage. Hvis arbejdsgiver ikke er tilfreds med svaret, kan det påklages til Beskæftigelsesministeriet som følge af det almindelige over-/underordningsforhold.

I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet påtænker at træffe afgørelse, foretages forvaltningsretlig høring af arbejdsgiver.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.3 under de almindelige bemærkninger.

Til nr. 3

Den gældende § 68 a, stk. 6, er en bemyndigelsesbestemmelse. Af den fremgår, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om udbetaling af tilskud, årsplaner, som branchefællesskaberne for arbejdsmiljø skal udarbejde, regnskabsaflæggelse og efterregulering m.v. for branchefællesskaberne for arbejdsmiljø. Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at tilskud kan udbetales a conto. Revisionen af regnskaberne varetages af rigsrevisor efter reglerne i lov om revisionen af statens regnskaber m.m. Ændringen er en konsekvens af forslaget om et nyt stk. 6 i § 68 a, jf. lovforslagets § 1, nr. 1.

## Til § 2

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. juli 2018.

Det foreslås i stk. 2, at § 1, nr. 1 og 3 træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Midlerne til de tværgående aktiviteter for 2017 og til dels for 2018, som der allerede er disponeret over i overensstemmelse med hensigten i gældende regler, kan først tildeles, når der er tydelig hjemmel. Derfor ønskes det med denne præcisering, at der etableres sikker lovhjemmel hurtigst muligt til tildelingen af midlerne.

Det foreslås i stk. 3, at den ved aktstykke nr. 71 af marts 2018 i Finansloven tilvejebragte tekstanmærkning nr. 164 ophæves ved lovens ikrafttræden. For at gøre det muligt at anvende allerede afsatte midler til tværgående aktiviteter hurtigst muligt, er der udarbejdet et aktstykke som midlertidig hjemmel. Aktstykket forventes behandlet i Folketingets Finansudvalg 15. marts 2018.

Med aktstykket er tilvejebragt materiel hjemmel i form af tekstanmærkning nr. 164 til at disponere og igangsætte konkrete tværgående aktiviteter for de afsatte bevillinger i 2017 og 2018 til tværgående aktiviteter i regi af branchefællesskaber for arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet. Udgiften i 2018 afholdes af den på Finansloven opførte bevilling på 2,1 mio. kr. samt af den videreførte beholdning på 2,2 mio. kr. fra 2017 på § 17.22.20. Branchefællesskaber for arbejdsmiljø. Aktstykket er udarbejdet for at kunne igangsætte konkrete tværgående aktiviteter frem til denne lovs ikrafttræden.

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. arbejdsmiljølovens § 90.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

## § 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, som ændret ved lov nr. 1543 19. december 2017, foretages følgende ændringer:

1. I § 68 a, indsættes efter stk. 5 som nyt stykke:

§ 68 a. Stk. 1-5. ---

»Stk. 6. Arbejdsmiljørådet fordeler midler til tværgående aktiviteter efter stk. 1 og 5 mellem branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådet.«

Stk. 6 bliver herefter til stk. 7.

§ 76. Stk. 1-4. ---

2. Efter § 76, stk. 5, indsættes som stk. 6 og stk. 7:

»Stk. 6. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med ansatte, uden at andre er til stede.

Stk. 7. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtaler med ansatte har arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 23 og 24, eller en person, som arbejdsgiver har udpeget hertil, ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.«

§ 81. Stk. 1-5. ---

Stk. 6. Klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til regler udstedt i medfør af § 14 a, stk. 2, § 68, stk. 8, og § 68 a, stk. 6, kan indbringes for beskæftigelsesministeren inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

3. I § 81, stk. 6 ændres »§ 68 a, stk. 6« til: »§ 68 a, stk. 7«.