
UDKAST

Forslag
til
Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø
(Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte)

§ 1

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

1. 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.”

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2018.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

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.

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

Det foreslås, 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. Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte, uden at andre er til stede

2.1.1 Gældende ret

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 ikke påkrævet i lovform at bevare retten for Arbejdstilsynets personale til at tale med de ansatte, uden at arbejdsgiveren var til stede, hvilket fremgår af bemærkningerne. Det var således ikke hensigten at ændre retstilstanden, selv om bestemmelsen udgik. Den gældende arbejdsmiljølov indeholder på den baggrund ingen udtrykkelig hjemmel til Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse.

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.

2.1.2 Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Arbejdstilsynet skal kunne indhente de oplysninger, som er nødvendige for at konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Gennem samtaler kan Arbejdstilsynet få oplysninger fra arbejdsgivere og ansatte om arbejdsmiljøet i virksomheden. Formålet med samtalen kan i nogle situationer forspildes, 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 hvis der er forhold, der indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af et arbejdsmiljøproblem.

2.1.3 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 2.2.2 nedenfor.

2.2. Arbejdstilsynets adgang til gruppesamtaler med ansatte

2.2.1 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.

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 de specielle bemærkninger under *Til stk. 7*, afsnit *b. Gruppesamtale som metode*.

2.2.2 Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Hensynet til, at Arbejdstilsynet skal kunne indhente de oplysninger, som er nødvendige for at konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som beskrevet ovenfor under 2.1.2, 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. Omvendt kan formålet med

samtalen 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 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. 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.

2.2.3 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 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

Lovforslaget har i perioden fra den 5. januar 2018 til den 2. februar 2018 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

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.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ Mindreudgifter	Negative konsekvenser/ Merudgifter
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	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	
Overimplementering af EU-retlige minimumsforpligtelser (sæt X)	Ikke relevant, da lovforslaget ikke indeholder EU-retlige aspekter	Ikke relevant, da lovforslaget ikke indeholder EU-retlige aspekter

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Den gældende arbejdsmiljølov indeholder ingen udtrykkelig hjemmel til Arbejdstilsynets adgang til at tale med ansatte uden arbejdsgivers tilstedeværelse.

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 ansatte, uden at der er tale om gruppesamtaler, som beskrevet nedenfor.

Formuleringen ”uden at andre er til stede” betyder, at Arbejdstilsynet får adgang til at tale med de 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.

Der tages altid konkret stilling til, hvilken dataindsamlingsmetode der egner sig bedst i den enkelte virksomhed. Der afholdes typisk et indledende møde med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation. Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb 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.

Når 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 de 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.

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

Arbejdstilsynets muligheder for at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, herunder uden at arbejdsgiver er til stede er ikke reguleret i arbejdsmiljøloven.

Det foreslås, at der i § 76 i lov om arbejdsmiljø indsættes et nyt *stk. 7*, hvorefter Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, 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. Det kan f.eks. være tilfældet, 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 hvis der er forhold, der indikerer, at arbejdsgiver kan være en del af et psykisk arbejdsmiljøproblem.

Der foreslås med *stk. 7, 1. pkt.*, indsat en udtrykkelig hjemmel, der giver Arbejdstilsynets medarbejdere adgang til at gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet.

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. afsnit a neden for. For det andet skal Arbejdstilsynet vurdere, at problemerne kan afdækkes bedre via gruppesamtaler 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 konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, jf. afsnit b neden for.

Arbejdstilsynet skal altid vurdere, om der er en indikation af, at der er problemer i arbejdsmiljøet, der skal afdækkes yderligere, og i givet fald hvilke metoder, der egner sig bedst til at afdække problemerne. Arbejdstilsynet er som andre myndigheder underlagt proportionalitetsprincippet, det vil sige, at der anvendes den for virksomheden mindst indgribende dataindsamlingsmetode.

Der tages altid konkret stilling til, hvilken dataindsamlingsmetode der egner sig bedst i den enkelte virksomhed. Der afholdes typisk et indledende møde med arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdstilsynet aftaler tilsynsforløb 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.

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

a. Indikation af problemer i arbejdsmiljøet

Første element i Arbejdstilsynets vurdering af, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler, 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.

b. Gruppesamtale som metode

Andet element i Arbejdstilsynets vurdering af, om det er arbejdsmiljøfagligt begrundet at gennemføre gruppesamtaler, er en vurdering af, om problemerne i arbejdsmiljøet kan afdækkes bedre via gruppesamtaler 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 forhold i arbejdet. I gruppesamtaler afdækkes arbejdsmiljøet med afsæt i deltagernes forskellige perspektiver.

c. Forklaring til arbejdsgiver om valg af gruppesamtaler

Arbejdstilsynets medarbejdere vil i forbindelse med tilsynsbesøget give arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisationen en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet ønsker at anvende gruppesamtaler. 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. Der er begrænsninger i, hvad Arbejdstilsynet kan orientere om på grund af Arbejdstilsynets tavshedspligt i § 79, stk. 2. Arbejdstilsynet kan 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 erhvervssygdomme.

d. Planlægning af gruppesamtaler

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 de ansatte, at de ansatte deltager i gruppesamtaler.

Det foreslås som *stk. 7, 2. pkt.*, at arbejdsgiveren, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, har ret til at være til stede ved gruppesamtaler med ansatte, medmindre Arbejdstilsynet vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

a. Ret til at være til stede for arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget

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.

b. Formålet med gruppesamtalen kan forspildes

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.

c. Forklaring til arbejdsgiver om, at Arbejdstilsynet taler med ansatte, uden arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget

Arbejdstilsynets medarbejdere vil i forbindelse med tilsynsbesøget give arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation en mundtlig forklaring på, hvorfor Arbejdstilsynet vurderer, at der for ikke at forspilde formålet vil blive gennemført gruppesamtale med ansatte, uden at arbejdsgiver, dennes repræsentant eller en person, som arbejdsgiver har udpeget, er til stede. Arbejdstilsynet skal ikke dokumentere baggrunden herfor over for arbejdsgiver og arbejdsmiljøorganisation.

Forklaringen tager afsæt i Arbejdstilsynets vurdering af, at Arbejdstilsynet ikke 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 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. arbejdsmiljøloven § 79, stk. 2.

Arbejdstilsynets beslutning om at gennemføre en gruppesamtale, 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 sagsekspeditionsskridt, 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.

d. Efter gruppesamtaler samt øvrig dataindsamling

Når Arbejdstilsynet har gennemført gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet altid have en samtale med arbejdsgiver. Der henvises til bemærkningerne under stk. 6. For så vidt angår Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt, når oplysninger fra gruppesamtaler med ansatte præsenteres for arbejdsgiver, henvises til afsnittet om tavshedspligt i bemærkningerne til stk. 6.

Når Arbejdstilsynet indhenter data gennem gruppesamtaler med ansatte, vil Arbejdstilsynet i lighed med gældende praksis ligeledes indhente data fra andre kilder. Der henvises til bemærkninger under stk. 6.

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

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2018. Det betyder, at Arbejdstilsynets medarbejdere fra denne dato som led i tilsynets udførelse har adgang til samtaler med ansatte, uden at andre er til stede, herunder arbejdsgiver eller dennes repræsentant. Det betyder endvidere, at Arbejdstilsynet fra denne dato som led i tilsynets udførelse har adgang til at 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.

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Gældende formulering	Lovforslaget
<p>§ 76. Enhver, der er pålagt pligter efter loven, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.</p> <p><i>Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte</i></p> <p><i>Stk. 2.</i> Hvis der er konkret mistanke om, at en juridisk person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf, gælder pligten for fysiske personer med tilknytning til den juridiske person til at meddele oplysninger efter stk. 1, i det omfang oplysningerne søges tilvejebragt til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf, jf. § 10, stk. 2, i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter.</p>	<p>§ 1</p> <p>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:</p>

<p><i>Stk. 3.</i> Arbejdstilsynets medarbejdere har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdssteder, jf. dog stk. 4, i det omfang, det er påkrævet, for at de kan varetage deres hverv. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Nærmere regler om bistanden kan fastsættes af beskæftigelsesministeren efter forhandling med justitsministeren.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Stk. 3 finder ikke anvendelse ved Arbejdstilsynets kontrol med arbejde af ikke-erhvervsmæssig karakter, der udføres af en person på eller i dennes private bolig, fritidsbolig, grund i tilknytning hertil, køretøj, fritidsfartøj eller andre løsøregenstande tilhørende husstanden. Beskæftigelsesministeren kan dog fastsætte, at Arbejdstilsynet fortsat kan føre kontrol og tilsyn med elevatorer og andet løfteudstyr samt trykbærende udstyr uden retskendelse.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende, og medtage prøver til nærmere analyse eller undersøgelse. Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, jf. § 23 og § 24, skal underrettes herom.</p>	<p><i>”Stk. 6.</i> Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med ansatte, uden at andre er til stede.</p> <p><i>Stk. 7.</i> 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</p>
---	---

	medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.”
--	---

UDKAST