

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Bemyndigelse til at fastsætte regler om Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med brug af hjælpeværktøjer)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020, som ændret ved § 1 i lov nr. 1554 af 27. december 2019 og § 3 i lov nr. 1163 af 8. juni 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 72 indsættes som *stk. 9*:

»*Stk. 9.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med virksomheders brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger, som Arbejdstilsynet stiller til rådighed for virksomhederne, herunder om ansvar og opgaver.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2022.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

- 1. Indledning**
- 2. Lovforslagets hovedpunkt**
- 2.1. Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger**
- 2.1.1. Gældende ret**
- 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser**
- 2.1.3. Den foreslåede ordning**
- 3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**
- 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**
- 5. Administrative konsekvenser for borgere**
- 6. Klimamæssige konsekvenser**
- 7. Miljømæssige konsekvenser**
- 8. Forholdet til EU-retten**
- 9. Hørte myndigheder og organisationer**
- 10. Sammenfattende skema**

1. Indledning

Lovforslaget indeholder en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om bl.a. dataansvar ved Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger, der modtages i forbindelse med, at Arbejdstilsynet stiller hjælpeværktøjer og andre løsninger til rådighed for virksomhederne. Formålet med værktøjerne og løsningerne er at hjælpe og understøtte virksomhederne i at opfylde deres forpligtelser efter loven og dermed overholde lovens krav.

Arbejdstilsynet har – på baggrund af den politiske aftale om *en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet* fra april 2019 – udviklet et digitalt APV-værktøj til virksomhederne. Det digitale værktøj er tilgængeligt på Arbejdstilsynets hjemmeside. Med værktøjet kan virksomhederne få hjælp til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). Virksomhederne indsamler ved brug af APV-værktøjet almindelige og følsomme personoplysninger og kan indsamle personoplysninger om straffedomme og lovovertrædelser, som Arbejdstilsynet behandler, når virksomhederne bruger værktøjet.

Arbejdstilsynet har ifølge loven bl.a. til opgave at vejlede virksomhederne om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder om pligten til at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. I forbindelse med virksomhedernes brug af APV-værktøjet er der behov for at tydeliggøre fordeling af ansvar mv. Formålet med lovforslaget er at sikre mulighed for dette. Lovforslaget har også til formål at bemyndige beskæftigelsesministeren til i fremtiden at fastsætte nærmere regler om dataansvar mv. som led i behandling af personoplysninger i forbindelse

med udvikling af andre former for værktøjer, løsninger eller services, som Arbejdstilsynet måtte stille til rådighed for virksomhederne, f.eks. på Arbejdstilsynets hjemmeside. Formålet med værktøjerne vil være at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål med vejledning fra Arbejdstilsynet, hvilket er et af formålene med arbejdsmiljøloven.

2. Lovforslagets hovedpunkt

2.1.Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger

2.1.1. Gældende ret

Efter arbejdsmiljølovens § 1, nr. 2, har loven bl.a. til formål at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med bl.a. vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet har efter arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 1 og 2, til opgave bl.a. at vejlede virksomhederne om arbejdsmiljømæssige spørgsmål og at yde yderligere vejledning til små virksomheder.

Arbejdsmiljølovens § 15 a, indeholder et krav om, at virksomheder skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdstilsynet har derfor pligt til at yde vejledning om udarbejdelse af sådan en vurdering.

Som hjælp til især små og mellemstore virksomheder har Arbejdstilsynet udviklet et værktøj til brug for udarbejdelse af den skriftlige arbejdspladsvurdering og kravet om handlingsplan, som kan tilgås via Arbejdstilsynets hjemmeside. I værktøjet vejledes virksomhederne igennem processen med udarbejdelse af arbejdspladsvurdering undervejs.

Arbejdsmiljøloven indeholder ikke i dag en hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan fastsætte nærmere regler for ansvar og opgaver ved behandling af personoplysninger i forbindelse med virksomhedernes brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger.

Ved behandlingen af personoplysninger finder databeskyttelsesforordningen samt databeskyttelsesloven anvendelse. I henhold til databeskyttelsesforordningens definitioner er en dataansvarlig en fysisk eller juridisk person, en offentlig myndighed, en institution eller andet organ, der alene eller sammen med andre afgør til hvilke formål og med hvilke hjælpemidler, der må foretages behandling af personoplysninger. Dette følger af artikel 4, nr. 7, i databeskyttelsesforordningen, jf. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse). Endvidere følger det af artikel 26, stk. 1, i databeskyttelsesforordningen, at hvis to eller flere dataansvarlige i fællesskab fastlægger formålene med og hjælpemidlerne til behandling, er de fælles dataansvarlige. De fælles dataansvarlige skal i sådanne tilfælde fastlægge deres respektive ansvar for overholdelse af forpligtelserne i henhold til databeskyttelsesforordningen på en gennemsigtig måde, navnlig i forhold til de registreredes rettigheder. Dette

skal fastlægges i en aftale om fælles dataansvar, med mindre de dataansvarliges respektive ansvar er fastlagt i EU-ret eller medlemsstaternes nationale ret, som de dataansvarlige er underlagt. I den fastlagte ordning kan der udpeges et kontaktpunkt for de registrerede. Efter artikel 26, stk. 2, i databeskyttelsesforordningen, skal ordningen efter artikel 26, stk. 1, afspejle de fælles dataansvarliges roller og forhold til de registrerede, og det væsentligste indhold af ordningen skal gøres tilgængeligt for de registrerede.

Arbejdstilsynet er dataansvarlig, idet Arbejdstilsynet opbevarer personoplysninger til eget formål ved at stille værktøjet til rådighed og at vejlede virksomhederne om opfyldelse af kravet om udarbejdelse af en APV.

Virksomhederne er også dataansvarlig ved brug af APV-værktøjet for de personoplysninger, som de behandler i forbindelse med indsamling med henblik på udarbejdelse af en APV og handleplan.

Arbejdstilsynets behandlingsgrundlag for behandling af almindelige personoplysninger er artikel 6, stk. 1, litra e, hvorefter personoplysninger kan behandles, når dette er nødvendigt af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt. For så vidt angår følsomme personoplysninger er behandlingsgrundlaget artikel 9, stk. 2, litra g, jf. databeskyttelseslovens § 7, stk. 4, hvorefter personoplysninger kan behandles når det er nødvendigt af hensyn til væsentlige samfundsinteresser. Oplysninger om strafbare forhold kan behandles, når det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 10, jf. databeskyttelseslovens § 8, stk. 1.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Når Arbejdstilsynet stiller hjælpeværktøjer og andre løsninger til rådighed for virksomhederne til hjælp for deres overholdelse af lovens krav, kan der være tale om vejledning og service, der går videre end, hvad der kræves af vejledningspligten efter arbejdsmiljølovens § 1, nr. 2, og § 72, stk. 1, nr. 1 og 2. For at skabe klarhed om ansvar mv. ved virksomhedernes brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger, er det nødvendigt, at dette kan ske ved fastsættelse af nærmere regler herom.

Det er hensigten med lovforslaget at give beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om bl.a. ansvar og opgaver i forbindelse med behandling af personoplysninger som led i Arbejdstilsynet nuværende og fremtidige hjælpeværktøjer og løsninger til virksomheder. Således vil beskæftigelsesministeren bl.a. kunne fastsætte regler om en nærmere fordeling af dataansvar mellem Arbejdstilsynet og virksomhederne i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen.

Ved brug af APV-værktøjet er der tale om et fælles dataansvar mellem Arbejdstilsynet og de virksomheder, der benytter værktøjet, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 26. Med henblik på at skabe klarhed og gennemsigtighed for både borgere og virksomheder, bør fordelingen af det fælles dataansvar ske gennem fastsættelse af bestemmelser herom i bekendtgørelsesform.

2.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indsættes en ny bemyndigelsesbestemmelse i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 9, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, herunder om ansvar og opgaver som led i Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med værktøjer eller andre løsninger, der kan hjælpe virksomhederne til selv at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Udmøntningen af bemyndigelsesbestemmelsen sker ved bekendtgørelse, som skal sikre klarhed over de væsentlige databeskyttelsesretlige forhold, herunder om ansvar og opgaver i relation til behandlingen af personoplysninger, til fordel for borgere og virksomheder.

Det foreslås, at bemyndigelsesbestemmelsen formuleres således, at den kan rumme, at beskæftigelsesministeren også fremadrettet kan fastsætte regler, der sikrer klarhed om dataansvar m.v., når der sker behandling af personoplysninger i forbindelse med hjælpeværktøjer og andre løsninger, der udvikles til at bistå virksomhederne med selv at løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Det vurderes, at forslaget ikke har økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige, da lovforslaget etablerer bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler for dataansvar mv. for Arbejdstilsynets løsninger og værktøjer i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. De hjælpeværktøjer, som lovforslaget skaber hjemmel til, kan for virksomhederne være med til at lette de økonomiske og administrative byrder, der er forbundet med overholdelse af arbejdsmiljøloven. Virksomhederne kan selv vælge, om de vil gøre brug af hjælpeværktøjerne. Virksomhederne kan derfor også selv finde andre løsninger på, hvordan deres arbejdsmiljøretlige forpligtelser kan overholdes. APV-værktøjet benyttes på nuværende tidspunkt af ca. 13.000 virksomheder.

5. Administrative konsekvenser for borgere

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgere.

6. Klimamæssige konsekvenser

Forslaget har ikke klimamæssige konsekvenser.

7. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ikke miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Den foreslåede ordning skal sikre, at Arbejdstilsynet ved brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger som service for virksomhederne, herunder brug af APV-værktøjet, kan fastsætte

nærmere regler om dataansvar mv i overensstemmelse med databeskyttelsesreglerne herunder reglerne om fælles dataansvar efter artikel 26 i Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse).

9. Hørte myndigheder og organisationer

Et udkast til lovforslaget har i perioden fra d. 26.-27. oktober 2021 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer:

Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne, Dansk Arbejdsgiverforening, KL, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus, Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering, Datatilsynet og Arbejdsmiljørådgiverne.

Den korte høringsfrist er begrundet i behovet for hurtigst muligt at tydeliggøre ansvarsfordelingen og behandlingsgrundlaget til den eksisterende løsning for udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger (APV-værktøjet), der i dag benyttes af ca. 13.000 virksomheder. APV-værktøjet er midlertidigt taget ud af drift, indtil der udstedes en bekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med virksomheders brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger, som Arbejdstilsynet stiller til rådighed for virksomhederne, herunder om ansvar og opgaver. Beskæftigelsesministeren kan først udstede ovenstående bekendtgørelse, når der er skabt lovhjemmel hertil gennem nærværende lovforslag.

10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindre udgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser 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
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Den foreslåede ordning skal sikre, at Arbejdstilsynet ved brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger som service for virksomhederne, herunder brug af APV-værktøjet, kan fastsætte nærmere regler om ansvar og opgaver mv i overensstemmelse med databeskyttelsesreglerne herunder også fælles dataansvar efter databeskyttelsesforordningens artikel 26.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det følger af arbejdsmiljølovens § 1, nr. 2, at loven bl.a. har til formål at skabe grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med bl.a. vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet. Det følger endvidere af § 72, stk. 1, nr. 1 og 2, at Arbejdstilsynets opgave bl.a. er at vejlede virksomhederne om arbejdsmiljømæssige spørgsmål og yde små virksomheder yderligere vejledning. Arbejdstilsynet vejleder på den baggrund bl.a. virksomhederne om udarbejdelse af skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) og stiller et hjælpeværktøj til rådighed for virksomhederne.

Ved brug af APV-værktøjet er der tale om et fælles dataansvar for de personoplysninger, der behandles, efter databeskyttelsesforordningens artikel 26. Det fælles dataansvar er fordelt mellem Arbejdstilsynet og de virksomheder, der benytter værktøjet til at opfylde deres pligt om udarbejdelse af en APV. Arbejdstilsynet er således ansvarlig for opbevaringen af personoplysningerne i løsningen samt behandlingssikkerheden efter databeskyttelsesforordningens artikel 32. Arbejdstilsynet behandler personoplysninger i henhold til databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, artikel 9, stk. 2, litra g, jf. databeskyttelseslovens § 7, stk. 4, og artikel 10 jf. databeskyttelseslovens § 8, stk. 1.

Det foreslås, at der indsættes en ny bemyndigelsesbestemmelse i § 72, stk. 9, hvorefter beskæftigelsesministeren i bekendtgørelse kan fastsætte nærmere regler, herunder om fælles ansvar og opgaver i forbindelse med Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger som led i de hjælpeværktøjer og andre løsninger, som Arbejdstilsynet stiller til rådighed for virksomhederne.

Formålet med bestemmelsen er at give beskæftigelsesministeren mulighed for i bekendtgørelsesform at skabe tilstrækkelig klarhed omkring ansvar, herunder fælles dataansvar samt opgaver i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven i forbindelse med behandling af personoplysninger ved virksomhedernes brug af værktøjer og andre løsninger, som Arbejdstilsynet stiller eller fremadrettet måtte stille til rådighed for virksomhederne til opfyldelse af deres pligter efter arbejdsmiljøloven.

Til § 2

Det foreslås, at loven skal træde i kraft den 1. januar 2022.

Beskæftigelsesministeriet, den xx januar 202x

Mattias Tesfaye

/ Sofie Bisbjerg

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020, som ændret ved § 1 i lov nr. 1554 af 27. december 2019 og § 3 i lov nr. 1163 af 8. juni 2021, foretages følgende ændringer:

1. I § 72 indsættes som *stk. 9*:

»*Stk. 9.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med virksomheders brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger, som Arbejdstilsynet stiller til rådighed for virksomhederne, herunder om ansvar og opgaver.«