



Fremsat den 23. februar 2022 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Ændring af offentliggørelse af oplysninger om virksomhedernes arbejdsmiljø)

#### § 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, foretages følgende ændring:

1. § 78 a, stk. 1 og 2, ophæves, og i stedet indsættes:

»Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf, herunder

- 1) oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77, stk. 1 og 2, og § 77 a, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, og
- 2) oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn efter § 74 b.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at der skal ske offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

*Stk. 3.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde og i hvilken form oplysningerne efter stk. 1 og 2, skal offentliggøres samt om varigheden af de offentliggjorte oplysninger.«

Stk. 3 bliver herefter stk. 4.

#### § 2

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. juli 2022.

*Stk. 2.* § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, samt regler udstedt i medfør heraf, finder anvendelse indtil 1. april 2023.

# Bemærkninger til lovforslaget

## Almindelige bemærkninger

### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Ændring af offentliggørelse af oplysninger om virksomhedernes arbejdsmiljø
  - 2.1. Gældende ret
  - 2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
  - 2.3. Den foreslåede ordning
3. Forholdet til databeskyttelseslovgivningen
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgere
7. Klimamæssige konsekvenser
8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9. Forholdet til EU-retten
10. Hørte myndigheder og organisationer
11. Sammenfattende skema

### 1. Indledning

Lovforslaget indeholder en bemyndigelse til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf. Desuden indeholder lovforslaget bemyndigelse til, at der kan fastsættes regler om offentliggørelse af oplysninger om virksomheder, der har erhvervet et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Formålet med lovforslaget er at skabe mulighed for at implementere Arbejdstilsynets forslag til en ny visningsordning som erstatning for den nuværende smileyordning på arbejdsmiljøområdet.

Beskæftigelsesministeren opfordrede i juni 2020 Arbejdstilsynets råd til at komme med forslag til gentænkning af smileyordningen inden udgangen af 2020.

Arbejdstilsynets råd kom i december 2020 med et forslag til en ny visningsordning. Arbejdstilsynets råd fandt ikke, at den nuværende smileyordning med tilstrækkelig effekt og relevans kunne tilpasses og justeres, så den ville kunne fungere hensigtsmæssigt, særligt når Arbejdstilsynets tilsyn i overvejende grad er risikobaseret. Derfor foreslog Arbejdstilsynets råd, at den nuværende smileyordning, med visning af smileysymboler, skal afskaffes og erstattes af en ny faktabaseret visningsordning, der skal omfatte alle virksomheder, der får besøg af Arbejdstilsynet.

Formålet med en ny visningsordning er ifølge Arbejdsmiljørådet at opnå gennemsigtighed i forvaltningen gennem offentliggørelse af tilsyn og afgørelser fra Arbejdstilsynet. En ny visningsordning skal medvirke til at understøtte arbejdsmiljøindsatsen og det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, samt medvirke til, at virksomhederne motiveres til at handle på afgørelser. Offentliggørelse skal dermed bidrage til at understøtte et sikkert og sundt arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser.

## 2. Ændring af offentliggørelse af oplysninger om virksomhedernes arbejdsmiljø

### 2.1. Gældende ret

Den gældende bestemmelse i § 78 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø medfører, at 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, om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, og om, hvorvidt virksomheden er under skærpet tilsyn. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren beslutte at indføre en ordning med offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, hvor Arbejdstilsynet ikke har konstateret overtrædelser.

Det fremgår af § 78 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde, i hvilken form og med hvilken varighed virksomhedens arbejdsmiljø skal gøres tilgængeligt for offentligheden. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan ophøre helt eller i en nærmere angiven periode.

Bemyndigelsesbestemmelserne er udmøntet i bekendtgørelse nr. 621 af 8. april 2021 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. (Smiley-bekendtgørelsen).

Muligheden for offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø blev indført med en ændring af arbejdsmiljøloven i 2004, jf. lov nr. 425 af 9. juni 2004 om gennemførelse af arbejdsmiljøreformen, der trådte i kraft den 1. juli 2004. Offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø blev udmøntet i en smiley-ordning på Arbejdstilsynets hjemmeside, hvorefter virksomhederne blev tildelt smileyer på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn. Der blev indført en rød, gul og grøn smiley samt et screeningssymbol. Formålet var at synliggøre virksomhedernes arbejdsmiljø og motivere virksomhederne til at arbejde for en høj arbejdsmiljøstandard. Efterhånden ville alle virksomheder få et symbol, som minimum et screeningssymbol, med oplysning om tidspunkt for Arbejdstilsynets screening af virksomheden.

I 2007 blev smileyordningen justeret med lov nr. 175 af 27. februar 2007, der trådte i kraft den 1. april 2007. Dermed blev screeningssymbolet udfaset, og screenede virksomheder, der ikke havde udeståender med Arbejdstilsynet, fik en grøn smiley. Samtidig blev der indført et nyt og særligt anerkendende symbol for virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Der blev samtidig skabt mulighed for at offentliggøre emnerne for de arbejdsmiljøproblemer, der dannede grundlag for de gule og røde smileyer.

Smileyordningen blev justeret igen i 2009 med lov nr. 1395 af 27. december 2008, som trådte i kraft den 1. januar 2009. Formålet var at tage højde for en ny type afgørelse betegnet AUH (Afgørelse Uden Handlepligt), som også skulle have betydning for tildelingen af smileyer.

I 2015 justeredes smileyordningen med lov nr. 1869 af 29. december 2015, som trådte i kraft den 1. januar 2016, således at det blev muligt - i forbindelse med smiley-ordningen - at offentliggøre navne på virksomheder, der er under skærpet tilsyn.

Det fremgår af den gældende bekendtgørelse om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. (smiley-bekendtgørelsen), at virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat får offentliggjort en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Virksomheder, der har haft besøg af Arbejdstilsynet, og som ikke har et udestående med Arbejdstilsynet, får offentliggjort en grøn smiley.

Virksomheder, der har fået en afgørelse af Arbejdstilsynet, får offentliggjort en gul smiley, med mindre afgørelsen indeholder et forbud eller et kompetencepåbud. I så fald får virksomheden offentliggjort en rød smiley.

Hvis virksomheden har fået en afgørelse med et forbud, vises den røde smiley sammen med en tekst om, at virksomheden er under skærpet tilsyn.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 74 b, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet gennemfører skærpet tilsyn over for en virksomhed, når Arbejdstilsynet forinden har udstedt afgørelse om forbud. Bemyndigelsesbestemmelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1085 af 24. juni 2020 om skærpet tilsyn og opkrævning af gebyr.

Bestemmelsen i § 78 a, stk. 2, blev udvidet med lov nr. 1543 af 19. december 2017, der trådte i kraft den 1. januar 2018. Herefter blev det muligt for ministeren at fastsætte regler om, at offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, kunne ophøre

helt eller i en nærmere angiven periode. Formålet var at give Arbejdstilsynet mulighed for at undlade at vise det særligt anerkendende symbol for certificerede virksomheder (kronesmileyen) i en periode, hvis Arbejdstilsynet fandt væsentlige arbejdsmiljøproblemer på de undersøgelsesbesøg, som Arbejdstilsynet skulle gennemføre på certificerede virksomheder i perioden 2018 – 2021.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens §§ 65 a – 65 d, at en virksomhed med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem akkrediteret certificering. Virksomhederne betaler for certificeringen, og det er frivilligt for virksomhederne, om de ønsker at lade sig certificere. Virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat får i dag en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside, jf. bekendtgørelse nr. 621 af 8. april 2021 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v.

Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 7, hvorefter Arbejdstilsynet har til opgave at påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes.

Med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1, kan Arbejdstilsynet træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden for en frist (strakspåbud, påbud med frist og afgørelse uden handlepligt).

Videre kan Arbejdstilsynet med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2, påbyde, at en fare straks imødegås, hvis der er en overhængende betydelig fare (forbud).

Efter arbejdsmiljølovens § 77 a, kan Arbejdstilsynet påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved løsning af problemet (kompetencepåbud).

## 2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Smiley-ordningen blev indført i 2004 i forbindelse med, at alle virksomheder skulle have screenet deres arbejdsmiljø af Arbejdstilsynet. Ordningen blev videreført i 2012, hvor det risikobaserede tilsyn erstattede Arbejdstilsynets screening af arbejdsmiljøet i alle virksomheder. Med indførelsen af det risikobaserede tilsyn var det fortsat hensigten, at alle virksomheder i perioden frem til og med 2019 skulle have tilsyn.

Fra 2016 blev det risikobaserede tilsyn yderligere målrettet således, at der skulle gennemføres flere besøg på de virksomheder, der blev vurderet til at have størst risiko for arbejdsmiljøproblemer, og fra 2020 blev tilsynet i endnu

højere grad målrettet mod de virksomheder, hvor risikoen for arbejdsmiljøproblemer er størst. Det betyder bl.a., at Arbejdstilsynet gennemfører færre tilsyn der, hvor arbejdsmiljøet er i orden, og at virksomheder med styr på arbejdsmiljøet vil være forhindret i at få en grøn smiley. Dermed lever smiley-ordningen i mindre grad op til sit formål.

Denne udfordring blev adresseret af Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen, der i sin rapport fra 2018 fremhævede, at smiley-ordningen ikke fungerede efter hensigten, og at der burde ses på ordningen.

I juni 2020 bad beskæftigelsesministeren, efter aftale med Arbejdstilførligskredsen, Arbejdstilførligrådet om at gentænke smileyordningen, da den ikke var fulgt med den måde, som Arbejdstilsynet tilrettelægger sit tilsyn på i dag. Samtidig bruger virksomhederne kun i begrænset omfang en grøn smiley til at profilere virksomheden, og de kigger kun i meget begrænset omfang på, hvilke smileyer andre virksomheder har.

Arbejdstilførligrådet kom på den baggrund med forslag om, at den nuværende smileyordning med visning af smileysymboler afskaffes og erstattes af en fakta-baseret visningsordning, som omfatter alle virksomheder, der får besøg af Arbejdstilførligsynet.

Som konsekvens heraf har Arbejdstilførligrådet foreslået, at kronesmileyen, som tildeles virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, afskaffes og erstattes af et andet symbol.

Arbejdstilførligrådets begrundelse for forslaget er, at det kun er en delmængde af Arbejdstilførligsynets tilsyn, der indgår i smileyordningen, at hele brancher, der får helhedsorienterede tilsyn, ikke kan få en grøn smiley, og at der er stor forskel på, hvor ofte virksomhederne får tilsyn, hvilket skævvrider det billede, smileyordningen skulle vise. Desuden baserer den grønne smiley sig på et øjebliksbillede af virksomhedernes arbejdsmiljø, og er ikke en aktuel visning af, at arbejdsmiljøet er i orden, men kun af, at Arbejdstilførligsynet ikke har givet afgørelser på sit tilsyn. Den gule og røde smiley har karakter af et udsagn om et generelt dårligt arbejdsmiljø på virksomheden, hvilket en enkelt afgørelse ikke giver grundlag for.

Konkret har Arbejdstilførligrådet foreslået, at det skal fremgå af den nye visningsordning, hvorvidt den enkelte virksomhed har fået tilsyn af Arbejdstilførligsynet, hvornår tilsynet fandt sted, om der på den baggrund er givet afgørelse eller ej og i givet fald til hvilken enhed i virksomheden. Beskæftigelsesministeren finder, at forslaget fra Arbejdstilførligrådet imødekommer flere af udfordringerne ved den nuværende smileyordning.

I forhold til oplysninger om afgørelserne, har Arbejdsmiljørådet foreslået, at det skal fremgå, hvilken type af afgørelse, virksomheden har fået, at der skal være en kort opsummerende og sigende tekst fra Arbejdstilsynets afgørelse om, hvad afgørelsen omhandler samt dato for afgørelsen og frist for efterkommelse af afgørelsen. Videre har Arbejdsmiljørådet foreslået, at oplysninger om afgørelser skal vises i seks måneder, dog således at oplysninger om tidligere afgørelser inden for samme arbejdsmiljøproblem (f.eks. ergonomiske forhold eller psykisk arbejdsmiljø) vises to år tilbage for at skabe synlighed om virksomheder, der gentagne gange får afgørelser om samme forhold. Oplysningerne om afgørelser skal vises, når klagefristen er udløbet, eller straks i de tilfælde, hvor klage ikke har opsættende virkning.

De nuværende regler giver ikke mulighed for at indføre en ny visningsordning som erstatning for den nuværende smiley-ordning, fordi smiley-ordningen er beskrevet i lovens bemærkninger til § 78 a, stk. 1 og 2. Derfor er der behov for at ændre loven, så det bliver muligt at indføre en ny visningsordning.

Beskæftigelsesministeriet finder, at der i tilknytning til en ny visningsordning også skal kunne offentliggøres oplysninger om, hvorvidt en virksomhed er omfattet af skærpet tilsyn efter § 74 b, ligesom det i dag er muligt i tilknytning til den nuværende smiley-ordningen. Visningsordningen skal også bidrage til at skabe gennemsigtighed på Arbejdstilsynets hjemmeside, hvor interesserede målgrupper fra offentligheden får mulighed for at følge med i, hvordan det går med en virksomheds arbejdsmiljø.

### 2.3. Den foreslåede ordning

Lovforslaget skaber hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan offentliggøre og dermed vise oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø gennem en visningsordning på Arbejdstilsynets hjemmeside. Visningsordningen vil basere sig på oplysninger om Arbejdstilsynets tilsyn, om afgørelser til virksomhederne og om, hvorvidt virksomhederne er arbejdsmiljøcertificerede.

Det foreslås, at de eksisterende bestemmelser i § 78 a, stk. 1 og 2, ophæves og erstattes af nye bemyndigelsesbestemmelser i § 78 a, stk. 1-3, som gør det muligt at erstatte den nuværende smileyordning med en ny visningsordning.

Det foreslås, at der indføres en bemyndigelsesbestemmelse i § 78 a, stk. 1, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf. Ministeren vil kunne fastsætte regler om, at det kan fremgå af visningsordningen, at en virksomhed har haft tilsyn af Arbejdstilsynet uden at have modtaget afgørelse i den forbindelse.

Videre vil beskæftigelsesministeren kunne fastsætte regler om, hvilke oplysninger der skal offentliggøres og dermed indgå i visningsordningen.

Visningsordningen vil omfatte virksomheder, der er registreret i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registret), dvs. danske virksomheder, og tage udgangspunkt i disse virksomheders produktionsenhedsnumre (P-numre).

Bemyndigelsesbestemmelsen vil blive anvendt til at fastsætte bestemmelser om, hvilke oplysninger der skal indgå i visningsordningen om den enkelte virksomhed, f.eks. virksomhedens navn, adresse, CVR-nummer, P-nummer, branchetilørsforhold m.v.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil endvidere blive anvendt til at fastsætte regler om, hvilke oplysninger der skal indgå om Arbejdstilsynets tilsyn, herunder tidspunktet for tilsynet.

Desuden vil bemyndigelsesbestemmelsen blive anvendt til at fastsætte bestemmelser om, hvilke oplysninger om afgørelser der skal indgå i visningsordningen. Det kan være oplysninger om typen af afgørelse, hvilken del af virksomheden en afgørelse omfatter, samt en kort opsummerende tekst om, hvad afgørelsen handler om.

Endvidere vil bemyndigelsesbestemmelsen blive anvendt til at fastsætte bestemmelser om offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn, ligesom sådanne oplysninger i dag er tilgængelige på Arbejdstilsynets hjemmeside i tilknytning til den nuværende smileyordning.

Offentliggørelse af oplysningerne vil ske i overensstemmelse med reglerne i lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven), samt Europa Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af direktiv 95/46/EF (databeskyttelsesforordningen).

Det foreslås, at der indføres en bemyndigelsesbestemmelse i § 78 a, stk. 2, hvorefter beskæftigelsesministeren endvidere kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Endelig foreslås der indført en bemyndigelsesbestemmelse i § 78 a, stk. 3, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde og i hvilken form oplysningerne skal offentliggøres samt om varigheden af de offentliggjorte oplysninger.

Den nye visningsordning vil blive udmøntet i bekendtgørelsesform.

Det forudsættes, at visningsordningen som minimum skal fremgå af Arbejdstilsynets hjemmeside. Ligesom med den nuværende smileyordning skal virksomhederne også selv kunne vælge at offentliggøre oplysninger fra visningsordningen i forhold til deres egen virksomhed.

Det er hensigten, at de offentliggjorte oplysninger skal vises i en periode på 6 måneder. Det er også hensigten, at tidligere afgørelser om samme arbejdsmiljøproblem skal kunne vises 2 år tilbage i tid.

Videre er det hensigten at fastsætte regler om, at visning af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø først sker, når klagefristen for afgørelsen er udløbet, og afgørelsen ikke er påklaget. Klage over strakspåbud eller forbud har ikke opsættende virkning, og derfor vil der kunne fastsættes regler om, at det skal fremgå af visningsordningen, hvorvidt et strakspåbud eller et forbud er påklaget.

Da offentliggørelse og visning af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ikke er en afgørelse, kan virksomhederne ikke klage over, at der indgår oplysninger om deres arbejdsmiljø i visningsordningen. Virksomhederne kan klage over de afgørelser, der ligger til grund for oplysningerne i visningsordningen.

### 3. Forholdet til databeskyttelseslovgivningen

Den foreslåede bemyndigelse til beskæftigelsesministeren om offentliggørelse og dermed visning af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø vil ske i overensstemmelse med reglerne i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

#### *Databeskyttelsesordningen*

Databeskyttelsesforordningen fastsætter regler om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger, men derimod ikke af juridiske personer så som aktie- og anpartsselskaber.

Fysiske personer, der ejer enkeltmandsejede virksomheder, og fysiske personer, der ejer virksomheder, der drives som interessentskaber, er omfattet af denne beskyttelse og skal derfor have en særlig opmærksomhed i forhold til databeskyttelse. Fysiske personer, der ejer enkeltmandsvirksomheder, og fysiske personer, der ejer interessentskaber, vil i det følgende samlet være benævnt som virksomheder ejet af fysiske personer.

For at offentliggørelsen af oplysninger om arbejdsmiljøet for

virksomheder ejet af fysiske personer skal være i overensstemmelse med databeskyttelsesreglerne, skal den ske med det formål at udføre en opgave i samfundets interesse. Formålet skal fremgå af dansk ret og skal stå i rimeligt forhold til det legitime mål, der forfølges, jf. databeskyttelsesforordningen artikel 6, stk. 2 og 3, jf. stk. 1, litra e.

Det overordnede formål med lovforslaget er, at det skal medvirke til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. Det konkrete formål med visningsordningen er at opnå gennemsigtighed i forvaltningen gennem offentliggørelse af Arbejdstilsynets tilsyn med virksomheder samt eventuelle afgørelser til virksomhederne og at sikre, at offentliggørelsen også omfatter arbejdsmiljøcertificerede virksomheder. Derudover er formålet, at visningsordningen skal understøtte arbejdsmiljøindsatsen og det forebyggende arbejdsmiljøarbejde samt medvirke til, at virksomhederne motiveres til at handle på afgørelser.

Ved at visningsordningen omfatter alle virksomheder sikres en ligebehandling af virksomhederne, uanset om virksomhederne er juridiske enheder, så som aktieselskaber eller anpartsselskaber, eller om virksomhederne er ejet af fysiske personer.

Dermed får formålet med visningen også virkning for alle ansattes arbejdsmiljø, uden hensyntagen til om de pågældende er ansat i en virksomhed, som er ejet af en fysisk person eller en juridisk enhed.

Formålet med den nye visningsordning samt det forhold, at visningen konkret vil indeholde oplysninger, som i forvejen kan indhentes ved anmodning om aktindsigt eller som på anden måde er offentligt tilgængelige, vil således stå i rimeligt forhold til, at de samme oplysninger skal vises for både virksomheder, der er ejet af fysiske personer og øvrige virksomheder, det vil sige juridiske enheder.

Udover at vise navnet på ejere (fysiske personer) af virksomhederne, vil det ikke med visningsordningen være muligt at identificere andre personer, og dermed heller ikke personer, som f.eks. måtte indgå i Arbejdstilsynets tilsynsrapporter. Der vil dermed ikke med visningsordningen blive vist eller behandlet personoplysninger som nævnt i databeskyttelsesforordningens artikel 9 stk. 1. Artikel 9 stk. 1, omhandler forbud mod behandling af personoplysninger om race eller etnisk oprindelse, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning eller fagforeningsmæssigt tilhørsforhold samt behandling af genetiske data, biometriske data med det formål entydigt at identificere en fysisk person, helbredsoplysninger eller oplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering.

Arbejdsmiljørådets forslag om varigheden af visningen vurderes at være i overensstemmelse med databeskyttelsesreg-

lerne om, at oplysning om personer ikke skal opbevares på en sådan måde, at det er muligt at identificere de registrerede i et længere tidsrum, end det, der er nødvendigt til de formål, hvortil de pågældende personoplysninger behandles, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 5, litra e).

#### *Databeskyttelsesloven*

Lige som databeskyttelsesforordningen finder databeskyttelsesloven ikke anvendelse for oplysninger om juridiske personer, hvorimod oplysninger om virksomheder ejet af fysiske personer er omfattet af reglerne.

Af relevans for databeskyttelsesloven indeholder lovforslaget bl.a. muligheden for en visning af Arbejdstilsynets afgørelser, der kan indgå i straffesager mod virksomheder, hvilket typisk vil være tilfældet ved overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor der er sket alvorlige ulykker med ansatte, eller hvor der risiko for, at alvorlige ulykker kan ske.

Som et supplement til databeskyttelsesforordningen følger det af databeskyttelseslovens § 8, at Arbejdstilsynet ved behandling af afgørelser som udgangspunkt ikke må videregive oplysninger, som kan give anledning til indledning af en straffesag.

Af bemærkningerne til databeskyttelsesloven følger, at strafbare forhold både omfatter forhold, der har udløst eller kan udløse et egentligt strafansvar.

En undtagelse til dette udgangspunkt er dog, hvis videregivelsen sker til varetagelse af private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrunder hemmeligholdelse, herunder hensynet til den oplysninger angår.

F.eks. vil der på baggrund af lovforslaget og udmøntningen i bekendtgørelsesform kunne blive vist en afgørelse i form af et strakspåbud, som Arbejdstilsynet har afgivet til en enkeltmandsejet virksomhed vedrørende en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, hvor Arbejdstilsynet samtidig med afgørelsen oplyser over for virksomheden, at tilsynet overvejer, om overtrædelserne skal give anledning til en straffesag mod virksomheden.

Med lovforslaget og udmøntningen af bemyndigelsen vil det ved visningen udelukkende fremgå, at Arbejdstilsynet har afgivet et strakspåbud, og hvad denne afgørelse omhandler, men det vil ikke af visningen fremgå, at overtrædelserne kan give anledning til en straffesag mod virksomheden.

Formålet med visningsordningen om at opnå gennemsigtighed i forvaltningen er at understøtte arbejdsmiljøindsatsen

og det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, samt at ordningen skal medvirke til, at virksomhederne motiveres til at handle på afgørelser, findes således klart at overstige hensynet til virksomhedens interesse ved *ikke* at få vist en afgørelse. Baggrunden er, at det ikke vil komme til at fremgå af visningen, at afgørelsen kan give anledning til en straffesag.

Ved afvejningen af de hensyn der taler for og imod offentliggørelsesordningen, er der lagt vægt på de forhold, som er anført i Betænkning nr. 1516/2010 om offentlige myndigheders offentliggørelse af kontrolresultater, afgørelser m.v. Det er vurderet, at der er konkret behov for offentliggørelse på en sådan måde, at navne på fysiske personer fremgår, således at de pågældende personer kan identificeres. Der er også lagt vægt på, at offentliggørelse med navns nævnelse kan opfattes som indgribende over for enkelte personer, som offentliggørelsen vedrører. Heroverfor er der lagt vægt på, at væsentlige samfundsmæssige hensyn taler for offentliggørelse. Samlet set er det vurderet, at de væsentlige samfundsmæssige interesser taler for offentliggørelse uden anonymisering.

#### **4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**

Visningsordningen finansieres inden for Arbejdstilsynets eksisterende økonomiske rammer. Forslaget vurderes ikke i øvrigt at have økonomiske konsekvenser for det offentlige.

#### **5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**

Forslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Lovforslaget skaber hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan offentliggøre og dermed vise oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø gennem en visningsordning på Arbejdstilsynets hjemmeside. Visningsordningen vil basere sig på oplysninger om Arbejdstilsynets tilsyn, om afgørelser til virksomhederne og om arbejdsmiljøcertificerede virksomheder. Virksomhederne skal ikke foretage sig noget i forbindelse med visningsordningen. Virksomhederne kan dog vælge selv at offentliggøre oplysninger fra visningsordningen om deres egen virksomhed. Lovforslaget beskriver ikke, i hvilken form virksomhederne kan gøre dette. Lovforslaget bidrager dermed til teknologineutralitet. Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR) har ingen bemærkninger til denne vurdering.

#### **6. Administrative konsekvenser for borgere**

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgere.

#### **7. Klimamæssige konsekvenser**

Forslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

### 8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

### 9. Forholdet til EU-retten

Forslaget vurderes at ikke at have EU-retlige aspekter.

### 10. Hørte myndigheder og organisationer

### 11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (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	Udgifterne til implementering afholdes inden for Arbejdstilsynets eksisterende økonomiske ramme
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget vurderes ikke at have EU-retlige aspekter.	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/Går videre	Ja	Nej

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 16. december 2021 til den 14. januar 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer:

Akademikerne, Arbejdsmiljøklagenævnet, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljørådgiverne, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Det Faglige Hus, Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR), Fagbevægelsens Hovedorganisation, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, KL, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Lederne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.



end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	X
---	---

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

#### Til § 1

##### Til nr. 1

Det fremgår af den gældende bestemmelser i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 1, at 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, om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser og om, hvorvidt virksomheden er under skærpet tilsyn. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren beslutte at indføre en ordning med offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, hvor Arbejdstilsynet ikke har konstateret overtrædelser.

Videre fremgår det af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde, i hvilken form og med hvilken varighed virksomhedens arbejdsmiljø skal gøres tilgængeligt for offentligheden. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan ophøre helt eller i en nærmere angiven periode.

Bemyndigelsesbestemmelserne er udmøntet i bekendtgørelse nr. 621 af 8. april 2021 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v.

Det foreslås, at der indføres en ny bestemmelse i § 78 a, stk. 1, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf, herunder oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets afgørelser efter § 77, stk. 1 og 2, samt § 77 a og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, og oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn efter § 74 b.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren får hjemmel til at fastsætte nærmere regler om indførelse af en ny visningsordning som erstatning for den nuværende smiley-ordning.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 78 a, stk. 1, vil blive anvendt til at fastsætte bestemmelser om, at en ny visningsordning vil basere sig på Arbejdstilsynets tilsyn og på resultatet af tilsynet. Resultatet af tilsynet kan være, at virksomheden ikke har modtaget en afgørelse af Arbejdstilsynet.

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 78 a, stk. 1, nr. 1, vil blive anvendt til at fastsætte bestemmelser om, hvilke oplysninger der skal offentliggøres om den enkelte virksomhed, om Arbejdstilsynets tilsyn og afgørelser samt om emnet for de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser.

I forhold til oplysninger om den enkelte virksomhed, kan det f.eks. dreje sig om virksomhedens navn, adresse, CVR-nummer, P-enhedsnummer, branchetilørsforhold m.v.

I forhold til oplysninger om Arbejdstilsynets tilsyn, kan det f.eks. dreje sig om hvornår tilsynet er blevet gennemført. Arbejdstilsynets tilsyn kan bestå af flere besøg, og der vil i forbindelse med udmøntning af bemyndigelsesbestemmelsen blive taget stilling til, hvilken dato for besøg, der skal indgå i visningsordningen.

I forhold til oplysninger om Arbejdstilsynets afgørelser, kan det f.eks. dreje sig om typen af afgørelse, f.eks. påbud med frist, strakspåbud, forbud, afgørelse uden handlepligt, dato for konstateringstidspunkt eller afgørelse, frist for efterkomelse af afgørelse, samt kort opsummerende og sigende tekst om, hvad afgørelsen handler om, f.eks. hvilket arbejdsmiljøproblem, der er tale om.

Der vil kunne fastsættes regler om, at det kan fremgå af visningsordningen, hvilken del af virksomheden afgørelsen omfatter, f.eks. hvilken P-enhed afgørelsen vedrører.

Der vil endvidere kunne fastsættes regler om, at emnet for det pågældende arbejdsmiljøproblem, der ligger til grund for en afgørelse, skal indgå i visningsordningen og med hvilket detaljeringsniveau.

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 78 a, stk. 1, nr. 2, vil blive anvendt til at fastsætte bestemmelser om offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn efter § 74 b.

Offentliggørelse af oplysningerne vil ske i overensstemmelse med reglerne i lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske

personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven), samt Europa Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af direktiv 95/46/EF (databeskyttelsesforordningen).

Videre foreslås det, at der indføres en ny bestemmelse i § 78 a, stk. 2, hvorefter beskæftigelsesministeren endvidere kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil blive anvendt til at fastsætte regler om indførelse af en særlig markering af, at en virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, f.eks. i form af et symbol eller en særlig tekst. Den særlige markering vil ske på baggrund af, at certificeringsorganet eller virksomheden indsender et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat til Arbejdstilsynet og ikke på baggrund af tilsyn fra Arbejdstilsynet eller resultaterne heraf.

Det vil være frivilligt for virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat at få offentliggjort den særlige markering.

Endelig foreslås det, at der indføres en ny bestemmelse i § 78 a, stk. 3, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om på hvilken måde og i hvilken form oplysningerne skal offentliggøres samt om varigheden af de offentliggjorte oplysninger.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil blive anvendt til at fastsætte regler om måde og form for offentliggørelse og dermed visning af arbejdsmiljøet. Det er forudsat, at visningsordningen som minimum skal fremgå af Arbejdstilsynets hjemmeside, og at virksomhederne også selv vil kunne vælge at offentliggøre oplysninger fra visningsordningen om deres egen virksomhed, hvis de ønsker det.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil endvidere blive anvendt til at fastsætte regler om varigheden af de offentliggjorte oplysninger, herunder at oplysningerne vil blive vist i en nærmere angivet tidsperiode på f.eks. 6 måneder.

Samtidig vil der også kunne fastsættes regler om, at oplysningerne kan offentliggøres og vises i en længere periode, f.eks. hvis en virksomhed inden for en nærmere angivet tidsperiode har fået flere afgørelser om samme arbejdsmiljøproblem, f.eks. flere afgørelser om problemer med ergonomiske forhold eller problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Det er hensigten, at oplysninger om tidligere afgørelser skal kunne offentliggøres og fremgå af visningsordningen, hvis afgørelserne er givet inden for de seneste 2 år, og hvis afgørelser-

ne vedrører det samme arbejdsmiljøproblem, som den nye afgørelse. Detaljeringsniveauet for arbejdsmiljøproblemerne vil blive fastsat ved udmøntningen af reglerne.

I en overgangsperiode efter indførelse af den nye visningsordning vil der være begrænset visning tilbage i tid. Det forventes, at den begrænsede visning vil være tilendebragt ca. 2 år efter visningsordningens indførelse, hvis der som forudsat fastsættes regler om, at oplysninger om tidligere afgørelser skal kunne vises 2 år tilbage i tid. Det forventes, at den nye visningsordning vil være udviklet og implementeret i løbet af 1. kvartal 2023.

Videre vil der blive fastsat regler om, at visning af oplysninger om afgørelser og arbejdsmiljøproblemer først vil ske, når klagefristen for afgørelsen er udløbet, og afgørelsen ikke er påklaget, medmindre der er tale om strakspåbud eller forbud. Klage over strakspåbud eller forbud har ikke opsættende virkning, og derfor vil der kunne fastsættes regler om, at det skal fremgå af visningsordningen, om et strakspåbud eller et forbud er påklaget.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil endvidere blive anvendt til at fastsætte regler om varighed og ophør af offentliggørelse af den særlige markering for virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Der vil f.eks. kunne fastsættes nærmere regler om, at den særlige markering ophører i en nærmere angivet periode, hvis Arbejdstilsynet konstaterer overtrædelse af reglerne på en certificeret virksomhed og træffer afgørelse herom. Endvidere vil der f.eks. kunne fastsættes regler om, at den særlige markering ophører helt eller i en nærmere angiven periode, hvis Arbejdstilsynet adviserer certificeringsorganet om et eller flere problemer i arbejdsmiljøet på en certificeret virksomhed.

Offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø vil omfatte virksomheder registreret med CVR-nummer.

Til § 2

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

Videre foreslås det, at de gældende regler i § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, samt regler udstedt i medfør heraf, finder anvendelse indtil 1. april 2023.

Forslaget om, at de gældende regler fortsat skal finde anvendelse skyldes, at den nuværende smiley-ordning skal gælde frem til, at den nye visningsordning er implementeret. Det forventes, at den nye visningsordning vil være udviklet og fuldt implementeret på Arbejdstilsynets hjemmeside i løbet af 1. kvartal 2023.

Baggrunden herfor er, at der skal udvikles et nyt og omfattende IT system til understøtning af den nye visningsordning. Det omfattende IT system skal udvikles på baggrund af lovændringen og kan først udvikles, når lovændringen er trådt i kraft 1. juli 2022.

De gældende regler om den nuværende smiley-ordning, jf. bekendtgørelse nr. 621 af 8. april 2021 (smiley-bekendtgørelsen), skal ligeledes være gældende frem til, at den nye visningsordning vil være implementeret. Der skal udstedes en ny bekendtgørelse om den nye visningsordning på bag-

grund af ændringerne i nærværende lovforslag. Den nye bekendtgørelse vil skulle træde i kraft og erstatte den gældende smiley-bekendtgørelse, når den nye visningsordning er udviklet og fuldt implementeret på Arbejdstilsynets hjemmeside, hvilket forventes at ske senest den 1. april 2023.

Arbejdsmiljøloven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. lov om arbejdsmiljø § 90, og derfor gælder denne lov heller ikke for Færøerne og Grønland.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering*

*Lovforslaget*

§ 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, om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, og om, hvorvidt virksomheden er under skærpet tilsyn. 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. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan ophøre helt eller i en nærmere angiven periode.

Stk. 3) ---

### § 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. § 78 a, stk. 1 og 2, ophæves og i stedet indsættes:

» Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf, herunder

- 1) oplysninger om den enkelte virksomhed, om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77 stk. 1 og 2, og § 77 a, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, og
- 2) oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn efter § 74 b.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at der skal ske offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde og i hvilken form oplysningerne efter stk. 1 og 2, skal offentliggøres samt om varigheden af de offentliggjorte oplysninger.«

Stk. 3 bliver herefter stk. 4.

### § 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2022.

Stk. 2. § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. december 2021, samt regler udstedt i medfør heraf, finder anvendelse indtil den 1. april 2023.