



Fremsat den 9. april 2025 af beskæftigelsesministeren Ane Halsboe-Jørgensen

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Ophævelse af Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt ved samtykke)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret senest ved lov nr. 629 af 11. juni 2024, foretages følgende ændringer:

1. I § 79, stk. 2, indsættes efter »klage«: »over arbejdsmiljøet, jf. dog stk. 3«.

2. I § 79 indsættes som stk. 3, 4 og 5:

»Stk. 3. Enhver, der klager over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet, kan give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter stk. 2 ophæves, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Et samtykke efter stk. 3 kan ikke gives af en person under 18 år.

Stk. 5. Et samtykke efter stk. 3 skal som udgangspunkt gives digitalt. Samtykket kan ikke tilbagekaldes.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2025.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Ophævelse af Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt ved samtykke
 - 2.1. Gældende ret
 - 2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.3. Den foreslåede ordning
3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6. Administrative konsekvenser for borgerne
7. Klimamæssige konsekvenser
8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9. Forholdet til EU-retten
10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
11. Sammenfattende skema

1. Indledning

Regeringen finder, at det skal være muligt for enhver, der klager over arbejdsmiljøforhold til Arbejdstilsynet, at give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt om arbejdsmiljøklager ophæves. Dermed bliver det muligt for Arbejdstilsynet at anvende indholdet af en arbejdsmiljøklage, herunder fotos og videooptagelser af formodede lovovertrædelser, som et led i at oplyse og dokumentere overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

2. Ophævelse af Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt ved samtykke

2.1. Gældende ret

Det fremgår af § 79, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, at Arbejdstil- synet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Ifølge bemærkningerne til § 79, stk. 2, er § 79, stk. 2, en særlig tavshedspligtbestemmelse, som udvider den almindelige tavshedspligt efter forvaltningsloven og straffelo- ven. Bestemmelsen er en videreførelse af en tilsynssvarende bestemmelse i § 50, stk. 2, i den tidligere gældende lov nr. 226 af 11. juli 1954 om almindelig arbejderbeskyttel- se. Heraf fremgik det, at arbejderne eller dennes tillidsmænd havde fri adgang til at gøre anmeldelse til Arbejdstilsynet, og at sådanne anmeldelser skulle betragtes som strengt fortrolige. § 50, stk. 2, blev indsat for at bringe loven i overensstemmelse med artikel 15 i ILO konvention nr. 81 om arbejdstilsyn inden for industri og handel, jf. Folketings- tidende 2009-2010 tillæg A, L126 som fremsat, s. 12.

Tavshedspligten efter § 79, stk. 2, har til formål at beskyt- te en ansat, som klager til Arbejdstilsynet over arbejdsmil-jøforhold mod, at Arbejdstilsynet videregiver oplysninger om klagen til arbejdsgiveren eller andre. Bestemmelsen har således til formål at sikre den ansattes anonymitet for at beskytte den ansatte mod eventuelle ansættelsesmæssige konsekvenser eller andre repressalier fra arbejdsgiveren for- anlediget af en klage til Arbejdstilsynet.

Bestemmelsen i § 79, stk. 2, indeholder en beskyttelse mod videregivelse af oplysninger om klagens indhold, oplysninger som identificerer klageren, oplysninger om, at der er klaget, og oplysninger om, at et tilsynsbesøg foretages på baggrund af en klage.

I relation til almindelige tilsynsopgaver betyder bestemmelsen, at Arbejdstilsynets medarbejdere ikke må oplyse, om et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage, eller at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Bestemmelsen har tillige betydning for adgangen til aktindsigt efter forvaltningsloven og offentlighedsloven, idet adgangen til aktindsigt begrænses.

Arbejdstilsynet har en fast praksis for at administrere § 79, stk. 2, således, at Arbejdstilsynet heller ikke videregiver oplysninger om arbejdsmiljøklager modtaget fra andre end ansatte, f.eks. private borgere. Det sker for at sikre en effektiv beskyttelse af de ansatte, herunder at arbejdsgiveren ikke ud fra Arbejdstilsynets oplysninger og sammenhængen i øvrigt bliver i stand til at udlede, hvornår Arbejdstilsynet kommer på baggrund af en klage fra en ansat, en privat borger m.v. eller uden en forudgående klage.

Efter gældende ret er der ingen undtagelser til den absolutte tavshedspligt efter § 79, stk. 2.

Offentlige ansattes almindelige tavshedspligt følger af §§ 152-152 f, i straffeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1145 af 5. november 2024, og § 27, i forvaltningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014.

Det fremgår af § 152, stk. 1, i straffeloven, at den, som virker eller har virket i offentlig tjeneste eller hverv, og som uberettiget videregiver eller udnytter fortrolige oplysninger, hvortil den pågældende i den forbindelse har fået kendskab, straffes med bøde eller fængsel indtil 6 måneder.

Det fremgår endvidere af § 152, stk. 3, i straffeloven, at en oplysning er fortrolig, når den ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som sådan, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

Det fremgår af § 79, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, at myndigheder og personer, der udøver opgaver efter arbejdsmiljølovens §§ 13 c-14 a og kapitel 11, 12 og 13-14, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet reglerne om tavshedspligt efter straffelovens §§ 152-152 e. Straffelovens § 152 f finder ligeledes anvendelse.

2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

En klage over arbejdsmiljøet indeholder oplysninger om, hvordan klageren oplever arbejdsmiljøet på et konkret arbejdssted. Herudover kan en klage over arbejdsmiljøet indeholde materialer såsom fotos og videooptagelser.

Der kan dermed være tale om oplysninger og materialer, som kan bidrage til at oplyse en sag med henblik på Arbejdstilsynets vurdering af, om en virksomhed har overtrådt arbejdsmiljøloven og skal modtage en reaktion fra Arbejdstilsynet.

Den absolutte tavshedspligt efter § 79, stk. 2, betyder imidlertid, at Arbejdstilsynet på et tilsynsbesøg ikke må forelægge indholdet af klagen for arbejdsgiveren eller de ansatte. Tavshedspligten betyder også, at Arbejdstilsynet ikke kan anvende indholdet af klagen, herunder fotos og videooptagelser, som en del af dokumentationsgrundlaget for en eventuel myndighedsafgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljøloven, idet Arbejdstilsynet herved ville afsløre at have modtaget en klage samt indholdet af klagen.

Arbejdstilsynet oplever i praksis tilfælde, hvor Arbejdstilsynet ikke har mulighed for at oplyse en sag tilstrækkeligt til at kunne konstatere en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, selvom indholdet af en klage over arbejdsmiljøet giver Arbejdstilsynet en konkret mistanke om en eller flere overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Det kan f.eks. være i en situation, hvor Arbejdstilsynet modtager en klage, der indeholder en videooptagelse af ulovligt asbestarbejde, f.eks. højtryksspuling af et asbesttag, som arbejdsmiljølovgivningen forbyder, men hvor arbejdet med asbest er afsluttet, når Arbejdstilsynet kommer på tilsynsbesøg. Er arbejdet afsluttet på tidspunktet for tilsynsbesøget, kan Arbejdstilsynet typisk kun gøre sig få eller slet ingen iagttagelser af arbejdsmiljøforholdene på arbejdsstedet. Det er heller ikke altid muligt efterfølgende at indhente tilstrækkelige oplysninger fra arbejdsgiveren og de ansatte til at kunne vurdere, om der er sket en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Blandt andet i disse situationer vil det kunne bidrage til Arbejdstilsynets sagsoplysning, at Arbejdstilsynet har mulighed for at forelægge indholdet af en arbejdsmiljøklage for arbejdsgiveren og de ansatte, med henblik på en dialog om det udførte arbejde, ligesom det vil styrke Arbejdstilsynets muligheder for at kunne reagere over for en eventuel overtrædelse af arbejdsmiljøloven, at indholdet af en klage kan anvendes som en del af et samlet dokumentationsgrundlag for en myndighedsafgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Beskæftigelsesministeriet finder derfor, at arbejdsmiljøloven bør indeholde en mulighed for, at enhver, der klager over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet, frivilligt kan give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt ophæves. Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at klager, der er fyldt 18 år, vil kunne overskue de mulige konsekvenser af en ophævelse af den særlige tavshedspligt, og selv vil være i stand til at tage stilling til, om vedkommende ønsker at opretholde klagens fortrolighed eller ej. Klageren vil forud for sit valg skulle informeres om, hvad en ophævelse af tavshedspligten indebærer.

Formålet med en lovændring er at skabe en mere hensigtsmæssig balance mellem på den ene side hensynet til at beskytte en ansat mod en risiko for ansættelsesmæssige konsekvenser eller andre represalier fra arbejdsgiveren foran-

lediget af en klage til Arbejdstilsynet, og på den anden side hensynet til, at Arbejdstilsynet får bedre muligheder for at kunne reagere over for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, herunder også alvorlige overtrædelser.

Beskæftigelsesministeriet finder, at en undtagelse fra hovedreglen om at behandle klager med absolut fortrolighed, vil være i overensstemmelse med artikel 15 i ILO konvention nr. 81, idet det fremgår af ILO's gældende *Guidelines on general principles of labour inspection* fra 2022, at der på nationalt niveau kan lovgives om undtagelser fra kravet om at behandle klager over arbejdsmiljøet med absolut fortrolighed.

2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at det præciseres i § 79, stk. 2, vedrørende Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt, at bestemmelsen alene gælder for klager over arbejdsmiljøet, således at det tydeliggøres, at bestemmelsen ikke gælder for f.eks. klager over afgørelser fra Arbejdstilsynet. Dette er en klarificering af allerede gældende ret.

Det foreslås endvidere, at der indsættes en ny bestemmelse i § 79, stk. 3, hvorefter enhver, der klager over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet, får mulighed for at give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves.

Et samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves, kan kun gives i forhold til den aktuelle arbejdsmiljøklage og gælder således ikke for klagerens eventuelle tidligere eller fremtidige klager over arbejdsmiljøet.

Den foreslåede lovændring indebærer, at alle, der klager over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet, får mulighed for at give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves. Klageren kan være en fysisk person, f.eks. en ansat eller en privat borger, men klageren kan også være en virksomhed, en forening eller anden juridisk person. Den foreslåede bestemmelse i § 79, stk. 3, henviser dog til den foreslåede bestemmelse i § 79, stk. 4, hvoraf det fremgår, at et samtykke efter stk. 3 ikke kan gives af en person under 18 år.

En klager kan alene give samtykke til ophævelse af tavshedspligten for så vidt angår klagerens egen klage over arbejdsmiljøet. Modtager Arbejdstilsynet en klage over arbejdsmiljøet fra flere klagere, der klager i forening, vil en ophævelse af Arbejdstilsynets tavshedspligt efter § 79, stk. 2, kræve, at alle disse klagere afgiver samtykke til ophævelse af klagens fortrolighed.

Forslaget indebærer endvidere, at et samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves, skal gives på et informeret grundlag. Det betyder, at klageren, der overvejer at give afkald på klagens fortrolighed, af Arbejdstilsynet skal informeres om, hvad en ophævelse af tavshedspligten nærmere indebærer, herunder hvad

Arbejdstilsynet kan anvende klagen til, og at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om arbejdsmiljøklagen til arbejdsgiveren og andre. Klageren skal også informeres om, at samtykket ikke kan tilbagekaldes.

Ved en ophævelse af Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, må Arbejdstilsynet videregive oplysninger om klagen til arbejdsgiveren og andre, herunder oplysninger om, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage, hvem der har klaget, indholdet af klagen, og at Arbejdstilsynet kommer på tilsynsbesøg på baggrund af en klage, under forudsætning af, at videregivelsen af specifikke oplysninger ikke er i modstrid med lovgivning om myndigheders og offentlig ansattes videregivelse af oplysninger.

Ved et samtykke efter den foreslåede bestemmelse i forslagens § 79, stk. 3, gives der alene samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, ophæves. Der kan ikke efter bestemmelsen gives samtykke til, at den almindelige tavshedspligt efter straffelovens §§ 152-152 f og forvaltningslovens § 27 ophæves. Det betyder, at Arbejdstilsynet ikke uberettiget må videregive fortrolige oplysninger, som defineret i straffelovens § 152, stk. 3, heller ikke for så vidt angår oplysninger i arbejdsmiljøklager, hvor den særlige tavshedspligt efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, er ophævet.

Arbejdstilsynets videregivelse af oplysninger, som er omfattet af den almindelige tavshedspligt, kan efter en konkret vurdering være berettiget, hvis videregivelsen er nødvendig af hensyn til Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse efter arbejdsmiljøloven. Det betyder f.eks., at Arbejdstilsynet berettiget kan videregive oplysninger om ansattes helbredsforhold eller mulige strafbare forhold til den virksomhed, arbejdsmiljøklagen vedrører, når det efter en konkret vurdering må anses nødvendigt for at oplyse sagen, gennemføre partshøring, jf. forvaltningslovens § 19, eller udfærdige en fyldestgørende begrundelse for en afgørelse til virksomheden, jf. forvaltningslovens § 24.

Et samtykke til ophævelse af den særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, indebærer endvidere, at Arbejdstilsynet skal behandle anmodninger om aktindsigt i arbejdsmiljøklagen efter de almindelige regler om aktindsigt i offentlighedsloven og forvaltningsloven.

Det foreslås desuden, at der indsættes en ny bestemmelse i § 79, stk. 4, hvorefter unge under 18 år er afskåret fra muligheden for at give samtykke til, at tavshedspligten efter § 79, stk. 2, ophæves. Baggrunden for den foreslåede begrænsning i personkredsen, der kan give samtykke er, at klager bør have en vis alder og modenhed for, at det kan forventes, at vedkommende kan overskue mulige konsekvenser af et samtykke efter § 79, stk. 3.

Det foreslås endvidere, at der indsættes en ny bestemmelse i § 79, stk. 5, hvorefter et samtykke efter stk. 3 som udgangspunkt skal gives digitalt. Samtykket kan ikke tilbagekaldes.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at et samtykke til,

at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves, som udgangspunkt skal gives digitalt og således ikke mundtligt eller på anden skriftlig vis.

Ved »digitalt« efter § 79, stk. 5, skal forstås, at klageren via en digital løsning, som Arbejdstilsynet vil stille til rådighed, vil få mulighed for at give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves.

For borgere, der er undtaget fra kravet om digital selvbetjening, eller for borgere, der i øvrigt ikke må forventes at kunne anvende digital selvbetjening på grund af særlige forhold, vil Arbejdstilsynet tilbyde et alternativ til digital selvbetjening.

Den foreslåede bestemmelse indebærer endvidere, at et afgivet samtykke ikke kan tilbagekaldes. Baggrunden for den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med Arbejdstilsynets mulighed for at kunne administrere samtykkeordningen i praksis.

3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger er omfattet af reglerne i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Et samtykke efter den foreslåede bestemmelse i forslaget § 79, stk. 3, er ikke et samtykke til at behandle personoplysninger efter databeskyttelsesreglerne, men alene et samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, ophæves.

Er tavshedspligten efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, ophævet ved klagers samtykke, kan Arbejdstilsynet videregive personoplysninger i en arbejdsmiljøklage efter gældende regler i arbejdsmiljøloven inden for rammerne af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Med den foreslåede bestemmelse i forslaget § 79, stk. 3, vil Arbejdstilsynet, når den særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, er ophævet ved klagers samtykke, efter en konkret vurdering kunne videregive ikke følsomme personoplysninger i en arbejdsmiljøklage om eksempelvis klagerens navn, stilling, arbejdsområde og arbejdsopgaver til den virksomhed, arbejdsmiljøklagen vedrører.

Er den særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophævet ved samtykke, vil Arbejdstilsynet ligeledes efter en konkret vurdering kunne videregive personoplysninger om mulige strafbare forhold i en arbejdsmiljøklage til den virksomhed, arbejdsmiljøklagen vedrører. Et eksempel kan være, at Arbejdstilsynet på et tilsynsbesøg forelægger arbejdsgiveren et foto eller en videooptagelse af en genkendelig ansat i virksomheden, der udfører arbejde, som muligvis kan være en strafbar overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet vil også i konkrete tilfælde kunne videregive følsomme personoplysninger i en arbejdsmiljøklage om

eksempelvis helbredsoplysninger, der kan have en sammenhæng med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, til den virksomhed, arbejdsmiljøklagen vedrører.

Behandling af personoplysninger er lovlig, hvis én af betingelserne i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra a-f, er opfyldt, herunder hvis behandling er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som led i myndighedsudøvelse (litra e).

Behandling i medfør af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, skal have et såkaldt supplerende retsgrundlag, som forpligter eller berettiger myndigheden til at udføre en bestemt myndighedsopgave. Det følger af forordningens artikel 6, stk. 3.

Hvad angår personoplysninger om strafbare forhold følger det af databeskyttelsesforordningens artikel 10, at behandling af personoplysninger vedrørende straffedomme og lovovertrædelser på grundlag af artikel 6, stk. 1, kun må foretages, hvis behandlingen har hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, som giver passende garantier for registreredes rettigheder og frihedsrettigheder. Det følger af databeskyttelseslovens § 8, stk. 1, at der må behandles oplysninger om strafbare forhold, når det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver. Af databeskyttelseslovens § 8, stk. 2, nr. 3, følger det endvidere, at videregivelse af oplysninger om strafbare forhold må ske, hvis videregivelsen er nødvendig for udførelsen af en myndigheds virksomhed eller påkrævet for en afgørelse, som myndigheden skal træffe.

For så vidt angår følsomme personoplysninger følger det af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra g, at der må behandles følsomme personoplysninger, såfremt behandlingen er nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret og står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at videregivelse af personoplysninger i en arbejdsmiljøklage til den virksomhed, arbejdsmiljøklagen vedrører, efter en konkret vurdering kan være nødvendig for, at Arbejdstilsynet kan oplyse og dokumentere en overtrædelse af arbejdsmiljøloven som et led i Arbejdstilsynets myndighedsopgave med at påse, at arbejdsmiljøloven og de forskrifter, der gives med hjemmel i arbejdsmiljøloven, overholdes, jf. arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 7.

Arbejdstilsynets § 72, stk. 1, nr. 7, udgør således det supplerende retsgrundlag for behandling i medfør af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at Arbejdstilsynets videregivelse af personoplysninger om mulige strafbare forhold i en arbejdsmiljøklage til den virksomhed, arbejdsmiljøklagen vedrører, kan ske i medfør af databeskyttelseslovens § 8,

stk. 2, nr. 3, i det omfang, at videregivelsen er nødvendig for, at Arbejdstilsynet kan oplyse og dokumentere en eventuel overtrædelse af arbejdsmiljøloven med henblik på, at Arbejdstilsynet kan reagere over for denne overtrædelse.

Det er endvidere Beskæftigelsesministeriets vurdering, at en videregivelse af følsomme personoplysninger i en arbejdsmiljøklage til den virksomhed, arbejdsmiljøklagen vedrører, kan ske i medfør af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra g, jf. artikel 6, stk. 1, litra e, når det vurderes nødvendigt og proportionelt for, at Arbejdstilsynet kan påse, at arbejdsmiljøloven og de forskrifter, der gives med hjemmel i arbejdsmiljøloven, overholdes, jf. arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 7.

Beskæftigelsesministeriet skal afslutningsvis bemærke, at det forudsættes, at de øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, herunder de grundlæggende principper i databeskyttelsesforordningens artikel 5, også iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af de foreslåede bestemmelser.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser eller implementeringskonsekvenser for det offentlige.

Følgende principper for digitaliseringsklar lovgivning er iagttaget:

- 1) Enkle og klare regler,
- 2) digital kommunikation og
- 5) Tryk og sikker datahåndtering.

Lovforslaget lever op til princippet om enkle og klare regler, eftersom regler og begreber er formuleret på en klar, enkel, entydig og konsistent måde. Der skelnes klart mellem hovedregel og undtagelser. Det fremgår endvidere tydeligt, hvilke aktører bestemmelsen retter sig mod.

Lovforslaget lever op til princippet om digital kommunikation, idet lovforslaget understøtter digital kommunikation mellem Arbejdstilsynet og borgere og virksomheder. Den foreslåede bestemmelse i § 79, stk. 5, hvorefter et samtykke efter stk. 3 som udgangspunkt skal gives digitalt, følger konceptet fra modellen i de fire bølgelove om obligatorisk digital selvbetjening, jf. lov nr. 558 af 18. juni 2012, lov nr. 662 af 12. juni 2013, lov nr. 552 af 2. juni 2014 og lov nr. 742 af 1. juni 2015. Det betyder, at Arbejdstilsynet vil tilbyde et alternativ til kravet om digitalt samtykke til borgere, der er undtaget fra obligatorisk digital selvbetjening, eller til borgere, der i øvrigt ikke må forventes at kunne anvende digital

selvbetjening på grund af særlige forhold. Den foreslåede bestemmelse i § 79, stk. 5, er desuden teknologineutral, og tager således højde for en fremtidig teknologisk udvikling.

Lovforlaget lever også op til princippet om tryk og sikker datahåndtering, eftersom der er indtænkt en sikker og tryk datahåndtering i forbindelse med Arbejdstilsynets modtagelse af data fra en klager, der giver samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, ophæves.

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

Lovforslaget vurderes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at medføre klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at medføre miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 17. januar 2025 til den 14. februar 2025 (29 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne, Dansk Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Kooperationen, Frie (Frie Funktionærer), KA (Kristelig Arbejdsgiverforening), Kristelig Fagbevægelse (Krifa), Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Det Faglige Hus, Datatilsynet, AM-PRO, Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR), Advokatrådet, Landbrug og Fødevarer, Finans Danmark, Forsikring og Pension og Digitaliseringsstyrelsen.

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	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter	
Er i strid med de 5 principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke erhvervsrettet EU-regulering) (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det fremgår af § 79, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Det foreslås, at der i § 79, stk. 2, efter »klage« indsættes »over arbejdsmiljøet, jf. dog stk. 3«.

Det foreslåede vil indebære en præcisering, hvorefter Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter bestemmelsen kun vedrører klager over arbejdsmiljøet og ikke andre klager, f.eks. klager over afgørelser fra Arbejdstilsynet. Præciseringen medfører ikke ændringer af gældende ret og praksis.

Det foreslåede skal ses i sammenhæng med § 1, nr. 2, hvori der i § 79, stk. 3, indsættes en undtagelse til Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter stk. 2.

Til nr. 2

Det fremgår af § 79, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Det foreslås, at der i § 79 indsættes et *stk. 3*, hvorefter enhver, der klager over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet, kan give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter stk. 2 ophæves, jf. dog stk. 4.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at enhver, der klager over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet, får mulighed for at give samtykke til, at klagens fortrolighed ophæves.

Et samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves, kan kun gives i forhold til den aktuelle arbejdsmiljøklage og vil således ikke gælde for klagerens eventuelle tidligere eller fremtidige klager over arbejdsmiljøet.

Den foreslåede bestemmelse i § 79, stk. 3, vil indebære, at alle, der klager over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet, får mulighed for at give samtykke. Klageren kan være en fysisk person, f.eks. en ansat eller en privat borger, men klageren kan også være en virksomhed, en forening eller anden juridisk person. Den foreslåede bestemmelse henleder dog opmærksomheden på, at der i forslaget § 79, stk. 4, er en indskrænkelse af personkredsen, der vil få mulighed for at give samtykke efter bestemmelsen.

En klager vil alene kunne give samtykke til ophævelse af tavshedspligten for så vidt angår klagerens egen klage over arbejdsmiljøet. Modtager Arbejdstilsynet en klage over arbejdsmiljøet fra flere klagere, der klager i forening, vil en ophævelse af Arbejdstilsynets tavshedspligt efter § 79, stk. 2, kræve, at alle disse klagere afgiver samtykke til ophævelse af klagens fortrolighed.

Klageren, der overvejer at give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves, vil skulle informeres af Arbejdstilsynet om, hvad en ophævelse af tavshedspligten nærmere indebærer, herunder hvad Arbejdstilsynet kan anvende klagen til, og at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger om arbejdsmiljøklagen til arbejdsgiveren og andre. Klageren skal også informeres om, at samtykket ikke kan tilbagekaldes. Denne information skal gives forud for afgivelsen af samtykket, således at samtykket gives på et informeret grundlag. Informationen er en forudsætning for, at der kan gives samtykke.

Hvis der gives samtykke til ophævelse af Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, må Arbejdstilsynet videregive oplysninger om klagen til arbejdsgiveren og andre, herunder oplysninger om, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage, hvem der har klaget, indholdet af klagen, og at Arbejdstilsynet kommer på tilsynsbesøg på baggrund af en klage, under forudsætning af, at videregivelsen af specifikke oplysninger ikke er i modstrid med lovgivning om myndigheders og offentlig ansattes videregivelse af oplysninger.

Ved et samtykke efter den foreslåede bestemmelse i forslaget § 79, stk. 3, gives der alene samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, ophæves. Der kan ikke efter bestemmelsen gives samtykke til, at den almindelige tavshedspligt efter straffelovens §§ 152-152 f og forvaltningslovens § 27 ophæves. Det betyder, at Arbejdstilsynet ikke uberettiget må videregive fortrolige oplysninger, som defineret i straffelovens § 152, stk. 3, heller ikke for så vidt angår oplysninger i arbejdsmiljøklager, hvor den særlige tavshedspligt efter arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, er ophævet.

Arbejdstilsynets videregivelse af oplysninger, som er omfattet af den almindelige tavshedspligt, kan efter en konkret vurdering være berettiget, hvis videregivelsen er nødvendig af hensyn til Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse efter arbejdsmiljøloven. Det betyder f.eks., at Arbejdstilsynet berettiget kan videregive oplysninger om ansattes helbredsforhold eller mulige strafbare forhold til den virksomhed, arbejdsmiljøklagen vedrører, når det efter en konkret vurdering må anses nødvendigt for at oplyse sagen, gennemføre partshøring, jf. forvaltningslovens § 19, eller udfærdige en fyldestgørende begrundelse for en afgørelse til virksomheden, jf. forvaltningslovens § 24.

Et samtykke til ophævelse af den særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, indebærer endvidere, at Arbejdstilsynet skal behandle anmodninger om aktindsigt i arbejdsmiljøklagen efter de almindelige regler om aktindsigt i offentlighedsloven og forvaltningsloven.

Det foreslås, at der i § 79 indsættes et *stk. 4*, hvoraf det følger, at et samtykke efter stk. 3 ikke kan gives af en person under 18 år.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det er en betingelse for, at en person kan give samtykke efter § 79, stk. 3, at personen er fyldt 18 år på tidspunktet, hvor personen giver samtykket.

Baggrunden for bestemmelsen er, at klager bør have en vis alder og modenhed for, at det kan forventes, at vedkommende kan overskue mulige konsekvenser af et samtykke efter § 79, stk. 3. Dermed fastholdes den nuværende beskyttelse af klager, når der er tale om personer under 18 år.

Det foreslås, at der i § 79 indsættes et *stk. 5*, hvoraf det følger, at et samtykke efter stk. 3 som udgangspunkt skal gives digitalt. Samtykket kan ikke tilbagekaldes.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at et samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves, som udgangspunkt skal gives digitalt og således ikke mundtligt eller på anden skriftlig vis.

Ved »digitalt« i den foreslåede bestemmelse forstås, at klageren via en digital løsning, som Arbejdstilsynet vil stille til rådighed, vil få mulighed for at give samtykke til, at

Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter § 79, stk. 2, ophæves.

For borgere, der er undtaget fra obligatorisk digital selvbetjening, eller for borgere, der i øvrigt ikke må forventes at kunne anvende digital selvbetjening på grund af særlige forhold, vil Arbejdstilsynet tilbyde et alternativ til digital selvbetjening i lighed med det koncept, der bl.a. er indført med de fire bølgelove om obligatorisk digital selvbetjening, jf. lov nr. 558 af 18. juni 2012, lov nr. 662 af 12. juni 2013, lov nr. 552 af 2. juni 2014 og lov nr. 742 af 1. juni 2015. Disse borgere vil ved henvendelse til Arbejdstilsynet, få mulighed for at give samtykke, enten mundtligt eller skriftligt, afhængigt af den enkelte borgers behov.

Den foreslåede bestemmelse vil endvidere indebære, at en klager, der har givet samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige

tavshedspligt efter stk. 2 ophæves, ikke kan tilbagekalde sit samtykke. Det betyder, at et afgivet samtykke, modtaget af Arbejdstilsynet, ikke kan tilbagekaldes.

Baggrunden for bestemmelsen skal ses i sammenhæng med Arbejdstilsynets mulighed for at kunne administrere samtykkeordningen i praksis.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2025.

Arbejds miljøloven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. arbejdsmiljølovens § 90, og derfor gælder denne lov heller ikke for Færøerne og Grønland og kan heller ikke sættes i kraft for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering**Lovforslaget*

§ 79. ---

Stk. 2. Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret senest ved lov nr. 629 af 11. juni 2024, foretages følgende ændringer:

1. I § 79, *stk. 2*, indsættes efter »klage«: »over arbejdsmiljøet, jf. dog *stk. 3*«.

2. I § 79 indsættes som *stk. 3, 4* og *5*:

»*Stk. 3.* Enhver, der klager over arbejdsmiljøet til Arbejdstilsynet, kan give samtykke til, at Arbejdstilsynets særlige tavshedspligt efter *stk. 2* ophæves, jf. dog *stk. 4*.

Stk. 4. Et samtykke efter *stk. 3* kan ikke gives af en person under 18 år.

Stk. 5. Et samtykke efter *stk. 3* skal som udgangspunkt gives digitalt. Samtykket kan ikke tilbagekaldes.«