

regnskabsår, påligningen vedrører, for at tilgodese, at bidragene beregnes på grundlag af den aktuelle præmieindtægt. Efter de gældende regler kan ændringer i præmieindtægten medføre urimelige fordele for forsikringselskaber med stigende portefølje og tilsvarende ulemper for selskaber med faldende portefølje. Ændringen er tiltrådt af sikringsstyrelsen og repræsentanter for forsikringselskaberne.

Ændringerne medfører ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for staten eller arbejdsmiljøfondet.

Til nr. 7.

Ved forslaget tilsigtes dels en udvidelse af den personkreds, der er omfattet af tavshedspligten, dels en begrænsning af de forhold tavshedspligten angår.

Den gældende bestemmelse omfatter kun personer, der udøver opgaver efter lovens kapitel 13, det vil sige først og fremmest arbejdstilsynets medarbejdere. Arbejdsmiljøloven indebærer imidlertid, at andre grupper i betydeligt omfang inddrages i varetagelse af opgaver efter loven. Det gælder dem, der deltager i bedriftssundhedstjenesten, branchesikkerhedsrådene, arbejdsmiljørådet, arbejdsmiljøfondet eller i påbudte arbejdsmedicinske, arbejds-hygieniske eller andre undersøgelser af sundhedsforholdene i arbejdsmiljøet.

Nogle af disse grupper er undergivet en straf-sanktioneret tavshedspligt direkte i medfør af straffelovens § 152 og § 264 b, og i andre tilfælde er der i adgangen til at fastsætte administrative bestemmelser hjemmel til at pålægge en sådan pligt, men det må dog anses for mere hensigtsmæssigt at få fastslået en ensartet tavshedspligt for alle, der har opgaver efter arbejdsmiljøloven. Det udelukkes ikke hermed administrativt at supplere denne almindelige regel med særlige regler for enkelte grupper, således som det er tilfældet ved § 79, stk. 2 for arbejdstilsynets medarbejdere og ved bekendtgørelsen om bedriftssundhedstjenesten.

Med hensyn til tavshedspligtens omfang indebærer den gældende bestemmelse efter sin ordlyd, at arbejdstilsynets medarbejdere skal hemmeligholde alt, hvad de bliver vidende om igennem deres arbejde.

Dette er en videre tavshedspligt end nødvendigt, og det harmonerer ikke med lovens sigte imod inddragelse af bredere kredse i bestræbelserne for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø gennem samarbejde med de ansatte i virksomhederne, deres sikkerhedsrepræsentanter og tillids-

mænd og arbejdsmarkedets organisationer og gennem offentlig debat om arbejdsmiljøspørgsmål. Der må skabes mulighed for, at der i videst muligt omfang kan ske udveksling af alle de informationer, der er nødvendige for, at de enkelte grupper kan løse deres opgaver på et forsvarligt grundlag. Tavshedspligten bør derfor kun omfatte forhold, der har berettiget krav på hemmeligholdelse.

Det må dog understreges, at den foreslåede ændring af bestemmelsen fortsat sikrer, at de, der er omfattet af tavshedspligten er afskåret fra at videregive oplysninger af den karakter, som efter straffelovens § 152 og § 264 b bør behandles fortroligt. Det vil normalt bero på en konkret vurdering, hvorvidt en oplysning bør have krav på hemmeligholdelse. I praksis vil det betyde, at f. eks. oplysninger om bedrifts- eller fabrikmæssige forhold, der har væsentlig økonomisk eller konkurrencemæssig betydning for en virksomhed, samt oplysninger om privatlivet tilhørende forhold, skal behandles fortroligt. En generel vejledning vil kunne findes i offentlighedslovens bestemmelser om forhold og oplysninger, der er undtaget fra offentlighed. I øvrigt kan der i administrative bestemmelser, tjenestebefalinger m. v. fastsættes regler om, hvad tavshedspligten skal omfatte.

Der vil ofte være behov for en konkret bedømmelse af, om et forhold har krav på hemmeligholdelse. I sådanne tilfælde vil det være rimeligt, at der, inden afgørelse træffes, indhentes en udtalelse fra den, hvis interesse kan være til hinder for, at begæringen om information imødekommes. Dette er i overensstemmelse med justitsministeriets vejledning af 10. november 1970 om lov om offentlighed i forvaltningen. En tilsvarende vejledning agtes udsendt efter denne lov.

Personer, som afgiver oplysninger, de er pålagt at afgive efter arbejdsmiljøloven, er berettiget til at tilkendegive, hvilke oplysninger der efter deres opfattelse bør være undergivet tavshedspligt. Afgørelser om tavshedspligt kan påklages efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

En tilsvarende problematik inden for miljøbeskyttelsen har medført, at tavshedspligtbestemmelsen i miljøbeskyttelseslovens § 85 er ændret ved lov nr. 107 af 29. marts 1978. Af hensyn til det nære samarbejde der må være imellem de myndigheder med flere, der administrerer lovgivningen henholdsvis for det ydre miljø og arbejdsmiljøet, er det mest hensigtsmæssigt, at udførelsen af tavshedspligten bliver den samme. Dette er yderligere en begrundelse for nærværende forslag.