

Smiley-ordningen er en udmøntning af § 78 a, stk. 1, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navns nævnelse på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. En negativ gul smiley bliver således tildelt en virksomhed, hvis virksomheden har modtaget et påbud om, at en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal bringes i orden straks eller inden en frist. Den negative røde smiley tildeles, når Arbejdstilsynet i forbindelse med et tilsynsbesøg har afgivet forbud eller påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Efter § 82, stk. 4, nr. 2, betragtes det ved udmåling af straf som en skærpende omstændighed, at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, for det samme eller tilsvarende forhold.

Alle de nævnte bestemmelser skal ses i sammenhæng med lovens § 77, stk. 1, som fastsætter, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, skal bringes i orden straks eller inden en frist.

Som loven er formuleret, er det således afgørende for Arbejdstilsynets anvendelse af rådgivningspåbud, negativ smiley og skærpet straf, at Arbejdstilsynet har udstedt påbud til virksomheden om at bringe en konstateret overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i orden.

Hidtil har Arbejdstilsynet anvendt afgørelsestypen påbud i de tilfælde, hvor virksomheden har meddelt Arbejdstilsynet, at forholdet er bragt i orden, inden tilsynet som opfølgning på et tilsynsbesøg har sendt påbuddet til virksomheden. Hvis Arbejdstilsynet finder, at virksomheden har løst problemet, oplyses det i påbuddet, at virksomheden ikke skal melde yderligere tilbage. Påbud tjener dermed som dokumentation for de konstaterede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljøklagenævnet har imidlertid i to afgørelser fastslået, at der ikke er grundlag for at træffe afgørelse i form af påbud i disse situationer.

2.11.2. Overvejelser

I lyset af Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser anses det for hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynets beføjelse til at træffe afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen præciseres i loven.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser har desuden haft konsekvenser for følgende reaktionstyper, som alle indgår i den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet:

- Arbejdstilsynets mulighed for at afgive påbud om brug af en autoriseret rådgiver (rådgivningspåbud)
- Smiley-ordningen
- Bøder.

Rådgivningspåbud og smiley-ordningen blev indført i 2005 for at styrke virksomhedernes forebyggende indsats. Rådgivningen skal ikke alene fokusere på at løse det konkrete problem, der er konstateret nu og her, men også sikre, at der ikke opstår lignende problemer i fremtiden. Det gælder, uanset om rådgivningspåbuddet er begrundet i komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, mange arbejdsmiljøproblemer eller gentagne arbejdsmiljøproblemer. Smiley-ordningen har til formål at synliggøre virksomhedernes arbejdsmiljø og motivere virksomhederne til at arbejde frem mod og fastholde en høj arbejdsmiljøstandard. Arbejdstilsynets mulighed for at give skærpede bøder ved flere eller gentagne overtrædelser har også et forebyggende sigte.

Konsekvensen af Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser er, at Arbejdstilsynet ikke kan træffe afgørelse i form af påbud over for en virksomhed, som har bragt en overtrædelse i orden, inden tilsynet har sendt påbud herom til virksomheden. Det betyder, at den pågældende overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen ikke kan danne grundlag for

- rådgivningspåbud - hverken i sig selv (ved »alvorlige og komplekse« overtrædelser) eller i kombination med andre overtrædelser (»mange påbud« eller »gentagne overtrædelser«),
- en negativ rød eller gul smiley, som udløses af påbud eller rådgivningspåbud, eller
- udmåling af skærpet straf, da skærpet straf forudsætter, at overtrædelser kan ses i sammenhæng med et tidligere påbud vedrørende samme eller tilsvarende overtrædelse.

De ovennævnte forebyggende elementer bliver dermed svækket, og det bør derfor gennem en lovændring sikres, at overtrædelser i den nævnte situation kan indgå i grundlaget for henholdsvis rådgivningspåbud, negative smiley'er og skærpet straf.

Det afgørende for anvendelsen af disse muligheder vil herefter være, at Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om, at arbejdsmiljølovgivningen er overtrådt. Ændringen muliggør, at det forebyggende sigte med rådgivningspåbud, smiley-ordningen og udmåling af skærpet straf i fuldt omfang fastholdes.

2.11.3. Den foreslåede ordning

Med den foreslåede ændring vil Arbejdstilsynets beføjelse til at træffe afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen blive præciseret i lovens § 77,