



Fremsat den 3. november 2023 af beskæftigelsesministeren Ane Halsboe-Jørgensen

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring

(Udmøntning af dele af aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra det midlertidige AMO-udvalg, m.v.)

§ 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, lov nr. 556 af 10. maj 2022, § 9 i lov nr. 893 af 21. juni 2022, og § 2 i lov nr. 324 af 28. marts 2023, foretages følgende ændringer:

1. I § 6, 2. pkt., indsættes efter »kan«: »dog«.

2. § 6 d, stk. 3, affattes således:

»Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøudvalget hvert år drøfter den supplerende arbejdsmiljøuddannelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.«

3. I § 9, stk. 1, 1. pkt., ændres »inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende« til: »senest 3 måneder efter tiltrædelse som medlem af arbejdsmiljøorganisationen«.

4. I § 10, stk. 2, ændres »tillidsmænd« til: »tillidsrepræsentanter«.

5. I § 10 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold efter stk. 2, skal arbejdsmiljørepræsentanten have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.«

Stk. 3 bliver herefter stk. 4.

6. I § 10, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres »stk. 1 og 2« til: »stk. 1-3«.

7. I § 13 c udgår », herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1«.

8. § 15 a, stk. 1-3, ophæves, og i stedet indsættes:

»§ 15 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Stk. 2. Arbejdsgiveren vælger efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal gennemføres. Der skal dog være en skriftlig behandlingsmåde, og ved den valgte metode skal det sikres, at følgende elementer indgår:

- 1) En risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) En skriftlig handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal indeholde en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.
- 3) En gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder opfølgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Arbejdsgiveren skal derudover sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer, afdækkes mindst hvert tredje år.

Stk. 4. En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen, samt under hensyntagen til arbej-

dets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Stk. 5. Handlingsplanen, jf. stk. 2, nr. 2, skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Stk. 6. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1-4.«

Stk. 4-6 bliver herefter stk. 7-9.

9. I § 15 a, stk. 4, der bliver stk. 7, ændres »stk. 1-3« til: »stk. 1-6«.

10. I § 21, stk. 2, ændres »ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab« til: »foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver«.

11. I § 21, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:

»I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om brugen af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.«.

12. I § 26, stk. 2, 1. pkt., ændres »bekendt med« til: »opmærksom på«, »medføre fare for ulykker eller sygdom« ændres til: »forringe sikkerheden eller sundheden« og »faren« ændres til: »en eventuel fare og løse problemerne«.

13. I § 26, stk. 2, 2. pkt., ændres »Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet« til: »Er dette ikke muligt« og »denne« ændres til: »arbejdslederen«.

14. Efter § 29 indsættes før overskriften før § 30:

»Uddannelsessteder

§ 29 a. Uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elevs, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige i forhold til de bestemmelser, der er nævnt i § 2, stk. 3.«.

15. Efter § 49 c indsættes før overskriften før § 50:

»§ 49 d. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere de oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte, senest ved ansættelsesforholdets ophør, herunder om formen for udlevering af oplysninger m.v.«.

16. I § 72, stk. 2, ændres »kan få« til: »har« og der indsættes efter »jf. § 75«: », samt til analyse og statistisk formål på arbejdsmiljøområdet «.

17. § 74, stk. 4, ophæves.

Stk. 5-7 bliver herefter stk. 4-6.

18. I § 74, stk. 6, der bliver stk. 5, ophæves nr. 2.

Nr. 3-4 bliver herefter nr. 2-3.

19. I § 74, stk. 6, nr. 3, der bliver stk. 5, nr. 2, ændres »§ 74, stk. 5« til: »§ 74, stk. 4«.

20. § 74, stk. 8, ophæves.

Stk. 9 bliver herefter stk. 7.

21. I § 74, stk. 9, der bliver stk. 7, ændres »§ 74, stk. 5« til: »§ 74, stk. 4«.

22. § 74 b ophæves.

23. I § 77, stk. 1, indsættes efter »straks«: », f.eks. ved standsning af arbejde,«.

24. § 77, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det i øvrigt nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan Arbejdstilsynet påbyde, at faren straks imødegås ved effektive foranstaltninger, f.eks. ved standsning af arbejde.«.

25. § 77 a ophæves.

26. I § 77 b, stk. 4, indsættes efter »forholdene«: », og om aftalen er opfyldt«.

27. I § 78 a, stk. 1, indsættes efter »herunder«: »oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77, stk. 1 og 2, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser.«, og nr. 1 og 2 ophæves.

28. Efter § 80 a indsættes før overskriften før § 81:

»§ 80 b. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om indkomstregister til analyse og statistisk formål på arbejdsmiljøområdet.«.

29. I § 81, stk. 7, ændres »i medfør af § 72 a, stk. 4« til: »i medfør af § 72 a, stk. 3«.

30. I § 81 a, stk. 4, 3. pkt., ændres »møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret« til: »anmode om, at sagkyndige med særlig viden deltager uden stemmeret i et møde i forbindelse med behandlingen af en sag«.

31. I § 81 b ændres »§ 74, stk. 5« til: »§ 74, stk. 4«.

32. I § 82, stk. 1, nr. 3, udgår: », § 77 a, stk. 1«.

33. I § 82, stk. 6, 2. pkt., udgår: »eller § 77 a, stk. 1«.

§ 2

I lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 1186 af 19. august 2022, som ændret ved § 20 i lov nr. 753 af 13. juni 2023, foretages følgende ændring:

1. Efter § 34 a indsættes:

»§ 34 b. Arbejdstilsynet har terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, til analyse- og statistikformål vedrørende tilskadekomne, som har fået anmeldt en arbejdsskade, jf. §§ 31-32 og § 34.«.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. februar 2024, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttrædelse af § 1, nr. 7, 10, 11, 22-25, 27, 32 og 33.

Stk. 3. § 1, nr. 17, finder ikke anvendelse på ansøgninger om bindende forhåndsbesked, der er modtaget af Arbejdstilsynet inden den 1. februar 2024. For sådanne ansøgninger finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
 - 2.1. Én entydig reaktion ved overtrædelser, hvor virksomheder skal handle straks
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.1.3. Den foreslåede ordning
 - 2.2. Afskaffelse af kompetencepåbud
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.2.3. Den foreslåede ordning
 - 2.3. Ændring af autorisationsordningen
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.3.3. Den foreslåede ordning
 - 2.4. Autoriserede arbejdsmiljørådgivere til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold
 - 2.4.1. Gældende ret
 - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.4.3. Den foreslåede ordning
 - 2.5. Afskaffelse af det gebyrbelagte skærpede tilsyn
 - 2.5.1. Gældende ret
 - 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.5.3. Den foreslåede ordning
 - 2.6. Afskaffelse af bindende forhåndsbesked
 - 2.6.1. Gældende ret
 - 2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.6.3. Den foreslåede ordning

- 2.7. Bemyndigelsesbestemmelse til fastsættelse af nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte
 - 2.7.1. Gældende ret
 - 2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.7.3. Den foreslåede ordning
- 2.8. Arbejdsmiljøorganisation på virksomheder med 1-9 ansatte
 - 2.8.1. Gældende ret
 - 2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.8.3. Den foreslåede ordning
- 2.9. Arbejdsmiljøkompetencer
 - 2.9.1. Gældende ret
 - 2.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.9.3. Den foreslåede ordning
- 2.10. Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse
 - 2.10.1. Gældende ret
 - 2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.10.3. Den foreslåede ordning
- 2.11. Arbejdspladsvurdering
 - 2.11.1. Gældende ret
 - 2.11.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.11.3. Den foreslåede ordning
- 2.12. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter lov om arbejdsmiljø
 - 2.12.1. Gældende ret
 - 2.12.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.12.3. Den foreslåede ordning
- 2.13. Udelukkelse fra at kunne indgå nye aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet
 - 2.13.1. Gældende ret
 - 2.13.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.13.3. Den foreslåede ordning
- 2.14. Uddannelsessteders pligter og ansvar

-
- 2.14.1. Gældende ret
 - 2.14.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.14.3. Den foreslåede ordning
 - 2.15. Deltagelse af sagkyndige med særlig viden i Arbejds miljøklagenævnet
 - 2.15.1. Gældende ret
 - 2.15.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.15.3. Den foreslåede ordning
 - 2.16. Modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen om arbejdslederens pligter
 - 2.16.1. Gældende ret
 - 2.16.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.16.3. Den foreslåede ordning
 - 2.17. Ophævelse af reguleringsbestemmelse vedrørende gebyrer til Arbejdstilsynet
 - 2.17.1. Gældende ret
 - 2.17.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.17.3. Den foreslåede ordning
 - 2.18. Ændringer af sproglig karakter
 - 2.18.1. Gældende ret
 - 2.18.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.18.3. Den foreslåede ordning
 - 2.19. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter lov om arbejdsskadesikring
 - 2.19.1. Gældende ret
 - 2.19.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.19.3. Den foreslåede ordning
 - 3. Forholdet til databeskyttelseslovgivningen
 - 3.1. Lovforslaget i forhold til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
 - 3.2. Arbejdsgivers pligt til at udlevere personoplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte
 - 3.3. Adgang til personoplysninger i indkomstregistret efter lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring
 - 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 og baggrund

Lovforslaget udmønter dele af den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping mellem regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Socialistisk Folkeparti, Danmarksdemokraterne, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti, Alternativet og Nye Borgerlige, som forudsætter ændringer i lov om arbejdsmiljø.

Partierne bag den politiske aftale er enige om, at det skal være nemmere for virksomheder at forstå konsekvenserne af at overtræde arbejdsmiljøreglerne, og hvad man som virksomhed skal gøre efter et tilsyn. Samtidig skal Arbejdstilsynet fokusere tilsynsindsatsen på de virksomheder, der overtræder reglerne. Derfor skal Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler forenkles.

Følgende initiativer i den politiske aftale foreslås gennemført ved ændringer i lov om arbejdsmiljø i nærværende lovforslag:

Reaktionerne forbud, strakspåbud med betydelig fare og strakspåbud uden betydelig fare betegnes fremover strakspåbud, så der bliver én entydig reaktion ved overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor virksomheder skal handle straks.

Arbejdstilsynets mulighed for med et kompetencepåbud at påbyde en virksomhed brug af den nødvendige sagkundskab til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer og styrke arbejdsmiljøarbejdet, afskaffes. Dermed stilles virksomhederne frit til at beslutte, hvordan et konstateret arbejdsmiljøproblem skal løses, herunder om de har brug for at indhente ekstern sagkyndig bistand.

Virkemidlet gebyrbelagt skærpet tilsyn, som bliver udløst, når Arbejdstilsynet over for virksomhed har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende, betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, afskaffes. Det sker fordi virkemidlet har vist sig kun at have begrænset arbejdsmiljømæssig værdi.

Ordningen, hvorefter virksomheder kan få en bindende forhåndsbesked af Arbejdstilsynet i forbindelse med udførelsen

af et planlagt, konkret arbejde, der endnu ikke er påbegyndt, afskaffes, da ordningen har vist sig kun at have begrænset arbejdsmiljømæssig værdi.

Lovforslaget udmønter desuden en del af den politiske aftale fra den 18. maj 2022 om initiativer på asbestområdet, som den daværende regering (Socialdemokratiet) indgik med Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Nye Borgerlige, Liberal Alliance, Fri Grønne, Alternativet og Kristendemokraterne.

Aftalen indeholder 12 initiativer, der skal styrke indsatsen mod udsættelse for asbest, herunder at arbejdsgiveren fremadrettet skal forpligtes til at udlevere asbestprotokoller til de berørte ansatte, så de ansatte selv vil kunne opbevare deres protokoller til en eventuel senere arbejdsskadesag. Initiativet forudsætter en ændring af lov om arbejdsmiljø.

Lovforslaget indeholder derfor et forslag om at bemyndige beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere de oplysninger, der registreres om den ansatte i en asbestprotokol til den ansatte selv.

Lovforslaget udmønter endvidere de anbefalinger fra det midlertidige AMO-udvalg, der kræver ændringer i lov om arbejdsmiljø. Det midlertidige AMO-udvalg blev nedsat som følge af den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v. mellem den daværende regering (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti. Udvalget skulle drøfte potentialet for et forbedret AMO-system, herunder om arbejdspladsvurdering (APV) kan blive et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet.

Det midlertidige AMO-udvalg kom med sine anbefalinger i marts 2022, og forligskredsen bag aftalen fra april 2019 bakkede derefter op om anbefalingerne.

Lovforslaget indeholder bl.a. et forslag om at sikre beskyttelse mod afskedigelse m.v. for arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke kan hente en særlig beskyttelse i en overenskomst.

Lovforslaget indeholder også forslag om ændringer, som

skal understøtte virksomhedernes systematiske og strategiske arbejdsmiljøarbejde. Med forslaget bliver APV et mere aktivt og handlingsorienteret redskab, kravet om kompetenceudviklingsplan ophæves og der sikres fleksibilitet i organiseringen af samarbejdet om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder.

Lovforslaget indeholder herudover en række forslag til ændringer, der ikke udmønter politiske aftaler.

Lovforslaget indeholder et forslag om, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø får terminaladgang til nødvendige oplysninger fra indkomstregistret til brug for analyse- og statistikformål på arbejdsmiljø- og arbejds-skadeområdet.

Endvidere indeholder lovforslaget et forslag om, at kontrol af skriftlige aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet justeres, så det ikke er hele virksomheden, der udelukkes fra at indgå nye aftaler, hvis en aftale ikke er opfyldt.

Derudover indeholder lovforslaget et forslag om at indføre en ny bestemmelse om uddannelsessteders pligter i forhold til elever, lærlinge og studerende, der udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter.

Det foreslås desuden at ændre bestemmelsen om, at Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer kan møde med en bisidder, at modernisere sprogbrugen i bestemmelsen om arbejdslederens pligter og at ophæve en gebyrbestemmelse om automatisk regulering med det generelle pris- og lønindeks.

Endelig foreslås mindre ændringer af sproglig karakter.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. En entydig reaktion ved overtrædelser, hvor virksomheder skal handle straks

2.1.1. Gældende ret

Det fremgår af § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. lov-bekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

Med en afgørelse efter § 77, stk. 1, fastslår Arbejdstilsynet, at der er konstateret forhold, som udgør en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det bliver i afgørelsen præciseret, på hvilke punkter lovgivningen ikke er overholdt.

Med hjemmel i § 77, stk. 1, kan Arbejdstilsynet endvidere påbyde at bringe de konstaterede forhold i orden. Arbejdstilsynet påbyder hermed modtageren af afgørelsen en handlepligt, som modtageren af afgørelsen allerede havde forud for Arbejdstilsynets afgivelse af påbuddet.

Bestemmelsen udgør således hjemmelsgrundlaget for de af

Arbejdstilsynets afgørelser, som i vejledninger, praksis m.m. betegnes som "afgørelse uden handlepligt", "påbud med frist" og "strakspåbud".

Arbejdstilsynet anvender sædvanligvis muligheden for at give "strakspåbud", dvs. et påbud om at bringe forholdene i orden straks, i tre situationer.

"Strakspåbud" kan anvendes i den situation, hvor Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og der foreligger en betydelig fare for ansattes sikkerhed og sundhed i en konkret situation, men hvor faren ikke er overhængende.

Derudover kan "strakspåbud" anvendes i den situation, hvor Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og formålet med afgørelsen forspildes, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks.

Endelig kan "strakspåbud" anvendes i den situation, hvor et påbud faktisk kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode.

Rettidig klage over "strakspåbud", dvs. afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden straks, har ikke opsættende virkning. Det følger af § 81, stk. 3, 2. pkt.

Arbejdstilsynet træffer afgørelse om "påbud med frist" ved øvrige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor der er behov for at påbyde, at forholdene bringes i orden. Fristen for at bringe forholdene i orden fastsættes ud fra en samlet vurdering af overtrædelsens karakter og løsningsmuligheder.

Rettidig klage over "påbud med frist", dvs. afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden inden en frist, har opsættende virkning. Det følger af § 81, stk. 3, 1. pkt.

Arbejdstilsynet kan endvidere træffe "afgørelser uden handlepligt" i tilfælde, hvor Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men hvor der ikke er noget at påbyde, fordi forholdene er bragt i orden inden afgørelsestidspunktet. Med en afgørelse uden handlepligt fastslår Arbejdstilsynet således, at der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det fremgår af § 77, stk. 2, at når Arbejdstilsynet skønner det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan Arbejdstilsynet påbyde, at faren straks imødegås, herunder 1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen, 2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller 3) at arbejde i øvrigt standses.

Påbud afgivet med hjemmel i § 77, stk. 2, er ikke betinget af, at der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, hvilket dog normalt vil være tilfældet. Det afgørende for anvendelsen af § 77, stk. 2, er, at der foreligger en

overhængende, betydelig fare for de ansatte eller andre, som det er nødvendigt at afværge, uanset om der er tale om en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Bestemmelsen udgør hjemmelsgrundlaget for de af Arbejdstilsynets afgørelser, som i vejledninger m.m. betegnes som ”forbud”.

Rettidig klage over ”forbud”, dvs. påbud afgivet med hjemmel i § 77, stk. 2, har i medfør af § 81, stk. 3, 2. pkt., ikke opsættende virkning.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det indgår som et initiativ i den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, at det skal være nemmere for virksomheder at forstå konsekvenserne af at overtræde arbejdsmiljøreglerne, og hvad man som virksomhed skal gøre efter et tilsyn.

Det fremgår af aftalen, at Arbejdstilsynets reaktionstyper skal forenkles, herunder at reaktionerne ”forbud”, ”strakspåbud med betydelig fare” og ”strakspåbud uden betydelig fare” fremover betegnes som ”strakspåbud”, så der bliver én entydig reaktion ved overtrædelser, hvor virksomheder skal handle straks. Herudover ændrer reaktionen ”afgørelse uden handlepligt” navn til ”påtale”.

Det fremgår ligeledes af aftalen, at forenklingen af reaktionstyper ikke vil medføre et lavere beskyttelsesniveau, og at virksomheder fortsat har pligt til at bringe forholdene i orden.

2.1.3. Den foreslåede ordning

For at skabe den ønskede forenkling er det nødvendigt at ændre formuleringen af § 77, stk. 1 og 2, så de reaktionstyper, der i dag betegnes som ”strakspåbud” og ”forbud”, og som fremover vil skulle betegnes som ”strakspåbud”, alle hjemles i § 77, stk. 1.

Den foreslåede ændring af § 77, stk. 1, vil betyde, at hjemlen for de af Arbejdstilsynets afgørelser, der er begrundet i konstaterede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, bliver samlet i én bestemmelse.

Det gælder også påbud om straks at bringe forholdene i orden ved f.eks. at standse arbejdet eller brugen af en bestemt maskine, når Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og det skønnes nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed.

Som hidtil vil de af Arbejdstilsynets afgørelser, som alene fastslår en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen uden at påbyde en handlepligt, f.eks. fordi forholdene er lovliggjort inden afgørelsestidspunktet, også være omfattet af § 77, stk. 1.

Den foreslåede nyaffattelse af § 77, stk. 2, vil betyde, at

bestemmelsen fremover udelukkende udgør hjemlen for de af Arbejdstilsynets afgørelser, som kan bringes i anvendelse i tilfælde, hvor der ikke er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men hvor det skønnes nødvendigt at påbyde, at en overhængende betydelig fare for de ansattes og/eller andres sikkerhed eller sundhed straks imødegås ved effektive foranstaltninger, f.eks. ved standsning af arbejde.

§ 77, stk. 3 og 4, foreslås videreført uændret.

2.2. Afskaffelse af kompetencepåbud

2.2.1. Gældende ret

Det fremgår af § 77 a, stk. 1, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af et påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Det fremgår endvidere af § 77 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer.

§ 77 a blev indført ved lov nr. 425 af 9. juni 2004, der gennemførte arbejdsmiljøreformen ”Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder”. Med indførslen af § 77 a blev det muligt for Arbejdstilsynet at afgive rådgivningspåbud. Ved lov nr. 1554 af 27. december 2019, der gennemførte aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019, blev § 77 a ændret, så det blev muligt for virksomhederne at opbygge og anvende egne kompetencer (kompetencepåbud).

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 77 a, stk. 2, er udmøntet ved bekendtgørelsen om kompetencepåbud, som trådte i kraft den 1. april 2021.

Det fremgår af bekendtgørelsen, at kompetencepåbud gives i tre situationer. Når der til en virksomhed gives et påbud, der vedrører et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, når der til en virksomhed gives fem eller flere afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen (”mangepåbud”), eller når der til en virksomhed gives undersøgelsespåbud efter lovens § 21 om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø eller undersøgelse af muligheden for substitution af visse stoffer og materialer. Et kompetencepåbud er dermed et selvstændigt påbud, der bliver udløst i de ovenstående tre situationer, og som stiller krav om, at virksomheden skal efterkomme påbuddet ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller benytte en ekstern autoriseret rådgiver.

Formålet med kompetencepåbud er at sikre, at arbejdsgiver og bygherre bliver i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer og styrke arbejdsmiljøarbejdet.

Et kompetencepåbud kan opfyldes på tre forskellige måder; enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden, ved at anvende en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ved at anvende en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det vil i første omgang være op til modtageren af kompetencepåbuddet at tage stilling til, om den nødvendige sagkundskab ønskes tilvejebragt ved at opbygge og anvende egne interne kompetencer i virksomheden, eller ved at indhente bistand fra en intern eller ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsgiver skal altid anvende en ekstern rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet giver påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø for at afdække, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, jf. § 21, stk. 1.

Modtageren af kompetencepåbuddet skal over for Arbejdstilsynet redegøre for, hvilken form for sagkundskab der ønskes anvendt. Hvis virksomheden ønsker at anvende egne interne kompetencer, skal virksomheden enten godtgøre, at det sker ved at indhente disse fra en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller godtgøre, hvordan disse kompetencer vil blive tilvejebragt. Arbejdstilsynet tager herefter stilling til, hvilken form for sagkundskab, der kan accepteres.

Arbejdstilsynet offentliggør navnene på de virksomheder, der har modtaget et kompetencepåbud på sin hjemmeside i forbindelse med smiley-visningen, jf. § 78 a, stk. 1.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping af 30. marts 2023, at Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler skal forenkles, og at bl.a. kompetencepåbud skal afskaffes.

Kompetencepåbuddet i sin nuværende form blev indført i april 2021, og siden da har Arbejdstilsynet afgivet ca. 700 kompetencepåbud, heraf knap halvdelen i form af et ”mangepåbud”.

Virksomhederne er i forvejen – uafhængigt af kompetencepåbud – til enhver tid forpligtet til at sikre, at påbud efterkommes, og til at indhente ekstern sagkyndig bistand, hvis det er nødvendigt for at sikre, at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt, jf. § 12 i lov om arbejdsmiljø.

Det vil være en forenkling for virksomhederne, hvis de stilles frit til at vurdere, hvordan et konstateret arbejdsmiljøproblem skal løses, herunder om virksomheden har brug for at indhente ekstern sagkyndig bistand. Arbejdstilsynet vil med den foreslåede ordning fortsat skulle følge op på, om Arbejdstilsynets påbud efterkommes og problemerne løses.

Derfor er det aftalt, at kompetencepåbud afskaffes.

Arbejdstilsynet vil fortsat kunne autorisere arbejdsmiljørådgivere, så virksomhederne har adgang til kompetent rådgivning. Der henvises i den forbindelse til lovforslagets § 1, nr. 7.

2.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 77 a om kompetencepåbud ophæves.

I medfør af § 12 i lov om arbejdsmiljø vil virksomhederne fortsat være forpligtede til at indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, såfremt virksomheden ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden.

Med den foreslåede ændring af § 21, stk. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 11, vil beskæftigelsesministeren kunne fastsætte nærmere regler om, at virksomhederne skal anvende autoriserede arbejdsmiljørådgivere i forbindelse med undersøgelser, prøver og besigtigelser, der skal foretages efter § 21, stk. 1, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Der henvises til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

2.3. Ændring af autorisationsordningen

2.3.1. Gældende ret

Det fremgår af § 13 c, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1.

Bestemmelsen blev indført ved lov nr. 425 af 9. juni 2004 om ændring af lov om arbejdsmiljø sammen med en ændring af § 12 om arbejdsgiverens pligt til at indhente ekstern sagkyndig bistand for at sikre et fuldt forsvarligt arbejdsmiljø for de ansatte og § 77 a om rådgivningspåbud. Bestemmelsen er senest blevet ændret ved lov nr. 1554 af 27. december 2019 om ændring af lov om arbejdsmiljø som en konsekvens af, at reglerne om rådgivningspåbud blev ændret til i stedet at omhandle kompetencepåbud.

Formålet med autorisationsordningen er at sikre arbejdsmiljørådgivning af høj kvalitet, som bl.a. virksomheder, der har modtaget et rådgivnings- eller kompetencepåbud i henhold til § 77 a, har pligt til at gøre brug af.

Bestemmelsen er udmøntet i bekendtgørelse om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet.

2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Da § 77 a om kompetencepåbud foreslås ophævet, foreslås det tillige at, § 13 c ændres således, at ordningen med autorisation af arbejdsmiljørådgivere ikke længere vil være forbundet med kompetencepåbud.

Beskæftigelsesministeriet finder, at det er relevant at opretholde en autorisationsordning for fortsat at sikre, at virksomheder, der har behov for bistand i deres arbejdsmiljøarbejde, nemt kan søge kompetent rådgivning.

Samtidig vil opretholdelsen af en autorisationsordning bidrage til, at den EU-retlige forpligtelse, der følger af Rådets

direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet), fortsat er opfyldt. Det gælder således efter Rammedirektivets artikel 7, at virksomheder skal opsøge kompetent sagkundskab uden for virksomheden, hvis personalet ikke selv er tiltrækkelig kompetent med henblik på tilrettelæggelsen af aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse (artikel 7, stk. 3), at de eksterne personer eller serviceorganer, som arbejdsgiveren kan henvende sig til, skal have tilstrækkelige kvalifikationer og råde over de nødvendige personlige og faglige midler til at kunne påtage sig de pågældende aktiviteter (artikel 7, stk. 5) og at medlemsstaterne definerer de tilstrækkelige færdigheder og kvalifikationer, der er omhandlet i stk. 5 (artikel 7, stk. 8).

2.3.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 13 c ændres således, at det sidste led af bestemmelsen om fastsættelse af regler om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1, udgår.

Med den foreslåede ændring af § 13 c vil ordningen med autorisation af arbejdsmiljørådgivere bestå, men ordningen vil ikke længere have til formål at være et redskab til opfyldelse af kompetencepåbud, idet denne type påbud foreslås ophævet, jf. lovforslagets § 1, nr. 25. Dog vil muligheden for, at Arbejdstilsynet kan udstede undersøgelsespåbud i sager om psykisk arbejdsmiljø blive bevaret med den foreslåede indsættelse af § 21, stk. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 11, og i disse tilfælde vil arbejdsgiveren skulle søge rådgivning hos en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Formålet med autorisationsordningen vil fremadrettet blive at understøtte de arbejdsgivere, der ønsker arbejdsmiljøfaglig sparring eller som har behov for at indhente ekstern bistand for at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø, eksempelvis i situationer omfattet af § 12. Ved at have en autorisationsordning vil det sikres, at virksomhederne nemt kan identificere arbejdsmiljørådgivere, der vil kunne levere rådgivning af en høj kvalitet.

Med den foreslåede ordning vil alle kvalificerede rådgivere, som hidtil, have mulighed for at blive autoriserede. Det vil fortsat være Arbejdstilsynet, der efter ansøgning vil autorisere arbejdsmiljørådgivere inden for et, flere eller alle arbejdsmiljøfaglige områder. Arbejdstilsynet vil i den forbindelse påse, at nærmere fastsatte krav til uddannelsesniveau og krav til viden om og erfaring med arbejdsmiljørådgivning er opfyldt. Hvis betingelserne for at opnå autorisation på et senere tidspunkt ikke længere er opfyldt, vil autorisationen kunne inddrages.

Den foreslåede ordning forudsætter en efterfølgende konsekvensændring af bekendtgørelsen om autorisation af rådgivningsvirksomheder på autorisationsområdet.

2.4. Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold

2.4.1. Gældende ret

Det fremgår af § 21, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist. Af bestemmelsens stk. 2 fremgår det, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

§ 21 blev indført ved lov nr. 681 af 23. december 1975. Bestemmelsen er senest ændret ved lov nr. 1554 af 27. december 2019, der gennemførte Aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019. Aftalen betød bl.a., at der skete en justering af rådgivningspåbud, som blev til kompetencepåbud, jf. § 77 a.

Det følger af § 21, at arbejdsgiveren har pligt til at lade undersøgelser foretage på eget initiativ på områder, hvor de sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold gør det påkrævet. Undersøgelsespligten gælder planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet.

Derudover kan Arbejdstilsynet kræve undersøgelser foretaget både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i en virksomhed og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende.

Udgifterne til undersøgelser m.v. skal afholdes af arbejdsgiveren. Undersøgelser i tilfælde af konkret mistanke har særligt været benyttet inden for områderne indeklima, støj og psykisk arbejdsmiljø.

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 21, stk. 2, er udmøntet i bekendtgørelsen om kompetencepåbud.

Det fremgår af bekendtgørelsen, at Arbejdstilsynet bl.a. giver kompetencepåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt giver en eller flere afgørelser om påbud om undersøgelse af det psykiske eller kemiske arbejdsmiljø.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsen, at arbejdsgiver skal anvende en ekstern rådgivningsvirksomhed, der er autoriseret til at yde arbejdsmiljørådgivning, når Arbejdstilsynet giver påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø for at afdække, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Endelig fremgår det af bekendtgørelsen, at arbejdsgiver skal gøre brug af den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet giver påbud om undersøgelse af muligheden for substitution af visse stoffer og materialer. Arbejdsgiver kan opfylde et kompetencepåbud om undersøgelse af det kemiske arbejdsmiljø enten ved at opbygge og anvende egne

kompetencer i virksomheden, ved at anvende en intern rådgivningsvirksomhed eller ved at anvende en ekstern rådgivningsvirksomhed.

Det følger af lovbemærkningerne til § 21, stk. 2, jf. Folketingsstidende 2006-07, tillæg A, side 3018, at de almindelige regler om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere finder anvendelse, jf. § 77 a.

Der er i bekendtgørelse om kompetencepåbud bl.a. fastsat regler om de nærmere vilkår for brugen af autoriserede arbejdsmiljørådgivere i forbindelse med kompetencepåbud, herunder kompetencepåbud, der er afgivet fordi Arbejdstilsynet samtidigt har givet en eller flere afgørelser om påbud om undersøgelse af forhold i det psykiske eller kemiske arbejdsmiljø.

2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping af 30. marts 2023, at Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler skal forenkles, og at det bl.a. betyder, at kompetencepåbud skal afskaffes.

Ved indførelsen af kompetencepåbud i forbindelse med implementering af den politiske aftale fra 2019 blev ordlyden af dagældende § 21, stk. 2, ændret fra »skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver« til: »skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab«, hvilket var en konsekvens af, at det med kompetencepåbuddet blev muligt for modtageren af et undersøgelsespåbud at anvende den nødvendige sagkundskab ved at opbygge og anvende egne kompetencer, foruden muligheden for at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Med afskaffelsen af kompetencepåbud afskaffes også muligheden for i forbindelse med et undersøgelsespåbud at anvende den nødvendige sagkundskab ved at opbygge eller anvende egne kompetencer i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab. Der er derfor behov for at ændre bemyndigelsesbestemmelsen i § 21, stk. 2, 1. pkt.

Den foreslåede ophævelse af § 77 a vil medføre, at Arbejdstilsynet fremadrettet ikke vil kunne afgive kompetencepåbud efter regler fastsat med hjemmel i bestemmelsens stk. 2. Det er dog Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det fortsat skal være muligt at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet i forbindelse med påbud efter § 21 om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø skal kunne stille krav om, at undersøgelsen skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det skyldes, at det ellers vil være arbejdsgiveren, der skal foretage undersøgelsen på et område, hvor det oftest ikke er muligt at konstatere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen udelukkende ved at iagttage arbejdet og arbejdspladsens indretning. I stedet konstateres overtrædelser primært på baggrund af samtaler med ledelse og ansatte. Det kan være særligt problematisk, at det er arbejdsgiveren selv, der skal foretage undersøgelsen, i sager, hvor der er uenig-

hed mellem ledelse og ansatte om forholdenes karakter og betydning internt i virksomheden, og i sager, hvor arbejdsgiveren selv er direkte part, f.eks. i sager om mobning eller seksuel chikane fra leder.

2.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 21, stk. 2, ændres, så det fortsat vil være muligt at fastsætte regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Det foreslås endvidere, at der indsættes en bemyndigelsesbestemmelse i § 21, stk. 2, 2. pkt., hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om brugen af autoriserede arbejdsmiljørådgivere i forbindelse med påbud om, at undersøgelser m.v. skal foretages af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

Bemyndigelsen i § 21, stk. 2, 1. pkt., til at fastsætte regler om, at påbudte undersøgelser skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, tænkes på nuværende tidspunkt alene anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Der vil således fremover kunne fastsættes regler om, at undersøgelser, som Arbejdstilsynet kræver udført vedrørende forhold i det psykiske arbejdsmiljø, skal foretages af en ekstern autoriseret rådgiver.

Der vil endvidere kunne fastsættes regler om, at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan gøre undtagelse fra bestemmelser om, at der skal anvendes en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver, eksempelvis i tilfælde, hvor undersøgelsen ikke kan gennemføres inden for en passende tidshorizont, fordi brugen af en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver vil kræve langvarige sikkerhedsgodkendelser eller lignende.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 21, stk. 2, 2. pkt., vil betyde, at der i en bekendtgørelse bl.a. kan fastsættes regler om de nærmere krav til virksomheden og den autoriserede arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelser m.v. af, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og de nærmere vilkår herfor.

Forslaget om at ændre bestemmelsen skal ses i sammenhæng med den foreslåede ophævelse af § 77 a om kompetencepåbud. Der er således i vid udstrækning tale om en videreførelse af den bemyndigelse, som beskæftigelsesministeren i dag har i § 77 a, men som på grund af afskaffelsen af kompetencepåbud fremadrettet alene skal finde anvendelse i forhold til påbud om undersøgelser efter § 21.

2.5. Afskaffelse af det gebyrbelagte skærpede tilsyn

2.5.1. Gældende ret

Det fremgår af § 74 b, stk. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven efter lovens § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre skærpet tilsyn, når Arbejdstilsynet over for samme virksomhed forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal

imødegås straks for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. lovens § 77, stk. 2 ("forbud").

Det fremgår desuden af § 74 b, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om opkrævning og betaling af et gebyr fra virksomhederne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn. Gebyr, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.

§ 74 b blev indført ved lov nr. 1554 af 27. december 2019, der gennemførte Aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019.

Bemyndigelsesbestemmelserne i § 74 b, stk. 1 og 2, er udmøntet i bekendtgørelsen om skærpet tilsyn og opkrævning af gebyr, som trådte i kraft den 1. september 2020.

I bekendtgørelsen er det fastsat, at virksomhederne kommer under et skærpet tilsyn, hvis de har fået et forbud. Arbejdstilsynet træffer afgørelser om forbud, hvis det er nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed.

Det skærpede tilsyn skal gennemføres på samme arbejdssted, hvor forbuddet blev afgivet. Det skærpede tilsyn skal gennemføres inden én måned efter datoen for det afgivne forbud på midlertidige eller skiftende arbejdssteder. På faste arbejdssteder, hvor arbejdsforholdene forbliver de samme over længere tid, skal det skærpede tilsyn gennemføres senest tre måneder efter datoen for det afgivne forbud.

Formålet med det skærpede tilsyn er for det første at kontrollere, om virksomheden har efterkommet forbuddet, der udløste det skærpede tilsyn.

For det andet har det skærpede tilsyn til formål at kontrollere, om virksomheden arbejder forsvarligt på arbejdsstedet, hvilket indebærer en bred gennemgang af virksomhedens arbejdsmiljø på arbejdsstedet.

Endelig har det skærpede tilsyn til formål, at der indledes dialog med ansatte og arbejdsledere om, hvordan virksomheden kan forebygge væsentlige sikkerheds- og sundhedsmæssige risici i forhold til det arbejde, som virksomheden udfører på arbejdsstedet.

Det skærpede tilsyn udløses af forbud afgivet på alle former for tilsyn, som Arbejdstilsynet gennemfører. Det skærpede tilsyn gennemføres i alle tilfælde, hvor det er muligt. Hvis virksomheden er ophørt med arbejdet på arbejdsstedet, kan Arbejdstilsynet ikke gennemføre det skærpede tilsyn.

Gebyret, der er fastsat med hjemmel i § 74 b, stk. 2, er fastsat således, at der opnås fuld dækning for de gennemsnitlige omkostninger, der er forbundet med et skærpet tilsyn. Arbejdstilsynet vurderer mindst en gang om året, om gebyrsatsen skal justeres for at skabe balance, jf. Finansministeriets Budgetvejledning. Gebyret udgør for nuværende 10.000 kr.

Arbejdstilsynet offentliggør navnene på de virksomheder, der er under skærpet tilsyn, på sin hjemmeside i forbindelse med smiley-visningen, jf. § 78 a, stk. 1.

2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det fremgår af den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod socialdumping, at det skal være nemmere for virksomheder at forstå konsekvenserne af at overtræde arbejdsmiljøreglerne, og hvad man som virksomhed skal gøre efter et tilsyn.

Samtidig skal Arbejdstilsynet fokusere tilsynsindsatsen på de virksomheder, der overtræder reglerne. Derfor skal Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler forenkles, og der skal som en følge heraf bl.a. tages stilling til, om gebyrbelagt skærpet tilsyn skal udgå som virkemiddel.

Erfaringerne siden 1. september 2020, hvor ordningen trådte i kraft, har vist, at gebyrbelagt skærpet tilsyn ikke er et effektivt redskab i arbejdsmiljøindsatsen.

Det skyldes bl.a., at ordningen indebærer mange forgæves besøg og dermed spildte ressourcer i tilsynssystemet, og at der i vid udstrækning er sammenfald mellem virksomheder, der modtager skærpet tilsyn og helhedsorienteret tilsyn, hvor der i begge tilfælde er fokus på dialog efter en reaktion.

Derudover vurderes det at være ufleksibelt og arbejdsmiljøfagligt uhensigtsmæssigt, at det kontroltilsyn, der indgår i skærpet tilsyn, skal gennemføres som en automatisk følge af et forbud, uden at det er vurderet, om det vil have værdi i det konkrete tilfælde.

Endelig bidrager gebyrbelagt skærpet tilsyn til en unødigt kompleksitet for virksomhederne og modvirker ambitionerne om forenkling af Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler.

En ophævelse af bestemmelsen om gebyrbelagt skærpet tilsyn vil bidrage til en forenkling af lov om arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets virkemidler.

2.5.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at bemyndigelsesbestemmelsen i § 74 b, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gennemførelse af skærpet tilsyn og opkrævning af gebyr herfor, ophæves.

Den foreslåede ophævelse af § 74 b vil betyde, at beskæftigelsesministeren ikke længere kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven efter lovens § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre skærpet tilsyn, når Arbejdstilsynet over for samme virksomhed forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. lovens § 77, stk. 2 ("forbud").

Den foreslåede ophævelse af § 74 b vil endvidere betyde, at

beskæftigelsesministeren ikke længere kan fastsætte regler om opkrævning og betaling af et gebyr fra virksomhederne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn.

Arbejdstilsynet vil fortsat have hjemmel til at foretage kontroltilsyn efter § 72, stk. 1, nr. 7, i lov om arbejdsmiljø, f.eks. for at følge op på afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, da bestemmelsen er af generel karakter og åbner mulighed for, at tilsynet kan antage forskellige former.

Den foreslåede ophævelse af bemyndigelsesbestemmelsen i § 74 b vil betyde, at der skal foretages mindre konsekvensændringer i bestemmelser, der henviser til § 74 b, herunder i lovens § 78 a, stk. 1.

2.6. Afskaffelse af bindende forhåndsbesked

2.6.1. Gældende ret

Det fremgår af § 74, stk. 4, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet efter anmodning kan meddele bindende forhåndsbesked til arbejdsgivere samt projekterende og rådgivere vedrørende udførelsen af et planlagt, konkret arbejde, inden dette påbegyndes. Bemyndigelsesbestemmelsen blev indført med lov nr. 425 af 9. juni 2004 om ændring af lov om arbejdsmiljø, der implementerede arbejdsmiljøreformen ”Et godt arbejdsmiljø for medarbejder og virksomheder m.v.” fra 2004.

Bemyndigelsen i § 74, stk. 4, er udmøntet i bekendtgørelse om bindende forhåndsbesked.

Det fremgår af lovbemærkningerne til § 74, stk. 4, jf. Folketingstidende 2003-04, tillæg A, spalte 7675-7676, at ordningen har til formål at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø samtidig med, at virksomhederne kan spare ressourcer ved på forhånd at få afklaret eventuelle sikkerheds- og sundhedsmæssige risikomomenter og derved får mulighed for foretage holdbare arbejdsmiljøinvesteringer.

En bindende forhåndsbesked er en afgørelse, som Arbejdstilsynet træffer om udførelsen af et konkret, planlagt arbejde, der endnu ikke er påbegyndt. Har en virksomhed fået bindende forhåndsbesked om, at et konkret arbejde opfylder arbejdsmiljølovgivningens krav, kan Arbejdstilsynet ikke efterfølgende stille yderligere krav til det udførte arbejde, hvis forholdene er uændrede. Virksomheden kan frit vælge, om den ønsker at følge den bindende forhåndsbesked, dog under forudsætning af, at arbejdet udføres inden for lovgivningens rammer.

Det er i lovbemærkningerne til bestemmelsen forudsat, at områderne for bindende forhåndsbesked er afgrænset, jf. Folketingstidende 2003-04, tillæg A, spalte 7692. Områderne for bindende forhåndsbesked skal egne sig til skriftlig dialog mellem den, der ønsker bindende forhåndsbesked og Arbejdstilsynet, idet Arbejdstilsynet udelukkende træffer afgørelse på baggrund af skriftligt materiale indsendt af

virksomheden. EU-retten begrænser endvidere mulighederne for en ordning om bindende forhåndsbesked på visse områder. Områderne for bindende forhåndsbesked er fastlagt i bekendtgørelsen.

En bindende forhåndsbesked vil automatisk bortfalde, hvis der sker ændringer i de forudsætninger, der har været afgørende for de forhold, som ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelse om bindende forhåndsbesked, herunder hvis lovgivningen eller EU-retten ændres, hvis administrativ praksis bliver ændret ved domstolene, herunder EU-domstolen, eller ved Arbejdstilmiljøklagenævnet, eller hvis ny viden på et konkret område resulterer i, at et konkret arbejde vil være i strid med arbejdsmiljølovgivningen, jf. Folketingstidende 2003-04, tillæg A, spalte 7676.

Ordningen om bindende forhåndsbesked er frivillig og er finansieret ved gebyrer til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at gebyret skal opgøres på baggrund af Arbejdstilsynets samlede tidsforbrug ved visitation og evt. yderligere sagsbehandling, jf. Folketingstidende 2003-04, tillæg A, spalte 7678.

Arbejdstilsynets afgørelser om bindende forhåndsbesked kan påklages til Arbejdstilmiljøklagenævnet.

2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, at ordningen med bindende forhåndsbesked skal afskaffes, da ordningen har begrænset arbejdsmiljømæssig værdi.

Ordningen om bindende forhåndsbesked anvendes i yderst begrænset omfang i praksis. I perioden 2019-2022 har Arbejdstilsynet således kun modtaget seks ansøgninger. Derudover er det typisk større virksomheder, der i forvejen har en arbejdsmiljørådgiver tilknyttet, som benytter sig af ordningen.

Virksomhedernes begrænsede anvendelse af ordningen står ikke mål med de ressourcer, som Arbejdstilsynet anvender på at administrere ordningen, selvom denne er gebyrfinansieret, ligesom ordningen har vist sig at have en begrænset arbejdsmiljømæssig værdi. Det vurderes på den baggrund at være hensigtsmæssigt at ophæve lovens § 74, stk. 4.

En ophævelse af bestemmelsen om bindende forhåndsbesked vil bidrage til en forenkling af lov om arbejdsmiljø og Arbejdstilsynets virkemidler.

2.6.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at ophæve § 74, stk. 4, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet mod et gebyr kan meddele bindende forhåndsbesked til arbejdsgivere samt projekterende og rådgivere forud for udførelsen af et planlagt, konkret arbejde.

Den foreslåede ophævelse vil medføre, at de regler, der er udstedt i medfør af § 74, stk. 4, om, at virksomheder vil kunne anmode Arbejdstilsynet om bindende forhåndsbesked mod et gebyr forud for arbejdsmiljøinvesteringer på udvalgte områder, bortfalder.

De bindende forhåndsbeskeder, der er udstedt på baggrund af ansøgninger modtaget af Arbejdstilsynet inden den 1. februar 2024, vil fortsat være gældende, jf. lovforslagets § 3, stk. 3. Arbejdstilsynet vil således fortsat være afskåret fra at stille yderligere krav om det konkrete arbejde, som en given forhåndsbesked vedrører.

Virksomhederne vil fortsat være forpligtede til at indhente ekstern sagkyndig bistand, hvis virksomheden ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden. Virksomhederne vil endvidere fortsat kunne efterspørge vejledning hos Arbejdstilsynet.

2.7. Bemyndigelsesbestemmelse til fastsættelse af nærmere regler om arbejdsgivers pligt til at udlevere oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte

2.7.1. Gældende ret

Det fremgår af § 22, stk. 1, at arbejdsgiveren skal foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet og føre registre efter regler, som fastsættes af beskæftigelsesministeren. Bemyndigelsesbestemmelsen er udnyttet til i bekendtgørelse om asbest i arbejdsmiljøet, at fastsætte regler om, at ved arbejde, hvor der forekommer asbest, og øvrigt arbejde, der kan være forbundet med risiko for udsættelse for asbest, skal arbejdsgiveren registrere ansatte i en protokol med angivelse af arten og varigheden af dennes arbejde samt den udsættelse for asbest, der er forbundet hermed.

Efter reglerne i bekendtgørelsen skal arbejdsgiveren opbevare oplysningerne i protokollen i mindst 40 år efter, at udsættelsen for asbest er ophørt. Ved virksomhedsophør skal protokollen sendes til Arbejdstilsynet.

Efter gældende regler skal Arbejdstilsynet og den undersøgende læge have adgang til denne protokol. Ligeledes skal de ansatte have adgang til de registrerede oplysninger i protokollen for så vidt angår oplysninger for deres egen person. De ansatte og deres repræsentanter inden for virksomheden eller anlægget skal have adgang til de kollektive og anonyme oplysninger i protokollen.

Efter gældende regler er arbejdsgiveren ikke pålagt en pligt til at udlevere de pågældende oplysninger til den enkelte ansatte. Der gælder alene en adgang for de ansatte til de oplysninger, der er registreret om deres egen person i asbestprotokollen, samt de kollektive og anonyme oplysninger i protokollen.

Bestemmelserne i bekendtgørelsen implementerer kravene om registrering af de arbejdstagere, som udfører arbejde,

hvor de er udsat for eller kan formodes at blive udsat for støv fra asbest eller asbestholdige materialer i en protokol, jf. artikel 19 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/148/EF af 30. november 2009 om beskyttelse af arbejdstagere mod farene ved under arbejdet at være udsat for asbest.

Lov om arbejdsmiljø indeholder i dag ikke hjemmel til at pålægge arbejdsgiveren pligt til at udlevere de oplysninger, som registreres om den ansatte i asbestprotokollen, til den pågældende ansatte.

2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Forslaget er en opfølgning på den politiske aftale af 18. maj 2022 om initiativer på asbestområdet. Et initiativ i denne aftale går ud på at forpligte arbejdsgiveren til at udlevere asbestprotokoller til de berørte ansatte, så de ansatte selv vil kunne opbevare deres protokoller til en eventuel senere arbejdsskadesag. På denne måde sikres det, at ikke kun arbejdsgiveren har oplysningerne i sin besiddelse, men også at den berørte ansatte selv modtager oplysningerne.

Udsættelse for asbest og indånding af asbeststøv, kan med tiden føre til, at lungevævet omdannes til arvæv (fibrose) og udvikler sig til lungesygdommen asbestose. Sygdom, som kan opstå som følge af udsættelse for asbest og indånding af asbestfibre, viser sig oftest mange år (30 - 40 år) efter udsættelsen. Når den ansatte skal have behandlet sin sag i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og have anerkendt sygdomme som bl.a. asbestose, som en erhvervssygdom, kan det på sigt være hensigtsmæssigt, at den ansatte kan dokumentere arbejdet med og udsættelse for asbest ved hjælp af oplysningerne i en asbestprotokol. Da sygdomme som bl.a. asbestose først viser sig mange år efter udsættelsen for asbest, kan indhentelse af oplysningerne fra asbestprotokollen blive en udfordring for den ansatte, hvis indhentelsen sker 30-40 år efter et bestemt udført arbejde.

Beskæftigelsesministeriet finder det derfor hensigtsmæssigt, at den ansatte selv er i besiddelse af oplysningerne i asbestprotokollen, når arbejdsgiveren har udfyldt asbestprotokollen.

Beskæftigelsesministeriet foreslår derfor at indføre en bemyndigelsesbestemmelse i lov om arbejdsmiljø, hvorefter ministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere de oplysninger, som arbejdsgiveren registrerer i asbestprotokollen om den ansatte og dennes arbejde, til den enkelte ansatte senest ved ansættelsesforholdets ophør.

2.7.3. Den foreslåede ordning

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 15, indsætter en bemyndigelsesbestemmelse, der vil medføre, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere de oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte, senest ved ansættelsesforholdets ophør,

herunder regler om formen for udlevering af oplysninger m.v.

Hensigten med forslaget er at fastsætte regler om, at arbejdsgiveren pålægges pligt til at udlevere oplysningerne for at sikre, at den ansatte også selv får oplysningerne i asbestprotokollen i sin besiddelse.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse tænkes bl.a. udmøntet til at fastsætte nærmere regler om formen for udlevering af oplysninger og om, hvornår oplysningerne kan anses for udleveret, herunder ved eventuel anvendelse af digital kommunikation.

Det er ikke hensigten at pålægge en pligt til at foretage udlevering af oplysninger ved anvendelse af digital kommunikation. Hvis arbejdsgiveren imidlertid anvender en digital løsning til at udlevere oplysningerne fra protokollen, f.eks. systemer til modtagelse af digital post så som e-boks, mit.dk eller en e-mail anvist af den ansatte, vil oplysningerne blive anset for at være udleveret, når de er tilgængelige for den ansatte.

Forslaget vil ikke ændre på arbejdsgiverens pligt til at opbevare oplysningerne i protokollen i mindst 40 år efter udsættelsen for asbest er ophørt, eller pligten til at sende protokollen til Arbejdstilsynet ved virksomhedsophør.

2.8. Arbejdsmiljøorganisation på virksomheder med 1-9 ansatte

2.8.1. Gældende ret

Det fremgår af § 6, 1. pkt., at samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere i virksomheder med 1-9 ansatte. Det vil sige, at virksomheder med 1-9 ansatte ikke er forpligtede til at organisere samarbejdet om sikkerhed og sundhed i en arbejdsmiljøorganisation. Beskæftigelsesministeren er efter § 6, 2. pkt., bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder. Bemyndigelsen er i dag udnyttet til at fastsætte regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation på skiftende eller midlertidige arbejdssteder, herunder i bygge- og anlægsbranchen, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage.

2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeriet finder det hensigtsmæssigt at tydeliggøre, at der efter bemyndigelsesbestemmelsen i § 6, 2. pkt., kan fastsættes regler, der udgør undtagelser til hovedreglen om, at der ikke skal opbygges en arbejdsmiljøorganisation i virksomheder med 1-9 ansatte. Samtidig bør bemyndigelsen ikke nødvendigvis udnyttes til at fastsætte særregler for samtlige midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted.

2.8.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 6, 2. pkt., ændres ved, at der tilføjes et ”dog”.

Den foreslåede ændring vil binde § 6, 1. og 2. pkt. bedre sammen sprogligt, fordi det kommer til at fremgå tydeligere, at bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder er en undtagelse til udgangspunktet om, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 1-9 ansatte skal ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere.

Det er hensigten, at bemyndigelsesbestemmelsen fortsat vil blive anvendt til at fastsætte særregler for midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, når der er tale om bygge- og anlægsarbejde. Det er imidlertid ikke hensigten, at bemyndigelsen fremover vil blive anvendt til at udstede særregler om opbygning af arbejdsmiljøorganisation ved 5 ansatte for samtlige midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted.

2.9. Arbejdsmiljøkompetencer

2.9.1. Gældende ret

Arbejdsgiveren skal ifølge § 6 d, stk. 3, sørge for, at der hvert år udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Det fremgår af § 9, stk. 1, 1. pkt., at arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende.

2.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det fremgår af afrapporteringen fra det midlertidige AMO-udvalg, at udvalget drøftede, at det er en forudsætning for et effektivt arbejdsmiljøarbejde, at de nødvendige kompetencer er til stede i virksomheden eller om nødvendigt indhentes via bistand fra eksterne arbejdsmiljøprofessionelle. Det fremgår endvidere, at udvalget var enige om, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have kompetencer, som er relevante i forhold til arbejdsmiljøorganisationens roller og opgaver.

Det midlertidige AMO-udvalg har imidlertid anbefalet at ophæve kravet om kompetenceudviklingsplan for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Årsagen er ifølge udvalget, at kompetenceudviklingsplanen ikke fungerer efter hensigten og derved ikke tilfører den værdi for arbejdsmiljøarbejdet, som den var tiltænkt. Udvalget anbefalede også, at arbejdsmiljøudvalget fortsat hvert år skal drøfte den supplerende uddannelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisa-

tionen, og at arbejdsmiljøudvalget derudover skal drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Det midlertidige AMO-udvalg anbefalede desuden at ændre reglerne, således at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal have gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter, at vedkommende er tiltrådt som medlem af arbejdsmiljøorganisationen i stedet for inden 3 måneder efter, vedkommende er valg eller udpeget.

Beskæftigelsesministeriet er enig i det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger om at ophæve kravet om kompetenceudviklingsplan og sikre, at arbejdsmiljøkompetencer fortsat drøftes i arbejdsmiljøudvalget, samt at ændre reglerne vedrørende tidspunktet for gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Det er hensigtsmæssigt at justere reglerne, så de administrative byrder bliver lettet for virksomhederne, samtidig med at det fortsat sikres, at arbejdsmiljøkompetencer drøftes hvert år.

I forhold til tidspunktet for gennemførelsen af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det er mere relevant at lade dette tidspunkt afhænge af, hvornår medlemmet tiltræder arbejdsmiljøorganisationen og således begynder at få brug for uddannelsen, end at lade det afhænge af, hvornår vedkommende er valgt eller udpeget.

2.9.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 6 d, stk. 3, om kompetenceudviklingsplan, nyaffattes, så kravet om kompetenceudviklingsplan afskaffes, og at der i stedet indføres et krav om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøudvalget hvert år drøfter den supplerende arbejdsmiljøuddannelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, og at arbejdsmiljøudvalget derudover drøfter, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Formålet med den foreslåede ordning er at sikre systematiske drøftelser om, hvorvidt der er de nødvendige arbejdsmiljøkompetencer i arbejdsmiljøorganisationen og i virksomheden generelt. Medlemmerne af arbejdsmiljøudvalget vil typisk have viden om, hvilke arbejdsmiljøkompetencer arbejdsmiljøorganisationen har brug for at tilegne sig det kommende år. Ligeledes vil arbejdsmiljøudvalget ofte have viden om, hvorvidt der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden, eller om det er nødvendigt at tilføre denne viden. Det er arbejdsgiveren, der har beslutningskompetencen, ligesom det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for at indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab, jf. § 12 i lov om arbejdsmiljø.

Den foreslåede ændring af § 9, stk. 1, vil indebære, at arbejdsgiveren skal sørge for, at et medlem af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter, at vedkommende er tiltrådt som medlem af arbejdsmiljøorganisationen, i stedet for inden 3 måneder efter at vedkommende er valgt (når medlemmet er arbejdsmiljørepræsentant) eller udpeget (når medlemmet er arbejdsleder). I de situationer, hvor tiltrædelsestidspunktet ligger på et senere tidspunkt end tidspunktet for valg eller udpegning, vil det betyde, at der vil være længere tid til at gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

2.10. Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse

2.10.1. Gældende ret

Det fremgår af § 10, stk. 2, at arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I Højesterets dom af 29. november 2017 i sag 50/2017 blev det fastslået, at bestemmelsen om den særlige beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter ikke medfører beskyttelse i de tilfælde, hvor arbejdet ikke er dækket af en overenskomst inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Det midlertidige AMO-udvalg havde derfor til opgave at komme med en anbefaling til ændring af de gældende regler. Det midlertidige AMO-udvalg lod sig inspirere af Samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) (nu Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH). Det følger af aftalen, at medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder særlig beskyttelse mod afskedigelse, gives 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det varsel, der eventuelt er fastsat i den kollektive overenskomst. Ifølge Samarbejdsaftalen kan det længere varsel dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Beskæftigelsesministeriet finder det væsentligt, at loven sikrer samtlige arbejdsmiljørepræsentanter en særlig beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene. Samtidig hæfter ministeriet sig ved, at arbejdsmarkedets parter i det midlertidige AMO-udvalg er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke allerede er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene, skal sikres et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.

2.10.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indsættes et nyt stk. 3 i § 10, der vil sikre arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene efter stk. 2, et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger. Den foreslåede bestemmelse vil således fungere som sikkerhedsnet for de arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke nyder en særlig beskyt-

telse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene efter stk. 2. I den forbindelse henvises til § 25, stk. 4, i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, hvoraf det fremgår, at valget af arbejdsmiljørepræsentanten gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted. I forhold til bygge- og anlægsarbejde betyder det, at arbejdsmiljørepræsentanten alene nyder beskyttelse, så længe der arbejdes på bygge- eller anlægspladsen, idet rollen som arbejdsmiljørepræsentant i den situation er knyttet til bygge- eller anlægspladsen.

2.11. Arbejdspladsvurdering

2.11.1. Gældende ret

Det fremgår af § 15 a, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) af arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Kravet om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en APV, er en implementering af Rådets direktiv 89/391/ØEF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet). Direktivet pålægger arbejdsgiveren en række generelle forpligtelser, herunder en forpligtelse til at foretage en generel helhedsvurdering af de sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold på arbejdspladsen.

I Danmark er forpligtelsen således implementeret i reglerne om APV. Reglerne om APV fastslår også, at APV'en skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, og at dette skal ske under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Kravet om at iagttage forebyggelsesprincipperne implementerer arbejdsgivers pligt til at iagttage de generelle forebyggelsesprincipper, som angivet i Rammedirektivet.

APV'en skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med APV'en.

En APV skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

En APV skal indeholde følgende elementer: Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer samt retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen el-

ler de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen.

Beskæftigelsesministeren er efter § 15 a, stk. 4, bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter i forbindelse med udarbejdelse af APV. Desuden er ministeren bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgning på APV. Bemyndigelsen er udmøntet i en række bekendtgørelser, herunder bl.a. bekendtgørelse om arbejdets udførelse og bekendtgørelse om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære. I bekendtgørelse om arbejdets udførelse anvendes bemyndigelsen bl.a. til at fastsætte nærmere regler om, under hvilke hensyn APV skal udarbejdes. I bekendtgørelse om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære anvendes bemyndigelsen bl.a. til at fastsætte nærmere regler om de særlige elementer, der skal indgå i en ATEX-APV, og om særlige krav til ajourføring af ATEX-APV.

I forhold til Arbejdstilsynets tilsynspraksis vedrørende APV fremgår det af bemærkningerne til Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø fremsat den 29. november 2006, at "Formålet med forslaget er at tydeliggøre og præcisere, at APV i sin helhed, jf. lovens krav i § 15 a, stk. 1-3, er et selvstændigt tilsynsobjekt, der er omfattet af Arbejdstilsynets sædvanlige tilsynsbeføjelser, jf. lovens § 72 og § 77.", jf. Folketingstidende 2006/2007, tillæg A, spalte 3028. Arbejdstilsynet har således i dag hjemmel til at håndhæve alle dele af bestemmelsen om APV, herunder de enkelte indholdsmæssige elementer.

2.11.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det midlertidige AMO-udvalg skulle bl.a. drøfte, om APV'en kunne blive et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet. AMO-udvalget anbefalede i den forbindelse, at det bliver tydeliggjort i reglerne, at APV'en er en proces, der skal gennemføres.

Det midlertidige AMO-udvalg fandt også, at man med fordel kan styrke fokus på APV'ens handlingsplan, der skal understøtte det faktiske forebyggende arbejde i virksomhederne, samt at man kan styrke fokus på opfølgningen på de igangsatte handlinger. Ifølge udvalget kan dette styrke APV'en som et aktivt og handlingsorienteret redskab, der kan understøtte virksomhedernes systematiske arbejdsmiljøarbejde, således at arbejdsmiljøproblemer forebygges og løses, hvis de opstår.

Ligeledes anbefalede det midlertidige AMO-udvalg, at det tydeliggøres i reglerne, at der i APV'en skal indgå en risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, ligesom det tydeligt skal fremgå, hvilke dele af APV'en der skal dokumenteres skriftligt.

Beskæftigelsesministeriet er enig i det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger om APV og finder det hensigtsmæssigt at implementere dem, dog med enkelte justeringer

på baggrund af indstilling fra Arbejdsmiljørådets regeludvalg til behandling af udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde samt efter høringssvar til lovforslaget. Særligt findes det hensigtsmæssigt at sætte fokus på, at APV'en er en dynamisk proces, og at APV-arbejdet skal have fokus på handling.

2.11.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 15 a, stk. 1-3, om APV, nyaffattes. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i retstilstanden. Således indføres der ikke med forslaget nye krav til arbejdsgiveren eller til arbejdet med APV'en, og kravet om skriftlighed foreslås fastholdt.

Formålet med nyaffattelsen er overordnet at gøre APV-arbejdet lettere for virksomhederne at forstå, således at virksomhederne i højere grad vil bruge APV'en som et aktivt redskab, og således at virksomhedernes systematiske arbejdsmiljøarbejde fremmes.

Med forslaget styrkes fokus på, at APV'en er en dynamisk proces, som involverer et skriftligt element. I dag er det ikke alle virksomheder, der arbejder med APV'en som det dynamiske værktøj, det er tiltænkt at være. Nogle virksomheder udarbejder kun APV'en hvert 3. år uden hensyntagen til de løbende ændringer, der sker i virksomheden, og som kan have betydning for arbejdsmiljøet, og nogle virksomheder har primært fokus på at kortlægge arbejdsmiljøet og i mindre grad fokus på at igangsætte og følge op på handlinger, der kan forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer.

Formålet med forslaget er at påvirke virksomhedernes tænkning omkring APV-arbejdet, således at der gennemføres APV, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne med videre, som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Det kan f.eks. være, at de ansatte skal til at arbejde med borgere med andre behov end hidtil, at der indkøbes en ny type maskine, eller at der sker en omstrukturering i virksomheden. Der vil således løbende skulle foretages afdækning og risikovurdering af virksomhedens arbejdsprocesser m.v. for at forebygge og håndtere eventuelle arbejdsmiljøproblemer. Som hidtil vil arbejdsgiverens pligt til at sørge for at gennemføre APV første gang indtræde, når virksomheden har mindst én ansat.

Forslaget vil endvidere styrke et fokus på handlingsplanen, så det bliver tydeligt, at processen skal fortsætte med handling og opfølgning på baggrund af den foretagne risikovurdering, således at der handles på eventuelle arbejdsmiljøproblemer samt følges op på, om løsningerne har virket.

Forslaget vil medføre, at det tydeligt fremgår, at APV'en skal rumme en risikovurdering. På den måde lægger forslaget sig tættere op ad Rammedirektivets ordlyd (risk assessment).

Endelig vil forslaget medføre tydelighed omkring, at der skal være en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførel-

se af APV, herunder en skriftlig handlingsplan. Den skriftlige handlingsplan vil skulle tjene til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen vil skulle indeholde en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. Forslaget vil ikke ændre på det nuværende skriftlighedskrav.

Forslaget tilsigter ingen ændring af Arbejdstilsynets tilsynsbeføjelse i forhold til virksomhedernes APV-arbejde. APV vil således fortsat i sin helhed være et selvstændigt tilsynsobjekt, der er omfattet af Arbejdstilsynets sædvanlige tilsynsbeføjelser, jf. lovens § 72 og § 77. Dette indebærer, at Arbejdstilsynet fortsat vil have hjemmel til at håndhæve alle dele af bestemmelsen om APV, herunder de enkelte indholdsmæssige elementer. De skriftlige dele af APV'en vil fortsat ikke skulle sendes til godkendelse hos Arbejdstilsynet.

2.12. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter lov om arbejdsmiljø

2.12.1. Gældende ret

Videregivelse og behandling af personoplysninger reguleres af forordning nr. 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 (databeskyttelsesforordningen) og 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).

Indkomstregistret indeholder oplysninger for ca. 3,5 mio. borgere og er indsamlet primært til brug for skatteberegning. En offentlig myndighed kan kun få terminaladgang til indkomstregisteret og bruge oplysningerne til andet formål, hvis den pågældende myndighed i henhold til anden lovgivning kan få sådan adgang jf. § 7, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 284 af 2. marts 2022 om et indkomstregister (indkomstregisterloven). Videregivelse af oplysninger fra indkomstregistreret eller terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret kræver således udtrykkelig lovhjemmel i anden lovgivning.

Adgang til indkomstregistret kan som følge af ovenstående ikke ske alene med henvisning til databeskyttelsesforordningens art. 6, stk. 1, litra e) om behandling, som er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt. Det skal fremgå udtrykkeligt i lovgivningen før en offentlig myndighed kan få terminaladgang til registret.

Arbejdstilsynet har efter den gældende bestemmelse i § 72, stk. 2, en sådan udtrykkelig lovhjemmel til at få terminaladgang til indkomstregistret i forbindelse med Arbejdstilsynets tilrettelæggelse af tilsynsopgaver. Bestemmelsen indeholder

alene en hjemmel til, at Arbejdstilsynet på baggrund af oplysninger om tilskadekomnes CPR-nummer fra en arbejds-skade- eller erhvervs sygdoms anmeldelse kan få overført oplysninger om arbejdsgiverens CVR-nummer fra indkomstregistret, som kan identificere den virksomhed, hvor skaden er opstået. Arbejdstilsynet har ikke efter den gældende bestemmelse adgang til at få overført oplysninger til andre formål, herunder til brug for statistik og analyse.

Der er ikke i dag en hjemmel til, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret.

2.12.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at Arbejdstilsynet, for at kunne målrette sine forebyggelsesindsatser, har behov for adgang til oplysninger fra indkomstregistret med henblik på at kunne kontakte de ansatte direkte med konkrete arbejdsmiljøspørgsmål til brug for analyse og statistik. Det kan f.eks. være ved at foretage spørgeskemaundersøgelser med henblik på at få oplysninger om de ansattes arbejdsmiljø i praksis. Ved at indsamle viden direkte fra de ansatte, kan Arbejdstilsynets indsatser gennemføres på et mere fyldestgørende grundlag og dermed kan Arbejdstilsynet opnå større effekt i forhold til løsning af arbejdsmiljøudfordringer i praksis.

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelser vil Arbejdstilsynet have behov for oplysninger fra indkomstregisteret om bl.a. navn, kontaktoplysninger, alder, arbejdsgiver (CVR-nummer), beskæftigelsesbrøk (hvor mange timer om ugen der arbejdes) og start- og sluttidspunkt for ansættelse.

Oplysninger om beskæftigelsesbrøk og start- og sluttidspunkt er nødvendige for at kunne præcisere informationsøgninger, så Arbejdstilsynet ikke kontakter deltidsansatte eller personer, der lige er startet i jobbet, i forbindelse med undersøgelserne.

I 2021 foretog Arbejdstilsynet en undersøgelse i forhold til renovationsbranchen med fokus på, hvordan de ansatte kunne passe bedre på sig selv i arbejdet med en række konkrete gode råd, som de ansatte kunne anvende i hverdagen. Det var i den forbindelse vanskeligt for Arbejdstilsynet at finde ud af, hvad der rent faktisk var af udfordringer for de ansatte i hverdagen og dermed at målrette sin indsats. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det ville have styrket udviklingen af indsatsen – og andre lignende indsatser – hvis Arbejdstilsynet havde tilstrækkeligt med oplysninger til at kunne kontakte de ansatte i branchen direkte med en spørgeskemaundersøgelse, som Arbejdstilsynet kunne basere sin indsats på.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er en sektorforskningsinstitution under Beskæftigelsesministeriet, som forsker, formidler og uddanner inden for arbejdsmiljøområdet, og som dermed bidrager til at udvikle et sikkert og sundt arbejdsmiljø i Danmark.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø ligeledes har brug for adgang til oplysninger fra indkomstregistret til brug for udarbejdelse af analyse og statistik på arbejdsmiljøområdet, herunder bl.a. til undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø i Danmark.

2.12.3. Den foreslåede ordning

Med forslaget vil det sikres, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø får adgang til oplysninger fra indkomstregisteret til brug for analyse og statistisk.

Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø vil kun få adgang til oplysninger, som er relevante og nødvendige, jf. bemærkningerne til lov om et indkomstregister, hvorefter terminaladgang kun vil kunne opnås i det omfang, myndigheden kan og skal bruge oplysningerne fra indkomstregistret.

De behandlinger af personoplysninger, som efter forslaget vil blive foretaget hos Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, skal leve op til de regler, som er fastlagt i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Lovforslaget vil således ikke indebære fravigelse af databeskyttelsesforordningen eller databeskyttelsesloven.

Det følger bl.a. af artikel 5 i databeskyttelsesforordningen, at behandling af personoplysninger skal være sagligt og proportionalt. Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter vil endvidere sikre, at der kun gives adgang til oplysningerne for medarbejdere, som er autoriserede hertil. I overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen vil autorisationen alene blive givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne indhentes. Der henvises i forhold til samkøring til Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 86-87 og side 96-97.

Forslaget vil sikre, at der også efter databeskyttelsesreglerne er et klart og sikkert retsgrundlag for behandling af personoplysningerne.

Forslaget vil tillige forudsætte, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø skal indgå en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysningerne i indkomstregistret, før Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan få adgang til at bruge oplysningerne i indkomstregisteret.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om at indføre en tilsvarende adgang til indkomstregistret i lov om arbejdsskadesikring og vil samtidig kunne bidrage til understøttelse af udarbejdelse af analyser, som rækker ind i både lov om arbejdsskadesikring og lov om arbejdsmiljø. Der henvises til afsnit 2.19.

2.13. Udelukkelse fra at kunne indgå nye aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet

2.13.1. Gældende ret

Det fremgår af § 77 b, stk. 1, at Arbejdstilsynet kan indgå skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

Aftaler kan ifølge § 77 b, stk. 2, indgås i to tilfælde. I det ene tilfælde, kan der indgås aftale, når Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af reglerne, og arbejdsgiveren ønsker at løse problemet flere steder på virksomheden. I det andet tilfælde kan der indgås aftale, når Arbejdstilsynet har mistanke om en overtrædelse af reglerne, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, der er mistanke om.

Det fremgår af § 77 b, stk. 4, at en aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene.

2.13.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Bestemmelsen i § 77 b om aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet blev indført den 1. september 2020 med lov nr. 1554 af 27. december 2019 om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring.

Ordningen med aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet er blevet en succes, idet der i perioden 1. september 2020 til 1. maj 2022 er indgået 1512 aftaler mellem Arbejdstilsynet og en arbejdsgiver, heraf 28 aftaler vedrørende konstaterede overtrædelser og 1.484 aftaler vedrørende mistanke om overtrædelser.

Det er Arbejdstilsynets erfaring, at de indgåede aftaler i vidt omfang bliver opfyldt af arbejdsgiveren.

Imidlertid er der nogle større arbejdspladser, f.eks. kommunerne, der ikke ønsker at indgå aftaler, fordi en manglende opfyldelse af en aftale medfører, at hele den juridiske enhed, dvs. hele kommunen med alle dens institutioner m.v., bliver udelukket fra at kunne indgå en ny aftale inden for en vis periode. Dette gælder også, selv om en aftale alene vedrører en enkelt institution, dvs. en enkelt produktionsenhed, f.eks. en børnehave, når produktionsenheden ikke opfylder aftalen inden for den aftalte frist.

At det er hele den juridiske enhed, der udelukkes fra at kunne indgå aftale om forbedring af arbejdsmiljøet, følger af bemærkningerne til lov nr. 1554 af 27. december 2019 om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring. Det fremgår af lovforslag nr. L 65 om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring fremsat den 19. november 2019, afsnit 2.3.4 om den foreslåede ordning, at det forudsættes, at Arbejdstilsynet ikke vil kunne indgå et nyt aftaleforløb med arbejdsgiveren om løsning af et arbejdsmiljøproblem inden for en vis periode efter den forrige aftales udløb i

de situationer, hvor arbejdsmiljøproblemet ikke blev løst via den indgåede aftale.

Beskæftigelsesministeriet finder det uhensigtsmæssigt, at større arbejdspladser, som f.eks. kommuner, afholder sig fra at indgå aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet, når Arbejdstilsynet har gode erfaringer med aftalerne.

På den baggrund findes det hensigtsmæssigt, at justere reglen om kontrol af forholdene efter afslutningen af en aftale, så det som udgangspunkt er den enkelte produktionsenhed, der ikke har opfyldt aftalen om forbedring af arbejdsmiljøet inden for den aftalte frist, som udelukkes fra at kunne indgå nye aftaler inden for en vis periode efter den forrige aftales udløb.

2.13.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at bestemmelsen i § 77 b, stk. 4, ændres, så det fremgår, at en aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene, og om aftalen er opfyldt.

Ændringen vil blive foretaget for fremover som udgangspunkt kun at udelukke produktionsenheder fra at kunne indgå nye aftaler, hvis en indgået aftale ikke er opfyldt inden for fristen. Dermed vil hele juridiske enheder ikke blive udelukket fra at kunne indgå nye aftaler efter den forrige aftales udløb, når det alene er den enkelte produktionsenhed, der ikke har opfyldt en indgået aftale inden for fristen. Udelukkelsen fra at kunne indgå nye aftaler vil fortsat kun skulle ske i en vis periode.

Hvis flere produktionsenheder inden for samme juridiske enhed ikke opfylder indgåede aftaler inden for de aftalte frister, vil den juridiske enhed dog alligevel kunne blive udelukket fra at indgå nye aftaler inden for en vis periode efter de forrige aftalers udløb. Der vil dog f.eks. skulle være en vis tidsmæssig sammenhæng mellem de enkelte produktionsenheders manglende opfyldelse af de indgåede aftaler, før hele den juridiske enhed vil blive udelukket fra at kunne indgå nye aftaler inden for en vis periode.

2.14. Uddannelsessteders pligter og ansvar

2.14.1. Gældende ret

Når elever, lærlinge og studerende på uddannelsessteder udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, finder lov om arbejdsmiljø anvendelse, jf. lovens § 2, stk. 3. Uddannelsesstederne har pligt til at sørge for, at elevernes, lærlingenes og de studerendes øvelser planlægges og tilrettelægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Imidlertid er uddannelsesstedernes pligter i forhold til elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter ikke i dag beskrevet i en selvstændig bestemmelse i kapitel 4 om almindelige pligter i lov om arbejdsmiljø, ligesom uddannelsesstedernes ansvar som en konsekvens heraf ikke fremgår af lovens § 82, stk. 1, nr. 1, om straf.

§ 2 i lov om arbejdsmiljø definerer lovens anvendelsesområde. Efter § 2, stk. 1, omfatter loven ”arbejde, der udføres for en arbejdsgiver”. Det kaldes lovens hovedområde.

Det fremgår af § 2, stk. 3, at en række af lovens bestemmelser gælder for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver. Det kaldes lovens udvidede område.

De aktiviteter på uddannelsessteder, som rummer samme risici eller faremomenter, som tilsvarende aktiviteter udført i en lignende arbejdssituation, anses også for arbejde og er omfattet af lovens udvidede område. Disse aktiviteter kaldes for praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter.

Elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter udføres ikke for en arbejdsgiver, og derfor er de alene omfattet af lovens udvidede område efter § 2, stk. 3.

De praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter kan f.eks. bestå i brug af værktøj og maskiner på erhvervsskoler med tekniske erhvervsuddannelser eller i brug af apparater, værktøj eller kemikalier i forbindelse med undervisning i fysik, kemi eller faget håndværk og design i grundskolen eller gymnasiet.

Hvis en elev, lærling eller studerende har en praktik- eller læreplads i en virksomhed eller sendes ud i praktik eller oplæring i en virksomhed i kortere eller længere tid, vil eleven, lærlingen eller den studerende være omfattet af lovens hovedområde efter § 2, stk. 1, fordi eleven, lærlingen eller den studerende udfører arbejde for en arbejdsgiver. Det betyder, at alle bestemmelserne i lov om arbejdsmiljø gælder i forhold til praktik- eller oplæringsforløbet.

Elever og lærlinge, som ikke kan finde en læreplads i en virksomhed, har mulighed for at gennemføre deres oplæring på et skoleop læringscenter, jf. lov om erhvervsuddannelse. Skoleop læringscenter anses for sidestillet med arbejde for en arbejdsgiver i traditionel forstand, fordi arbejdet på skolen nøje svarer til den oplæring, eleven eller lærlingen ville have fået i en almindelig læreplads på en virksomhed. Derfor er elever og lærlinge også omfattet af hovedområdet efter lovens § 2, stk. 1, i deres skoleop læringsforløb.

Det betyder, at elever, lærlinge og studerendes arbejde og øvelser er omfattet af lov om arbejdsmiljø på følgende måde:

Elever, lærlinge og studerende, der er i praktik eller oplæring i en virksomhed eller i skoleop læringscenter, udfører arbejde for en arbejdsgiver, og det pågældende arbejde er fuldt ud omfattet af loven (lovens hovedområde).

Elever, lærlinge og studerende, der udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter på uddannelsessteder, er omfattet af lovens udvidede område, når de udfører øvelserne.

Elever, lærlinge og studerende, der modtager undervisning

via bøger og computer i f.eks. dansk og engelsk, er ikke omfattet af loven.

Det udvidede område i loven finder anvendelse ved praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, når de bliver udført af de personer og på de uddannelsessteder, der er omfattet af Børne- og Undervisningsministeriets lov om elever og studerendes undervisningsmiljø.

Arbejdstilsynet fører ikke tilsyn med elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter i samme omfang, som Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejde udført for en arbejdsgiver (lovens hovedområde). Arbejdstilsynet fører dog tilsyn med elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter i en række tilfælde.

For det første kan Arbejdstilsynet blive bekendt med en ulykke på baggrund af en anmeldelse af ulykken eller via oplysninger fra politiet. Arbejdstilsynet undersøger anmeldte ulykker, når de er udvalgt til tilsyn, og akutte ulykker, hvor elever, lærlinge eller studerende er kommet til skade i forbindelse med udførelse af praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter.

For det andet kan Arbejdstilsynet føre tilsyn med elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter på baggrund af en klage over arbejdsmiljøet. Det kan f.eks. være en klage over, at elever, lærlinge eller studerende på en skole udfører arbejde ved maskiner uden anvendelse af sikringsdele eller beskyttelsesudstyr.

For det tredje kan Arbejdstilsynet på et almindeligt tilsynsbesøg på et uddannelsessted f.eks. observere elever, lærlinge eller studerende udføre praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter.

Efter loven skal elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det gælder f.eks. ved anvendelse af maskiner og andre tekniske hjælpemidler og ved anvendelse af stoffer og materialer, der kan være farlige eller i øvrigt forringe elevernes, lærlingenes eller de studerendes sikkerhed eller sundhed.

En del af en forsvarlig planlægning og tilrettelæggelse af øvelserne indebærer, at uddannelsesstederne skal sikre, at eleverne, lærlingene og de studerende har de rette kompetencer til at kunne gennemføre øvelserne forsvarligt. Dette følger af, at øvelserne planlægges og tilrettelægges af uddannelsesstederne, ligesom det er uddannelsesstederne, der stiller værktøj og materialer til rådighed og bestemmer, hvad eleverne, lærlingene og de studerende skal gøre og hvordan.

Hvis Arbejdstilsynet i forbindelse med f.eks. en ulykkesundersøgelse konstaterer, at der er sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, vil der blive afgivet en reaktion til uddannelsesstedet, hvis det kan lægges til grund, at uddannelsesstedet f.eks. ikke har sikret sig, at det tekniske hjælpemiddel eller stoffet/materialet var sikkert at anvende,

ikke har sikret sig, at eleven, lærlingen eller den studerende havde de rette kompetencer til at betjene maskinen/stoffet eller ikke har fulgt op på udførelsen af øvelsen.

Det kan f.eks. være tilfældet, hvis uddannelsesstedet stiller en maskine eller et værktøj til rådighed, som ikke kan anvendes sikkerhedsmæssigt forsvarligt, fordi det ikke er i forsvarlig stand. I sådanne tilfælde har uddannelsesinstitutionen ikke levet op til sine pligter og har dermed overtrådt reglerne.

Hvis det derimod kan lægges til grund, at det ikke er uddannelsesstedet, som har ansvaret for en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, vil der ikke blive givet en reaktion til uddannelsesstedet. Det kan f.eks. være fordi uddannelsesstedet forud for øvelsen har sikret sig, at det tekniske hjælpemiddel var sikkert at anvende, at eleven, lærlingen eller den studerende har de rette kompetencer, og at der er fulgt op på udførelsen af øvelsen. Det kan f.eks. være, at eleven, lærlingen eller den studerende i strid med uddannelsesstedets planlægning tager en afskærmning af en farlig maskine forud for en kortvarig brug og uden at uddannelsesstedets lærer således har mulighed for at gribe ind.

2.14.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*

Elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter anses for omfattet af det udvidede område i lov om arbejdsmiljø.

Det betyder bl.a., at uddannelsesstederne har pligt til at sørge for, at elevernes, lærlingenes og de studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter gennemføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Uddannelsesstedernes ansvar har meget lighed med arbejdsgiverens ansvar, dog med den væsentlige forskel, at de ikke ifalder et ansvar gennem elevens, lærlingens eller den studerendes handlinger. Uddannelsesstedernes ansvar efter reglerne i loven forudsætter således, at der inden for uddannelsesstedet er sket en overtrædelse af reglerne. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis en elev på et værksted har anvendt en maskine eller et værktøj, som ikke var i forsvarlig stand.

Uddannelsesstedets ansvar for elevers, lærlinges og studerendes overtrædelser er dermed ikke det samme som en arbejdsgivers ansvar for ansattes overtrædelser, idet en arbejdsgiver ville få en reaktion fra Arbejdstilsynet og blive gjort ansvarlig for en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, også selv om en ansat udførte en arbejdsopgave i strid med arbejdsgiverens planlægning og tilrettelæggelse samt instruktion.

Denne skelnen mellem arbejdsgiverens og uddannelsesstedernes pligter og ansvar efter loven har i nogle tilfælde givet anledning til tvivl.

Derfor finder Beskæftigelsesministeriet det hensigtsmæssigt med en selvstændig bestemmelse om uddannelsesstedernes pligter og dermed en tydeliggørelse af forskellen mellem

pligter og ansvar for en arbejdsgiver (lovens hovedområde) og pligter og ansvar for et uddannelsessted i medfør af arbejdsmiljølovens udvidede område.

2.14.3. *Den foreslåede ordning*

Det foreslås, at der i lovens kapitel 4 om almindelige pligter indsættes en ny bestemmelse om gældende ret for uddannelsessteders pligter og ansvar, hvorefter uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, i forhold til de bestemmelser, der er nævnt i § 2, stk. 3.

Den foreslåede ændring vil medføre, at uddannelsesstedernes pligter kommer til at fremgå af en ny selvstændig bestemmelse i loven. Samtidig vil det komme til at fremgå, at uddannelsesstedernes pligter følger af lovens bestemmelse om det udvidede område.

Der er ikke med forslaget tilsigtet nogen ændring i retstilstanden. Der er alene tale om en fastsættelse af den nugældende praksis, hvorefter uddannelsessteder har pligter og ansvar over for elevers, lærlinges og studerendes udførelse af praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter efter det udvidede område i loven.

Det betyder, at hvis der sker en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med elever, lærlinge eller studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, vil der blive afgivet en reaktion til uddannelsesstedet, hvis uddannelsesstedet ikke har opfyldt sine forpligtelser i forhold til planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af øvelserne, og hvis overtrædelsen falder ind under de bestemmelser, der gælder på det udvidede område.

I praksis betyder det, at uddannelsesstedet bl.a. skal sørge for, at eleverne, lærlingene og de studerende har de rette kompetencer til at kunne gennemføre øvelserne forsvarligt, og endvidere skal sikre sig, at bl.a. tekniske hjælpemidler, der skal anvendes i øvelserne, er sikre at anvende og ikke har fejl eller mangler.

Den foreslåede ændring vil betyde, at uddannelsesstedernes pligter bliver direkte nævnt i stafbestemmelsen i lovens § 82, fordi det fremgår af bestemmelsen i § 82, stk. 1, nr. 1, at den, der bl.a. overtræder §§ 25-34 straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Det skyldes, at den foreslåede nye bestemmelse i § 29 a vil være indeholdt i henvisningen til §§ 25-34.

Uddannelsesstedet vil, i modsætning til en arbejdsgiver, ikke ifalde et ansvar alene gennem elevens, lærlingens eller den studerendes handlinger eller overtrædelser. Uddannelsesstedernes ansvar forudsætter således, at uddannelsesstedet har begået en overtrædelse af reglerne, f.eks. ved at uddannelsesstedet ikke har sikret sig, at et teknisk hjælpemiddel var forsvarligt eller at eleverne, lærlingene eller de studerende

havde de kompetencer, der skulle til for at udføre øvelsen forsvarligt.

2.15. Deltagelse af sagkyndige med særlig viden i Arbejdsmiljøklagenævnet

2.15.1. Gældende ret

Det fremgår af § 81 a, stk. 4, 3. punktum, at de enkelte beskikkede medlemmer af Arbejdsmiljøklagenævnet kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.

Arbejdstilsynets afgørelser efter lov om arbejdsmiljø kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet. Nævnets sammensætning fremgår af § 81 a, stk. 1, i loven. Heraf fremgår, at Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand, 10 beskikkede medlemmer, der er udpeget af arbejdsmarkedets parter, samt to beskikkede medlemmer med særlig sagkundskab.

2.15.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Bestemmelsen i § 81 a, stk. 4, 3. punktum, blev indført i forbindelse med oprettelsen af Arbejdsmiljøklagenævnet den 1. januar 1999, jf. lov nr. 379 af 10. juni 1997 om ændring af lov om arbejdsmiljø. Efter denne dato har klager over Arbejdstilsynets afgørelser kunne indbringes for et uafhængigt klagenævn.

Bestemmelsen om, at de beskikkede medlemmer af klagenævnet kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret har så vidt vides ikke været anvendt på noget tidspunkt.

Bestemmelsen forekommer ikke relevant, da bisiddere typisk anvendes i forbindelse med parter, der har ret til at lade sig bistå af andre i forbindelse med sager, som behandles af den offentlige forvaltning. Arbejdsmiljøklagenævnets beskikkede medlemmer ville være inhabile, hvis de var direkte part i en sag, der blev behandlet af nævnet.

Samtidig sørger klagenævnets sekretariat for, at de enkelte sager er tilstrækkeligt oplyst til, at formanden og de beskikkede medlemmer kan træffe afgørelse i sagerne. Opstår der spørgsmål af faglig karakter, har de beskikkede medlemmer adgang til at spørge nævnets to medlemmer med henholdsvis særlig teknisk sagkundskab og særlig arbejdsmedicinsk kundskab, som deltager i møderne uden stemmeret.

Det kan imidlertid ikke udelukkes, at der kan opstå situationer, hvor de beskikkede medlemmer af nævnet har behov for at indhente særlig viden fra eksterne sagkyndige i forbindelse med behandlingen af en sag. Det kan være eksterne sagkyndige med viden om særlige tekniske, juridiske eller arbejdsmedicinske forhold.

På den baggrund finder Beskæftigelsesministeriet det hensigtsmæssigt at ændre bestemmelsen således, at de beskikkede medlemmer af klagenævnet kan anmode om, at der deltager sagkyndige med særlig viden i et nævnsmøde i forbindelse med behandlingen af en konkret sag. De sagkyndige med særlig viden vil ikke have stemmeret, og det for-

udsættes, at de sagkyndige med særlig viden ikke deltager i nævnets votering om sagen.

2.15.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at lovens § 81 a, stk. 4, 3. punktum, om at de enkelte beskikkede medlemmer af Arbejdsmiljøklagenævnet kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret, ændres således, at de beskikkede medlemmer fremover kan anmode om, at sagkyndige med særlig viden deltager uden stemmeret i et møde i forbindelse med behandlingen af en sag.

Arbejdsmiljøklagenævnets beskikkede medlemmer vil dermed ikke længere have mulighed for at møde op med en eller flere bisiddere uden stemmeret, når der afholdes møder i nævnet.

Fremover vil de beskikkede medlemmer få mulighed for at anmode om, at sagkyndige med særlig viden deltager uden stemmeret, når der afholdes et møde i nævnet, og når der er behov for det i forbindelse med behandlingen af en konkret sag.

2.16. Modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen om arbejdslederens pligter

2.16.1. Gældende ret

Det fremgår af § 26, stk. 2, at hvis arbejdslederen bliver bekendt med problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Bestemmelsen i § 26, stk. 2, 1. punktum blev ændret med lov nr. 324 af 28. marts 2023 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af ”Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser” og forlængelse af hjemmel til smileyordningen), som trådte i kraft den 1. juli 2023.

Ændringen betød, at begrebet ”fejl eller mangler” blev erstattet af ordene ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”, hvorved sprogbrugen blev moderniseret. Formålet var tydeliggøre, at loven, herunder arbejdslederens pligter, omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

2.16.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeriet finder, at ordvalget i bestemmelsen i § 26, stk. 2, om arbejdslederens pligter kan moderniseres yderligere, så det stemmer bedre overens med ordene ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”.

Det forekommer ikke altid hensigtsmæssigt eller sprogligt logisk at tale om at ”afværge en fare” og ”gribe ind på stedet”, når det handler om det psykiske arbejdsmiljø.

Samtidig fremgår det af § 28, stk. 2, om de ansattes pligter, at disse vedrører problemer, der kan forringe sikkerheden eller sundheden, mens det for arbejdslederen er angivet at vedrøre problemer, der kan medføre fare for ulykker og sygdom. Denne forskel i ordvalget vedrørende pligter for arbejdsledere og pligter for ansatte findes ikke hensigtsmæssig og kan give anledning til tvivl om, hvorvidt der er forskel, hvilket ikke er tilsigtet.

På den baggrund finder ministeriet, at ordvalget i bestemmelsen om arbejdslederens pligter bør moderniseres, så det passer bedre til det psykiske arbejdsmiljø. Desuden bør ordvalget for arbejdslederens pligter tilpasses i forhold til ordvalget for de ansattes pligter.

2.16.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at ordene »bekendt med« og ordet »faren« i § 26, stk. 2, 1. punktum, ændres til henholdsvis: »opmærksom på« og »en eventuel fare og løse problemerne«.

Samtidig foreslås det, at ordene »Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet« i § 26, stk. 2, 2. punktum, ændres til: »Er dette ikke muligt«, og at ordet »denne« ændres til »arbejdslederen« i § 26, stk. 2, 2. punktum.

Videre foreslås det i § 26, stk. 2, 1. punktum, at ordene »medføre fare for ulykker eller sygdom« ændres til følgende: »forringe sikkerheden eller sundheden«.

De foreslåede ændringer af § 26, stk. 2, 1. og 2. punktum, vil medføre, at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at hvis arbejdslederen bliver opmærksom på problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, skal arbejdslederen sørge for at afværge en eventuel fare og løse problemerne. Er dette ikke muligt, skal arbejdslederen straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Med de foreslåede ændringer vil sprogbrugen i bestemmelsen blive moderniseret og angivelsen af arbejdslederens pligter vil blive tilpasset i forhold til angivelsen af de ansattes pligter.

Der er ikke med forslaget tilsigtet nogen ændringer i den gældende retstilstand, og moderniseringen og tilpasningen af bestemmelsen i § 26, stk. 2, indebærer alene en sproglig opdatering, der ikke ændrer på arbejdslederens pligter og strafansvar. Formuleringen »sørge for at afværge en eventuel fare og løse problemerne« vil således fortsat indebære, at arbejdslederen både har en ret og en pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger. Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området vil heller ikke blive ændret.

2.17. Ophævelse af reguleringsbestemmelse vedrørende gebyrer til Arbejdstilsynet

2.17.1. Gældende ret

Det fremgår af § 74, stk. 8, at gebyrer til Arbejdstilsynet

efter stk. 6, reguleres automatisk med det generelle pris- og lønindeks.

Bestemmelsen blev indsat med lov nr. 425 af 9. juni 2004 om ændring af lov om arbejdsmiljø, der gennemførte arbejdsmiljøreformen ”Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder” m.v. Bestemmelsen blev dengang indsat som stk. 9.

Det følger af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2003-04, tillæg A, side 7677, at den blev indsat i loven, da lov om arbejdsmiljø ikke indeholdt bestemmelser om brugerbetaling i form af gebyrer til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger på de områder, der reguleres i lovens § 74, stk. 6, dvs. om bindende forhåndsbesked, autorisation, udpegning og bemyndigelse samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse og arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

Det følger videre af bestemmelsens forarbejder, at reglen skal sikre, at Arbejdstilsynets varetagelse af nye opgaver ikke lægger beslag på ressourcer fra Arbejdstilsynets kerneområde, tilsynsarbejdet. Gebyrerne skal således dække Arbejdstilsynets langsigtede gennemsnitlige omkostninger ved opgavevaretagelsen i forbindelse med de fire ordninger, der følger af § 74, stk. 6.

2.17.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Ved fastsættelse af gebyrstørrelsen i forbindelse med de fire ovenfor nævnte ordninger har Arbejdstilsynet i praksis anvendt hjemlen i lovens § 74, stk. 6, i stedet for hjemlen i § 74, stk. 8. Arbejdstilsynet har således reelt fastsat gebyrstørrelsen på baggrund af de faktiske omkostninger ved de enkelte ordninger i stedet for på baggrund af en automatisk regulering med det generelle pris- og lønindeks.

§ 74, stk. 8, har dermed ikke nogen praktisk betydning for Arbejdstilsynets fastsættelse af gebyr i henhold til de fire ordninger, der følger af § 74, stk. 6.

Beskæftigelsesministeriet er derudover blevet opmærksom på, at regulering af gebyrer med det generelle pris- og lønindeks ikke er i overensstemmelse med Finansministeriets Budgetvejledning fra 2021. Det følger af vejledningens punkt 2.3.1, at gebyrer fastsættes, så der ”tilstræbes fuld dækning for de omkostninger, der er forbundet med det pågældende gebyrbelagte område”. Automatisk regulering af gebyrer med det generelle pris- og lønindeks er dermed ikke i overensstemmelse med budgetvejledningen.

2.17.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at ophæve § 74, stk. 8, da bestemmelsen ikke har nogen praktisk betydning, og da den ikke er i overensstemmelse med Finansministeriets Budgetvejledning.

Den foreslåede ophævelse af § 74, stk. 8, vil medføre, at gebyrer til Arbejdstilsynet efter § 74, stk. 6, ikke længere

vil kunne reguleres automatisk med det generelle pris- og lønindeks.

Den foreslåede ophævelse af § 74, stk. 8, vil ikke berøre hjemlen til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om gebyrer til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved de ordninger, der er nævnt i § 74, stk. 6.

Forslaget vil forenkle lovgivningen, idet der fremover kun vil være én bestemmelse, hvorefter der kan fastsættes gebyrer til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved ordningerne nævnt i § 74, stk. 6.

2.18. Ændring af sproglig karakter

2.18.1. Gældende ret

Det fremgår af § 10, stk. 2, at arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

2.18.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I lov om arbejdsmiljø benyttes generelt ordet ”tillidsrepræsentant” frem for ”tillidsmand” alle steder på nær i § 10, stk. 2. Ordene er synonyme, men det findes hensigtsmæssigt at ensrette lovens sprogbrug og benytte en kønsneutral betegnelse.

2.18.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 10, stk. 2, om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse, ændres, således at ordet ”tillidsmænd” erstattes af ordet ”tillidsrepræsentanter”. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i retstilstanden. Der er alene tale om en sproglig ensretning, som tillige sikrer, at bestemmelsen bliver kønsneutral.

2.19. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter lov om arbejdsskadesikring

2.19.1. Gældende ret

Videregivelse og behandling af personoplysninger reguleres af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Indkomstregistret indeholder oplysninger for ca. 3,5 mio. borgere og er indsamlet primært til brug for skatteberegning. En offentlig myndighed kan kun få terminaladgang til indkomstregisteret og bruge oplysningerne til andet formål, hvis den pågældende myndighed i henhold til anden lovgivning kan få sådan adgang, jf. § 7, stk. 1, i indkomstregisterloven. Videregivelse af oplysninger fra indkomstregisteret eller terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret kræver således udtrykkelig lovhjemmel i anden lovgivning.

Adgang til indkomstregistret kan som følge af ovenstående ikke ske alene med henvisning til databeskyttelsesforordningens art. 6, stk. 1, litra e) om behandling, som er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interes-

se eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt. Det skal fremgå udtrykkeligt i lovgivningen, før en offentlig myndighed kan få terminaladgang til registret.

Arbejdstilsynet har ikke efter lov om arbejdsskadesikring adgang til at anvende data fra indkomstregistret til analyseformål og statistik. Det betyder bl.a., at Arbejdstilsynet er begrænset i direkte at anvende data fra indkomstregistret i statistiske analyser, hvor Arbejdstilsynet f.eks. ønsker at følge tilskadekomnes erhvervsmæssige tilknytning efter en arbejdsskade med henblik på bl.a. udarbejdelse af initiativer og lovgivning, som kan styrke tilskadekomnes tilknytning til arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade.

2.19.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at Arbejdstilsynet har behov for adgang til oplysninger fra indkomstregistret for at kunne målrette initiativer, der kan understøtte personer med en arbejdsskadesag til at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade.

Data fra indkomstregistret kan bidrage til analyser og statistik om, hvilke grupper af tilskadekomne der er mest udsatte for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade. Det kan f.eks. være ved at koble arbejdsskadedata om diagnose/skadetype, varigt mén og tab af erhvervsevne med indkomstdata, der kan styrke vidensgrundlaget vedrørende personer, der statistisk set har størst risiko for at miste arbejdsmarkedstilknytningen efter en arbejdsskade. Data om udviklingen i indkomst for personer med en arbejdsskade før og efter arbejdsskaden vil endvidere kunne bidrage til et styrket oplysningsgrundlag forud for udarbejdelse af initiativer og lovgivning på arbejdsskadeområdet. Arbejdstilsynet har begrænset adgang til disse data i dag.

Arbejdstilsynet vil have behov for oplysninger fra indkomstregisteret om bl.a. indkomst, indkomsttype, herunder eventuelle sociale ydelser, alder, arbejdsgiver, beskæftigelsesbrøk (hvor mange timer om ugen der arbejdes), samt start- og sluttidspunkt for ansættelse, fordelt på forskellige perioder.

2.19.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås på denne baggrund, at Arbejdstilsynet skal have adgang til oplysninger fra indkomstregisteret til brug for analyse og statistisk vedrørende tilskadekomne, som har fået anmeldt en arbejdsskade.

Arbejdstilsynet vil kun få adgang til oplysninger, som er relevante og nødvendige, jf. bemærkningerne til lov om et indkomstregister, hvorefter terminaladgang kun vil kunne opnås i det omfang, Arbejdstilsynet kan og skal bruge oplysningerne fra indkomstregistret.

De behandlinger af personoplysninger, som efter forslaget vil blive foretaget hos Arbejdstilsynet, skal leve op til de

regler, som er fastlagt i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Lovforslaget vil således ikke indebære fravigelse af databeskyttelsesforordningen eller databeskyttelsesloven.

Det følger bl.a. af artikel 5 i databeskyttelsesforordningen, at behandling af personoplysninger skal være sagligt og proportionalt. Arbejdstilsynet vil endvidere sikre, at der kun gives adgang til oplysningerne for medarbejdere, som er autoriserede hertil. I overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen vil autorisationen alene blive givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne indhentes. Der henvises i forhold til samkøring til Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 86-87 og side 96-97.

Forslaget vil sikre, at der også efter databeskyttelsesreglerne er et klart og sikkert retsgrundlag for behandling af personoplysningerne.

Forslaget vil tillige forudsætte, at Arbejdstilsynet skal indgå en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysningerne i indkomstregistret, før Arbejdstilsynet kan få adgang til at bruge oplysningerne i indkomstregisteret.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget om at indføre en tilsvarende adgang til indkomstregistret i lov om arbejdsmiljø og vil samtidig kunne bidrage til at understøtte udarbejdelse af analyser, som rækker ind i både lov om arbejdsskadesikring og lov om arbejdsmiljø. Der henvises til afsnit 2.12.

3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

3.1. Lovforslaget i forhold til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

Lovforslaget indebærer behandling af personoplysninger omfattet af Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 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), herefter databeskyttelsesforordningen, og lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordningen om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven). Databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven gælder for behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk (elektronisk) databehandling, og for anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register, jf. forordningens artikel 2, stk. 1. Ved behandling forstås enhver aktivitet eller række af aktiviteter – med eller uden brug af automatisk behandling – som personoplysninger gøres til genstand for, f.eks. indsamling, registrering, organisering, systematisering, opbevaring, tilpasning eller ændring, genfinding,

søgning, brug, videregivelse ved transmission, formidling eller enhver anden form for overladelse, sammenstilling eller samkøring, begrænsning, sletning eller tilintetgørelse, jf. artikel 4, nr. 2. Ved personoplysninger forstås efter forordningens artikel 4, nr. 1, enhver form for information om en identificeret eller identificerbar fysisk person (»den registrerede«); ved identificerbar fysisk person forstås en fysisk person, der direkte eller indirekte kan identificeres.

De grundlæggende principper i forordningens artikel 5, stk. 1, skal altid iagttages i forbindelse med behandling af personoplysninger efter lovforslagets bestemmelser. De grundlæggende principper for behandling af personoplysninger fremgår af forordningens artikel 5, stk. 1, og gælder for alle behandlinger af personoplysninger omfattet af forordningen. Det følger bl.a. heraf, at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og på en gennemsigtig måde i forhold til den registrerede (lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra a. Endvidere skal personoplysninger indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og må ikke viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål (formålsbegrænsning), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra b. Herudover skal personoplysninger være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles (dataminimering), jf. forordningens artikel 5, stk. 1, litra c.

Øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven skal ligeledes iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af denne lov. Herunder skal bl.a. oplysningspligten over for de registrerede, jf. databeskyttelsesforordningen artikel 13 og 14 iagttages. Således følger, at når der indsamles personoplysninger om en ansat, enten hos den ansatte selv eller hos andre, bør den dataansvarlige iagttage den almindelige oplysningspligt, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 13 og 14.

3.2. Arbejdsgivers pligt til at udlevere personoplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte

Forslaget om at bemyndige beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere oplysninger fra asbestprotokollen til den pågældende ansatte vil indebære en adgang for arbejdsgiveren til at behandle almindelige personoplysninger.

Som beskrevet ovenfor i de almindelige bemærkninger i afsnit 2.7.1., er der med hjemmel i lov om arbejdsmiljø gældende § 22, stk. 1, i dag fastsat regler i bekendtgørelse om asbest i arbejdsmiljøet, som regulerer arbejde, hvor der forekommer asbest, og øvrigt arbejde, der kan være forbundet med risiko for udsættelse for asbest, om, at arbejdsgiveren skal registrere ansatte i en protokol med angivelse af arten og varigheden af dennes arbejde samt den udsættelse for asbest, der er forbundet hermed. Der gælder ligeledes allerede i dag regler i bekendtgørelsen om, at arbejdsgiveren skal opbevare oplysningerne i protokollen i mindst 40 år efter,

at udsættelsen for asbest er ophørt, samt regler om, at protokollen skal sendes til Arbejdstilsynet ved virksomhedsophør.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse har dermed alene til hensigt at indføre nye regler om, at de i forvejen registrerede oplysninger i asbestprotokollen om den ansatte udleveres til den pågældende ansatte.

Med forslaget indføres der nationale særregler for behandling af ikke-følsomme personoplysninger, jf. lovforslagets § 1, nr. 15, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c.

Det vurderes, at behandlingen af disse oplysninger kan foretages inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens og databeskyttelseslovens regler.

Behandlingen af almindelige personoplysninger, som kan ske i medfør af dette forslags bestemmelser, vurderes at have hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c, idet behandlingen vil være nødvendig for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige.

3.3. Adgang til personoplysninger i indkomstregistret efter lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring

Forslaget om at give Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø adgang til oplysninger i indkomstregistret, vil indebære en adgang for Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø til at behandle almindelige personoplysninger til brug for analyse og statistisk.

Som beskrevet ovenfor i de almindelige bemærkninger i afsnit 2.12.1., kan en offentlig myndighed efter indkomstregisterloven få adgang til personoplysninger i indkomstregistret, hvis der er udtrykkelig lovhjemmel hertil. Arbejdstilsynet har i dag en sådan adgang til indkomstregistreret, som dog er begrænset til Arbejdstilsynets tilrettelæggelse af tilsynsopgaver efter lov om arbejdsmiljø. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har ikke adgang til personoplysninger i indkomstregistreret.

Forslaget indebærer nationale særregler for behandling af ikke-følsomme personoplysninger, jf. lovforslagets § 1, nr. 16 og 28 samt § 2, nr. 1, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e.

Det vurderes, at behandlingen af oplysninger vil kunne foretages inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens og databeskyttelseslovens regler. Behandlingen af almindelige personoplysninger, som vil ske i medfør af dette forslags bestemmelser, vurderes at have hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, idet behandlingen vil være nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt.

Som beskrevet ovenfor i de almindelige bemærkninger i afsnit 2.12. vil forslaget sikre et klart og sikkert retsgrund-

lag for behandling af personoplysninger hos Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i overensstemmelse med de regler, som er fastlagt i indkomstregisterloven, databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Behandling af personoplysninger fra indkomstregistret i medfør af denne lov forudsætter desuden, at der foreligger en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet jf. også de almindelige bemærkninger i afsnit 2.12 og de specielle bemærkninger til forslaget §§ 1, nr. 16 og 28 samt § 2, nr. 1.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.12 og de specielle bemærkninger til bestemmelserne.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

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

Ved udarbejdelsen af lovforslaget har de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning været overvejet.

Den foreslåede nyaffattelse af APV-reglerne er udformet i overensstemmelse med princip #1 om enkle og klare regler, idet der med afsæt i en formåls-orientering er foretaget en nyaffattelse, der har til hensigt at gøre APV-arbejdet lettere for virksomhederne at forstå.

Bemyndigelsesbestemmelsen til fastsættelse af nærmere regler om arbejdsgivers pligt til at udlevere oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte, er udformet i overensstemmelse med principperne for digitaliseringsklar lovgivning, herunder navnlig princip #2 om digital kommunikation, da bemyndigelsesbestemmelsen tænkes udmøntet til at fastsætte nærmere regler om bl.a. formen for udleveringen, herunder ved eventuel anvendelse af digital kommunikation. Desuden vurderes det, at en oversendelse af oplysningerne til den enkelte medarbejder via f.eks. e-post vil være i overensstemmelse med princip #5 om tryk og sikker datahåndtering.

Forslaget om adgang til oplysninger i indkomstregistreret er udformet i overensstemmelse med de 7 principper om digitaliseringsklar lovgivning, herunder særligt princip #4 om sammenhæng på tværs og princip #5 om tryk og sikker datahåndtering. Forslaget vurderes at være dataetisk forsvarligt, da det ikke er muligt at opnå samme formål og resultater på anden mindre indgribende vis. Beskæftigelsesministeriet bemærker i øvrigt, at der ikke er tale om brug af nye teknologier.

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

Forslaget om at ophæve kravet om kompetenceudviklingsplan vurderes at ville medføre en administrativ lettelse for

alle juridiske enheder med 10 eller flere ansatte, idet de ikke længere vil skulle udarbejde en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen. For ophævelse af kravet vurderes den samlede løbende administrative lettelse for erhvervslivet til ca. 6,4 mio. kr.

Forslaget om at ændre i bemyndigelsen for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder har til formål at udstede regler om, at det fremover kun er på skiftende eller midlertidige arbejdssteder i bygge- og anlægsbranchen, at der skal opbygges en arbejdsmiljøorganisation, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage. Ændringen vurderes at medføre løbende administrative lettelser på ca. 10.400 kr. for erhvervslivet.

Forslaget om at bemyndige beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere oplysninger fra asbestprotokollen til den pågældende ansatte vil indebære, at arbejdsgiveren skal anvende begrænset tid på at udlevere oplysningerne til den enkelte ansatte uanset udleveringsform (digital meddelelse eller papirprint). Selve oplysningerne er allerede registreret af arbejdsgiveren efter gældende regler, hvorfor forslaget alene indebærer, at arbejdsgiveren som noget nyt skal anvende tid på at udlevere oplysningerne til de enkelte ansatte. Denne ændring vurderes samlet at medføre løbende administrative omkostninger for erhvervslivet på ca. 790.000 kr.

De samlede administrative lettelser for erhvervslivet vil være ca. 5,6 mio. kr.

Ved en anvendelse af den foreslåede bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at udstede regler om, at det fremover kun er på skiftende eller midlertidige arbejdssteder i bygge- og anlægsbranchen, at der skal opbygges en arbejdsmiljøorganisation, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage, vil det medføre en mindredgift for erhvervslivet på 12,4 mio. i øvrige efterlevelseseomkostninger. Dette skyldes, at erhvervslivet vil opleve en mindredgift ved ikke at skulle etablere arbejdsmiljøorganisationen på udearbejdsstederne på nær i bygge- og anlægsbranchen, da virksomhederne således ikke vil skulle betale for AMO-medlemmernes gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen samt løn under de 22 timers uddannelse.

Forslaget om at beskytte de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke i forvejen er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene, vurderes at medføre en merudgift for erhvervslivet på 1 mio. kr. i øvrige efterlevelseseomkostninger.

Lovforslagets øvrige forslag vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

De foreslåede ændringer vedrørende APV og arbejdsmiljørepræsentantens afskedigelsesbeskyttelse er i overensstemmelse med Rådets Direktiv (89/391/EØF) af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet).

De foreslåede ændringer vedrørende kompetencepåbud og autorisation af arbejdsmiljørådgivere er tillige i overensstemmelse med Rammedirektivet.

10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

De dele af lovforslaget, der vedrører udmøntning af den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, AMO-udvalgets anbefalinger vedrørende APV, uddannelsessteders pligter og ansvar, modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen om arbejdslederens pligter og ophævelse af en reguleringsbestemmelse har i perioden fra den 29. juni 2023 til den 18. august 2023 været sendt i høring hos følgende organisationer og myndigheder m.v.:

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, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, KL, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Landbrug & Fødevarer, Lederne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

De dele af lovforslaget, der vedrører udmøntning af AMO-udvalgets anbefalinger, udmøntning af dele af asbestaftalen, adgang til oplysninger i indkomstregistret, udelukkelse fra at kunne indgå nye aftaleforløb, sagkyndige i Arbejdsmiljøklagenævnet og ændringer af sproglig karakter har i perioden fra den 18. august 2022 til den 15. september 2022 været sendt i høring hos følgende organisationer og myndigheder m.v.:

Advokatrådet, Advokatsamfundet, Akademikerne, Ankesty-

relsen, Amnesty NU, Amnesty International, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Arbejdsmarkedets Tillægspension, Arbejdsmiljøklagenævnet, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljørådgiverne, Arbejdsskadeforeningen AVS, Asylret, Bedsteforældre for Asyl, Beskæftigelsesrådet, Business Danmark, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Bygherreforeningen, Bygningsstyrelsen, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Contea, Dahlberg, Danes Worldwide, Danmarks Biblioteksforening, Danmarks Frie Fagforening, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Flygtningehjælp, Dansk Flygtningehjælp Ungdom (DFUNK), Dansk Sygeplejeråd, Dansk PEN, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Danske Universiteter, Datatilsynet, Den Danske Aktuarforening, Det Faglige Hus, DIGNITY – Dansk Institut Mod Tortur, Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination, Dommerforeningen, Dommerfuldmægtigforeningen, Erhvervshus Fyn, Erhvervshus Hovedstaden, Erhvervshus Midtjylland, Erhvervshus Nordjylland, Erhvervshus Sjælland, Erhvervshus Sydjylland, Erhvervsstyrelsen, Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Fagligt Fælles Forbund, Foreningen af Interne Revisorer, Forsikring & Pension, Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), Folkehøjskolernes Forening i Danmark, Foreningen af Udlændingeretsadvokater, Finanstilsynet, Forhandlingsfællesskabet, Forsikringsforbundet, Forsikringsmæglerforeningen, Frie Funktionærer, Frivilligrådet, FSR-Danske Revisorer, Færøernes Landsstyre, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, GLS-A, Håndværksrådet, Indvandrermedicinsk klinik, Odense Universitetshos-

pital, Indvanderrådgivningen, Ingeniørforeningen, Institut for Menneskerettigheder, International Community/Erhverv Aarhus, ITD Arbejdsgiver, Kirkens Integrationstjeneste, KL, Knud Vilby (på vegne af Fredsfonden), Kooperationen, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed (Kvindefredsligaen), Københavns Byret, Landbrug og Fødevarer, Landsforeningen Adoption & Samfund, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Landsorganisation af kvindekrisecentre (LOKK), Lederne, Lægeforeningen, Lærernes Centralorganisation, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Mellempfolkeligt Samvirke, Naalakkersuisut (Grønlands Selvstyre), Plums Fond for fred, økologi og bæredygtighed (tidl. Fredsfonden), Offentligt Ansattes Organisationer, Producentforeningen, PROSA – Forbundet af It-professionelle, PRO-Vest, Præsidenten for Vestre Landsret, Præsidenten for Østre Landsret, Refugees Welcome, Retspolitisk Forening, Rigsadvokaten, Rigsrevisionen, Røde Kors, Rådet for Etniske Minoriteter (Det Nationale Integrationsråd), Sedgwick Leif Hansen, SOS Racisme, Skatteforvaltningen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration, SMVDanmark, Tandlægeforeningen, Trykkefrihedsselskabet, Udlændingenævnet, Work-live-stay southern Denmark, Trafikstyrelsen, Udbetaling Danmark, WTW, Ældresagen, og Ægteskab uden grænser.

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	Mindreudgift på 12,4 mio. kr.	Merudgift på 1 mio. kr.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Mindreudgift på 6,4 mio. kr. og 10.400 kr.	Merudgift på 790.000 kr.
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen

Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	De foreslåede ændringer vedrørende APV, arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse, kompetencepåbud og autorisation af arbejdsmiljørådgivere er i overensstemmelse med Rådets Direktiv (89/391/EØF) af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet).	
Er i strid med de 5 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 fremgår af den gældende bestemmelse i § 6, 1. pkt., at samarbejdet om sikkerhed og sundhed i virksomheder med 1-9 ansatte skal ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Videre fremgår det af den gældende bestemmelse i § 6, 2. pkt., at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder. Det fremgår af lovbemærkninger til den gældende § 6, jf. Folketingstidende 2009/2010, tillæg A, side 6, at bestemmelsen fortsat vil blive anvendt til at fastsætte særregler for midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde, hvor grænsen for oprettelse af arbejdsmiljøorganisation på 5 ansatte videreføres.

Det foreslås, at der i § 6, 2. pkt., efter »kan« indsættes: »dog«.

Den foreslåede ændring vil indebære en sproglig ændring af bestemmelsen, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at skrive, at det ikke længere er hensigten, at der skal laves særregler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation ved 5 ansatte for samtlige midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted. Det er hensigten, at bemyndigelsen fortsat vil blive anvendt til at fastsætte særregler for midlertidige el-

ler skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, når der er tale om bygge- og anlægsarbejde.

Til nr. 2

Efter den gældende § 6 d, stk. 3, skal arbejdsgiveren sørge for, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Det foreslås, at § 6 d, stk. 3, nyaffattes, således at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøudvalget hvert år drøfter den supplerende arbejdsmiljøuddannelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at arbejdsmiljøudvalget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal drøfte hvilke arbejdsmiljøkompetencer, der er relevante for virksomheden, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen tilegner sig på den supplerende arbejdsmiljøuddannelse det pågældende år, ligesom udvalget skal drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden. På virksomheder med arbejdsmiljøorganisation i ét niveau vil arbejdsgiveren skulle sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen hvert år drøfter den supplerende arbejdsmiljøuddannelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Til nr. 3

Det følger af den gældende § 9, stk. 1, 1. pkt., at arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende.

Det foreslås i § 9, stk. 1, 1. pkt., at ændre »inden 3 mæne-

der efter valget eller udpegningen af den pågældende« til: »senest 3 måneder efter tiltrædelse som medlem af arbejdsmiljøorganisationen«.

Den foreslåede ændring vil medføre, at der maksimalt vil kunne gå 3 måneder fra medlemmet af arbejdsmiljøorganisationen er påbegyndt sit arbejde i arbejdsmiljøorganisationen til medlemmet har gennemført uddannelsen. Med den foreslåede ændring vil det således ikke være afgørende for det seneste tidspunkt for gennemførelsen af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, hvornår medlemmet er valgt eller udpeget, men i stedet hvornår tiltrædelsen i arbejdsmiljøorganisationen finder sted. Ændringen vil stille virksomhederne ens, uanset hvornår valget eller udpegningen af medlemmet har fundet sted.

Til nr. 4

Det fremgår af § 10, stk. 2, at arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Det foreslås i § 10, stk. 2, at ændre »tillidsmænd« til »tillidsrepræsentanter«.

Forslaget vil medføre, at lovens sprogbrug vil blive ensrettet, og at loven vil benytte en kønsneutral betegnelse for tillidsrepræsentanter.

Til nr. 5

Det foreslås at indsætte et nyt § 10, stk. 3, som fastslår, at hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold efter stk. 2, skal arbejdsmiljørepræsentanten have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.

Den foreslåede nye bestemmelse vil medføre, at en arbejdsmiljørepræsentant, som ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene på samme måde som tillidsrepræsentanter efter bestemmelsen i § 10, stk. 2, fordi arbejdet ikke er dækket af en overenskomst inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område, vil få et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.

Der henvises til pkt. 2.10.2. om baggrunden herfor.

Til nr. 6

Det fremgår af § 10, stk. 3, at uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 1 og 2, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ved fagretlig behandling, jf. § 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Det foreslås i § 10, stk. 3, som bliver § 10, stk. 4, at ændre »stk. 1 og 2« til: »stk. 1-3«.

Den foreslåede ændring vil medføre, at også uoverensstem-

melser om beskyttelsen efter det nye foreslåede § 10, stk. 3, jf. lovforslagets § 1, nr. 5, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne vil skulle afgøres ved fagretlig behandling, jf. § 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Til nr. 7

Det fremgår af § 13 c, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1.

Det foreslås, at ændre § 13 c, så », herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1« udgår.

Den foreslåede ændring er en konsekvens af, at det i medfør af lovforslagets § 1, nr. 25 foreslås at ophæve § 77 a, stk. 1, om kompetencepåbud.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 7, vil medføre, at beskæftigelsesministeren fortsat vil kunne fastsætte regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere.

Det betyder, at der vil kunne blive opretholdt en ordning, hvor rådgivere efter ansøgning kan opnå autorisation på arbejdsmiljøområdet, men at ordningen ikke længere vil være forbundet til kompetencepåbud, da denne type påbud foreslås afskaffet.

Ved at opretholde en autorisationsordning vil arbejdsgivere, der ønsker arbejdsmiljøfaglig sparring eller som har behov for at indhente eksternt bistand for at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø, fortsat få mulighed for at søge rådgivning hos en arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret, og som derfor har den rette arbejdsmiljøfaglige indsigt og erfaring. Det kan eksempelvis være i tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet og derfor er forpligtet til at indhente eksternt sagkyndig bistand efter § 12.

Endvidere vil opretholdelsen af en autorisationsordning bidrage til den fortsatte opfyldelse af den forpligtelse til at definere færdigheder og kvalifikationer hos eksterne personer eller serviceorganer, som en arbejdsgiver kan rådføre sig hos, som påhviler medlemsstaterne efter artikel 7 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet).

Med den foreslåede ændring vil det fortsat være Arbejdstilsynet, der efter ansøgning vil autorisere arbejdsmiljørådgivere inden for et, flere eller alle arbejdsmiljøfaglige områder. Arbejdstilsynet vil i den forbindelse skulle påse, at nærmere fastsatte krav til uddannelsesniveau og krav til viden om og erfaring med arbejdsmiljørådgivning er opfyldt. Hvis betingelserne for at opnå autorisation på et senere tidspunkt ikke længere er opfyldt, vil autorisationen kunne inddrages.

Der henvises til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.3 ovenfor.

Til nr. 8

(Til § 15 a, stk. 1)

Det fremgår af § 15 a, stk. 1, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Det fremgår også, at en APV skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

Det foreslås at indsætte et nyt § 15 a, stk. 1, hvorefter arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Med den foreslåede nye bestemmelse vil arbejdsgiverens almindelige pligt til at sørge for, at der gennemføres en APV af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen blive videreført. Dog foreslås ordlyden i bestemmelsen ændret fra, at en APV skal udarbejdes, til at en APV vil skulle gennemføres for at tydeliggøre, at APV er en proces, der gennemføres og ikke et stykke papir, der udarbejdes. Arbejdsgiverens pligt til at gennemføre APV første gang vil som hidtil være, når virksomheden har mindst én ansat.

(Til § 15 a, stk. 2)

Det fremgår af § 15 a, stk. 2, at en APV skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Det fremgår videre, at vurderingen skal indeholde følgende elementer: 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold. 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. 4) Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Det foreslås at indsætte et nyt § 15 a, stk. 2, hvorefter arbejdsgiveren vælger, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal gennemføres. Der skal dog være en skriftlig behandlingsmåde, og ved den valgte metode skal det sikres, at følgende elementer indgår: 1) En risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold. 2) Skriftlig handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal indeholde en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. 3) En gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder op-

følgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Metodefriheden vil betyde, at arbejdsgiveren fortsat i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen eller – hvor der ikke er krav om arbejdsmiljøorganisation – de ansatte kan beslutte, efter hvilken metode APV'en gennemføres. For eksempel vil en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold kunne gennemføres på mange forskellige måder, og den mest hensigtsmæssige måde kan afhænge af hvilke arbejdsmiljøforhold, der ønskes afdækket, herunder om det er fysiske eller psykiske forhold. En afdækning vil eksempelvis kunne ske ved interviews med de ansatte, trivselsundersøgelser, spørgeskemaer eller brug af materiale fra Arbejdstilsynet eller branchefællesskaberne for arbejdsmiljø.

Den foreslåede nye bestemmelse vil betyde, at der fortsat skal være en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af APV, herunder en skriftlig handlingsplan. Det er ikke hensigten at ændre gældende retstilstand.

Videre vil den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, nr. 1, betyde, at risikovurdering fortsat vil være et element i APV'en, og at risikovurderingen vil skulle foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold. Virksomheden vil således skulle risikovurdere de arbejdsmiljøproblemer, der er fundet under afdækningen. Risikovurderingen vil f.eks. kunne foretages mundtligt. Det vil være nyt, at den foreslåede bestemmelse eksplicit bruger ordet risikovurdering i stedet for vurdering, ligesom det vil være nyt at bruge ordet afdækning i stedet for identifikation og kortlægning. I praksis vil fasen med at afdække arbejdsmiljøforhold og risikovurdere arbejdsmiljøproblemer være den samme som hidtil.

Med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, nr. 2, vil det blive tydeligt, at en skriftlig handlingsplan er et element i APV'en. Den skriftlige handlingsplan vil skulle bruges til løsning af arbejdsmiljøproblemer, der udgør en risiko for sikkerhed og sundhed, som ikke kan løses umiddelbart, og som ikke er effektivt forebygget. Handlingsplanen vil skulle indeholde en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager samt oplysninger om, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. Hvis et konstateret arbejdsmiljøproblem kan løses umiddelbart, vil det ikke skulle fremgå af handlingsplanen, men i stedet løses umiddelbart, f.eks. i tilfælde hvor det, i forbindelse med en APV-proces for en ny arbejdsmetode, afdækkes, at ledninger ligger og flyder på gulvet og udgør en ulykkesrisiko, men hurtigt kan fjernes. Hensigten med at problemet ikke behøver at indgå i handlingsplanen, hvis det kan løses umiddelbart, er, at virksomheden kan bruge tiden på at handle for at løse og forebygge problemet.

Det vil således være forebyggelse og handling, der er målet for APV-arbejdet. Handlingsplanen er et redskab til at opnå dette.

Med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, nr. 3, vil det blive fastslået, at handlingsplanen skal gennemføres, og at der skal ske opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Virkningen af forslaget vil således være, at det bliver mere tydeligt i reglerne, at APV-arbejdet ikke kan stoppe, når der er lavet en skriftlig handlingsplan, men at virksomhederne skal sørge for at følge op på, om løsningerne er fyldestgørende og effektive, og handle på det, hvis det ikke er tilfældet. I handlingsplanen vil alvorlige arbejdsmiljøproblemer naturligvis skulle prioriteres løst før mindre alvorlige arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsgiveren vil dog ikke kunne prioritere ikke at løse et arbejdsmiljøproblem.

(Til § 15 a, stk. 3)

Det fremgår af § 15 a, stk. 1, 3. pkt., at APV'en skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

Det foreslås at indsætte et nyt § 15 a, stk. 3, hvorefter arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Arbejdsgiveren skal derudover sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer, afdækkes mindst hvert tredje år.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 3, 1. pkt., vil arbejdsgiveren skulle sørge for at APV gennemføres på foranledning af ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Det kan f.eks. være, at de ansatte skal til at arbejde med borgere med andre behov end hidtil, at der indkøbes en ny type maskine, eller at der sker en omstrukturering i virksomheden. Efter den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 3, 2. pkt., vil arbejdsgiveren derudover skulle sørge for at afdække virksomhedens arbejdsmiljøforhold mindst hvert tredje år. Hvis virksomheden under afdækningen bliver opmærksom på arbejdsmiljøproblemer, vil APV-processen skulle fortsættes med risikovurdering, handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart, gennemførelse af handlingsplan og opfølgning.

En APV-proces vil ikke nødvendigvis skulle gennemføres for hele virksomheden samlet. Den kan f.eks. deles op i arbejdsmiljøemner, f.eks. kemi, ergonomi og psykisk arbejdsmiljø, eller gennemføres for hver enkelt afdeling eller område af virksomheden.

(Til § 15 a, stk. 4)

Det fremgår af § 15 a, stk. 1, 1. pkt., at APV'en skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmeto-

der og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Videre fremgår det af § 15 a, stk. 2, 1. pkt., at en APV skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 15 a, stk. 4, som fastslår, at en arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen, samt under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Den foreslåede bestemmelse er en sammenskrivning af de nuværende bestemmelser i § 15 a, stk. 1, 1. pkt. og stk. 2, 1. pkt.

Den foreslåede bestemmelse vil videreføre reglerne om, at en APV skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen samt under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Det er en integreret del af APV-arbejdet og arbejdsmiljøarbejdet i øvrigt, at forebyggelsesprincipperne, som angivet i Rammedirektivet og implementeret i dansk arbejdsmiljølovgivning, skal iagttages. Derudover vil bestemmelsen underbygge, at APV'en er et af den enkelte virksomheds værktøjer til at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet. Gennemførelsen af en APV vil være forskellig fra virksomhed til virksomhed, fordi virksomheden skal tage højde for arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

(Til § 15 a, stk. 5)

Det fremgår af § 15 a, stk. 1, 2. pkt., at APV'en skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.

Det foreslås at indsættes en ny bestemmelse i § 15 a, stk. 5. Efter den foreslåede bestemmelse skal handlingsplanen, jf. den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, nr. 2, forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre tydelighed omkring, at det er handlingsplanen, der skal forefindes og være til rådighed. Den foreslåede bestemmelse vil fastsætte, at det er handlingsplanen og ikke APV'en, der vil skulle forefindes i virksomheden og være til rådighed, idet APV er en proces og ikke et stykke papir. Handlingsplanen vil kunne forefindes i papirform, elektronisk eller begge dele. Det vil dog være afgørende, at handlingsplanen er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Det vurderes, at det er overflødigt at skrive i bestemmelsen, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med APV'en, da det følger af

§ 72, stk. 1, nr. 7, at Arbejdstilsynet påser, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes.

(Til § 15 a, stk. 6)

I § 15 a, stk. 3, er det fastslået, at arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen. Bestemmelsen konkretiserer således samarbejdspligten, jf. lov om arbejdsmiljø § 5, i forhold til APV'en.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 15 a, stk. 6, hvorefter arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen, jf. de foreslåede bestemmelser i § 15 a, stk. 1-4.

Den foreslåede bestemmelse vil videreføre den nugældende bestemmelse i § 15 a, stk. 3, dog med mindre sproglige ændringer.

Den foreslåede bestemmelse vil sikre, at arbejdsgiveren fortsat vil skulle sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af APV'en. Hvis der er krav om arbejdsmiljøorganisation på virksomheden, vil arbejdsgiveren skulle sørge for, at det er arbejdsmiljøorganisationen, der deltager. Hvis der ikke er krav om at etablere arbejdsmiljøorganisation på virksomheden, vil arbejdsgiveren skulle sørge for, at de ansatte deltager i hele processen.

Endelig vil den foreslåede bestemmelse sikre, at arbejdsgiveren også vil skulle sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte deltager i ajourføringen af APV'en. Med ajourføring menes ajourføring af APV'ens handlingsplan.

Til nr. 9

Det fremgår af § 15 a, stk. 4, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3. Bestemmelserne i stk. 1-3 fastsætter kravene til indhold og omfang af APV samt arbejdsgiverens pligt til at inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller – hvor der ikke er krav om arbejdsmiljøorganisation - de ansatte.

Det foreslås i § 15 a, stk. 4, som bliver § 15 a, stk. 7, at ændre »stk. 1-3« til: »stk. 1-6«.

Den foreslåede ændring vil medføre, at gældende ret vil blive videreført, således at beskæftigelsesministeren fortsat er bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3, der bliver stk. 1-6, og som fastsætter kravene til indhold og omfang af APV samt arbejdsgiverens pligt til at inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller - hvor der ikke er krav om arbejdsmiljøorganisation - de ansatte.

Til nr. 10

Det fremgår af § 21, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

Bemyndigelsen er anvendt til at fastsætte regler i bekendtgørelse om kompetencepåbud, hvorefter Arbejdstilsynet bl.a. giver kompetencepåbud, når der gives undersøgelsespåbud i henhold til lovens § 21 og undersøgelsespåbuddet samtidig vedrører forhold i det psykiske arbejdsmiljø eller substitution af stoffer og materialer.

Det foreslås i § 21, stk. 2, at »anvendelse af den nødvendige sagkundskab« ændres til »foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver«.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte regler om, at undersøgelser m.v. skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder at undersøgelser m.v. skal foretages af en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Forslaget om at ændre bestemmelsen skal ses i sammenhæng med den i lovforslagets § 1, nr. 25, foreslåede ophævelse af § 77 a.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 11

Det fremgår af § 21, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen i § 21, stk. 2, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, side 3018, at de almindelige regler om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, jf. § 77 a, finder anvendelse i forbindelse med undersøgelsespåbud efter § 21.

Bestemmelsen i § 77 a, stk. 1, fastslår, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af et påbud eller andre afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes. Af bestemmelsens stk. 2 fremgår det endvidere, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer. Bemyndigelsen er anvendt til at fastsætte regler i bekendtgørelsen om kompetencepåbud.

Det foreslås i § 21, stk. 2, at indsætte et nyt pkt. 2, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om brugen af autoriserede arbejdsmiljørådgivere. Forslaget vil betyde, at der kan fastsættes regler om de nærmere krav til virksomheden og den autoriserede arbejdsmiljørådgiver

i forbindelse med påbud om undersøgelser m.v. af om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og de nærmere vilkår herfor.

Der vil eksempelvis kunne fastsættes nærmere regler om valg af rådgivningsvirksomhed, aftaleindgåelse, det nærmere indhold af undersøgelsen m.v., virksomhedens sikring af, at undersøgelsen foretages af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, og virksomhedens øvrige pligter. Der vil dertil kunne fastsættes nærmere regler om bl.a. tilbagemeldinger og dokumentation til Arbejdstilsynet.

Det nye pkt. 2 i § 21, stk. 2, foreslås indsat som en konsekvens af den i lovforslagets § 1, nr. 25, foreslåede ophævelse af § 77 a. Der er med forslaget således tale om en videreførelse af en bemyndigelse, som beskæftigelsesministeren allerede i dag har efter § 77 a, men som pga. den foreslåede afskaffelse af bestemmelsen om kompetencepåbud fremadrettet alene skal finde anvendelse i forhold til påbud om undersøgelser efter § 21.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 12

Det fremgår af § 26, stk. 2, 1. pkt., at bliver arbejdslederen bekendt med problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren.

Det foreslås i § 26, stk. 2, 1. pkt., at ordene »bekendt med« ændres til: »opmærksom på«, at ordene »medføre fare for ulykker eller sygdom« ændres til: »forringe sikkerheden eller sundheden« og at ordet »faren« ændres til: »en eventuel fare og løse problemerne«.

Formålet med de foreslåede ændringer er at modernisere og tilpasse ordvalget i bestemmelsen.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 12, vil medføre, at arbejdslederen, hvis denne bliver opmærksom på problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, skal sørge for at afværge en eventuel fare og løse problemerne.

Det betyder, at ordvalget i bestemmelsen moderniseres, så det passer bedre til det psykiske arbejdsmiljø, og så området for arbejdslederens pligter sprogligt tilpasses området for de ansattes pligter.

Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i den gældende retstilstand, hverken i arbejdslederens pligter og strafansvar eller i Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området, idet der alene er tale om en sproglig opdatering.

Til nr. 13

Det fremgår af § 26, stk. 2, 2. pkt., at kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Det foreslås i § 26, stk. 2, 2. pkt., at ordene »Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet« ændres til: »Er dette ikke muligt«, og at ordet »denne« ændres til: »arbejdslederen«.

Formålet med ændringerne er at modernisere ordvalget i bestemmelsen.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 13, vil medføre, at arbejdslederen, hvis det ikke er muligt for denne at afværge en eventuel fare og løse problemerne, straks skal gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Det betyder, at ordvalget i bestemmelsen moderniseres, så det passer bedre til det psykiske arbejdsmiljø.

Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i den gældende retstilstand, hverken i arbejdslederens pligter og strafansvar eller i Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området, idet der alene er tale om en sproglig opdatering.

Til nr. 14

Lov om arbejdsmiljø indeholder i dag ikke en bestemmelse om uddannelsessteders pligter i forhold til elever, lærlinge og studerende. Uddannelsesstederne anses i dag for omfattet af lovens udvidede område i § 2, stk. 3, når elever, lærlinge eller studerende udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter i forbindelse med undervisning, fordi øvelserne anses for at være arbejde.

Det betyder, at uddannelsesstederne i dag har pligt til at sørge for, at elevernes, lærlingenes og de studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter gennemføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til de bestemmelser, der er nævnt i § 2, stk. 3.

Elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Maskiner og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige eller i øvrigt forringe elevernes, lærlingenes eller de studerendes sikkerhed og sundhed må kun fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og – metoder, der effektivt sikrer mod ulykker og sygdomme.

En del af en forsvarlig planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet i henhold til § 38 i lov om arbejdsmiljø indebærer, at uddannelsesstederne skal sikre, at eleverne, lærlingene og de studerende har de rette kompetencer til at kunne gennemføre øvelserne forsvarligt. Dette følger af, at øvelserne er planlagt og tilrettelagt af uddannelsesstederne, ligesom det er uddannelsesstederne, der stiller værktøj og materialer til rådighed og bestemmer, hvad eleverne, lærlingene og de studerende skal gøre og hvordan.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse om gældende ret for uddannelsessteders pligter i forhold til elever,

lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter i § 29 a i lovens kapitel 4 om almindelige pligter. Herefter skal uddannelsessteder sørge for, at arbejdsforholdene ved elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, i forhold til de bestemmelser, der er nævnt i § 2, stk. 3.

Formålet med forslaget om at indsætte en ny bestemmelse om uddannelsessteders pligter er at fastsætte uddannelsesstedernes pligter og ansvar, når elever, lærlinge og studerende udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, idet det i nogle tilfælde har givet anledning til tvivl.

Den foreslåede nye bestemmelse i lovens § 29 a vil medføre, at det bliver fastsat, at uddannelsessteder har pligter i forhold til elever, lærlinge og studerende, når de udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter.

Praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter kan f.eks. være elevers, lærlinges og studerendes øvelser ved save og boremaskiner på erhvervsskoler med tekniske erhvervsuddannelser, brug af græsslåmaskiner m.v. på erhvervsuddannelsen til anlægsgartner eller øvelser vedrørende kemiske stoffer i fysik- og kemiundervisning på grundskoler og i gymnasier.

Forslaget vil ikke berøre traditionelle undervisningssituationer, f.eks. undervisning i dansk og sprogfag og heller ikke elevers, lærlinge eller studerendes anvendelse af bøger og computere m.v. i undervisningssituationer.

I forhold til elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter vil det udvidede område i lov om arbejdsmiljø gælde for de personer og de uddannelsessteder, der er omfattet af Børne- og Undervisningsministeriets lov om elever og studerendes undervisningsmiljø.

Det fremgår af § 1, stk. 1, i lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø, at elever, studerende og andre deltagere i offentlig og privat undervisning har ret til et godt undervisningsmiljø, således at undervisningen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Undervisningsmiljøet på skoler og uddannelsesinstitutioner (uddannelsessteder) skal fremme deltagerens muligheder for udvikling og læring og omfatter derfor også uddannelsesstedets psykiske og æstetiske miljø.

Videre fremgår det af § 1, stk. 4, at loven ikke omfatter undervisning, der udføres som led i uddannelse af forsvarets militære personel i forbindelse med egentlig militærtjeneste, samt undervisning, der foregår ombord på krigsskibe og troppetransportskibe. Undtaget er tillige undervisning inden for søfart og fiskeri bortset fra undervisning i forbindelse med lastning og losning af skibe, værftsarbejde om bord i skibe, og hvad der må sidestilles hermed.

Det er således praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter udført af elever, studerende og andre deltagere i offentlig og privat undervisning på ovennævnte uddannelsessteder og

med ovennævnte begrænsninger, der vil blive omfattet af det udvidede område i lov om arbejdsmiljø.

Den foreslåede ændring vil betyde, at uddannelsesstedernes pligter ved elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter bliver direkte nævnt i straffebestemmelsen i lovens § 82, fordi det fremgår af bestemmelsen i § 82, stk. 1, nr. 1, at den, der bl.a. overtræder §§ 25-34 straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år med mindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Det skyldes, at den foreslåede nye bestemmelse i § 29 a vil være indeholdt i henvisningen til §§ 25-34.

Uddannelsesstedet vil, i modsætning til en arbejdsgiver, ikke i falde et ansvar alene gennem elevens, lærlingens eller den studerendes handlinger eller overtrædelser. Uddannelsesstedernes ansvar forudsætter således, at uddannelsesstedet som sådan har begået en overtrædelse af reglerne, f.eks. ved at uddannelsesstedet ikke har sikret sig, at et teknisk hjælpemiddel var forsvarligt eller at eleverne, lærlingene eller de studerende havde de kompetencer, der skulle til for at udføre øvelsen forsvarligt.

Derved er uddannelsesstedernes ansvar ikke det samme som arbejdsgiverens.

I dag udsteder Arbejdstilsynet administrative bødeforelæg eller indstiller over for politiet, at der rejses tiltale mod uddannelsessteder, hvis der i forbindelse med elevers, lærlinges eller studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter sker en overtrædelse af reglerne inden for det udvidede område i lov om arbejdsmiljø, f.eks. §§ 38, stk. 1, 45, stk. 1, og kapitel 8 om stoffer og materialer, som uddannelsesstederne kan gøres ansvarlige for.

Overtrædelsen skal falde inden for Arbejdstilsynets almindelige praksis for at rejse straffesager, og de almindelige betingelser for straf skal i øvrigt være opfyldt. I straffesagerne henvises til lovens straffebestemmelse i § 82, stk. 1, nr. 1, som gælder for den, der overtræder de pligter, der er nævnt i bestemmelsen, herunder bl.a. §§ 38, stk. 1, 45, stk. 1, og § 48, stk. 1.

Med forslaget vil der fremover kunne henvises til straffebestemmelsen i § 82, stk. 1, nr. 1, i lov om arbejdsmiljø, som gælder for den, der overtræder de pligter, der er nævnt i bestemmelsen, herunder §§ 25 – 34, og dermed også den foreslåede nye bestemmelse i § 29 a.

Der er alene tale om en konsekvens som følge af den foreslåede nye bestemmelse i § 29 a om pligter for uddannelsessteder efter arbejdsmiljølovens udvidede område, hvorefter pligten for uddannelsessteder fremover vil blive nævnt i lovens § 82, stk. 1, nr. 1, i lighed med andre pligter efter lovens kapitel 4.

Hvis uddannelsesstedet drives som et selskab eller anden juridisk person, finder reglerne i straffelovens kapitel 5 om juridiske personer tilsvarende anvendelse.

Hvis der sker en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens regler på det udvidede område, jf. § 2, stk. 3, i forbindelse med praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, vil der blive afgivet afgørelse, f.eks. i form af et påbud til uddannelsesstedet, hvis uddannelsesstedet ikke har opfyldt sine forpligtelser i forhold til planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af øvelserne. Uddannelsesstedet kan også få en bøde, hvis overtrædelsen falder inden for området, hvor Arbejdstilsynet har praksis for at udstede administrative bødeforelæg eller indstille over for politiet, at der rejses tiltale, og de almindelige betingelser for straf i øvrigt er opfyldt.

Der er ikke med forslaget tilsigtet nogen ændringer i retstilstanden for uddannelsessteder i forbindelse med elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, ligesom der heller ikke er tilsigtet ændringer i Arbejdstilsynets praksis i forhold til tilsyn, reaktioner eller straffesager vedrørende uddannelsessteder i forhold til elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter. Det betyder, at uddannelsessteders overtrædelse af reglerne f.eks. i forbindelse med arbejdets udførelse, jf. lovens § 38, anvendelse af tekniske hjælpemidler, jf. loven § 45, eller anvendelse af stoffer og materialer, fortsat vil kunne føre til, at Arbejdstilsynet afgiver reaktioner til uddannelsesstederne, som også fortsat vil kunne straffes for overtrædelserne, hvis de falder indenfor området, hvor Arbejdstilsynet har praksis for at udstede administrative bødeforelæg eller indstille over for politiet, at der rejses tiltale, og de almindelige betingelser for straf i øvrigt er opfyldt.

Endelig er der ikke med forslaget tilsigtet ændringer i forhold til bødeniveauet for uddannelsessteders overtrædelse af lov om arbejdsmiljø. Bøden fastsættes efter lov om arbejdsmiljø § 82. Det betyder, at der for materielle overtrædelse først fastsættes en grundbøde efter § 82, stk. 1. Grundbødens størrelse er afhængig af, hvor grov overtrædelsen er. Endvidere kan grundbøden forhøjes, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 82, stk. 2. Endelig kan bøden forhøjes yderligere, hvis der er skærpene eller særligt skærpene omstændigheder ved overtrædelsen, jf. § 82, stk. 4-5.

Det bemærkes, at § 82, stk. 6, om, at der ved udmåling af bøden også lægges vægt på virksomhedens størrelse, alene gælder for arbejdsgivere, og at bestemmelsen derfor ikke vil finde anvendelse ved udmåling af bøder til uddannelsessteder for overtrædelse begået i forbindelse med elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter.

Til nr. 15

Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at stille krav om, at arbejdsgiveren skal udlevere oplysninger fra asbestprotokollen til den pågældende ansatte.

Det foreslås, at der indsættes en ny bemyndigelsesbestemmelse i § 49 d, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere de

oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte, senest ved ansættelsesforholdets ophør, herunder om formen for udlevering af oplysninger m.v.

På baggrund af bemyndigelsesbestemmelsen forventes der fastsat regler om, at den ansatte selv får oplysningerne i asbestprotokollen i sin besiddelse. Forslaget vil ikke ændre på arbejdsgiverens pligt til at opbevare oplysningerne i protokollen i mindst 40 år efter udsættelsen for asbest er ophørt, eller pligten til at sende protokollen til Arbejdstilsynet ved virksomhedsophør.

Oplysningerne, som vil skulle udleveres, skal være fyldestgørende og omfatte samtlige oplysninger, der er registreret om den pågældende ansatte og dennes arbejde i asbestprotokollen.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse i § 49 d tænkes desuden udmøntet til at fastsætte nærmere regler om formen for udleveringen og regler om, hvornår oplysningerne er udleveret, herunder at arbejdsgiveren vil kunne opfylde kravet ved f.eks. at udlevere en kopi af asbestprotokollen indeholdende de konkrete oplysninger om den pågældende ansatte og dennes arbejde.

Det er ikke hensigten at fastsætte regler, der pålægger arbejdsgiveren en pligt til at foretage udleveringen af oplysningerne ved anvendelse af digital kommunikation. Men hvis arbejdsgiveren anvender en digital løsning til at udlevere oplysningerne fra protokollen, f.eks. systemer til modtagelse af digital post som e-boks, mit.dk eller en e-mail anvist af den ansatte, vil oplysningerne blive anset for at være udleveret, når de er tilgængelige for den ansatte.

En meddelelse anses generelt for at være kommet frem til adressaten (den ansatte) på det tidspunkt, hvor meddelelsen er tilgængelig for den pågældende. En meddelelse anses for at være tilgængelig for adressaten fra det tidspunkt, hvor adressaten har mulighed for at gøre sig bekendt med indholdet af meddelelsen. Det er således uden betydning, om eller hvornår adressaten gør sig bekendt med indholdet af meddelelsen. Det er dermed tilsvarende retsvirkninger som fysisk post, der anses for at være kommet frem, når den pågældende meddelelse m.v. er lagt i modtagerens fysiske postkasse. En meddelelse vil blive anset for at være tilgængelig, selvom den pågældende ikke kan skaffe sig adgang til meddelelsen, hvis dette skyldes hindringer, som det er op til den pågældende at overvinde. Som eksempler herpå kan nævnes, at den pågældendes egen computer ikke fungerer, eller den pågældende har mistet koden til sin digitale signatur.

Til nr. 16

Det følger af § 72, stk. 2, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik

på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme, jf. § 75.

Det foreslås, at der efter »jf. § 75« indsættes »samt til analyse og statistiskformål på arbejdsmiljøområdet«. Det betyder, at Arbejdstilsynets adgang til oplysninger i indkomstregistret udvides til også at omfatte oplysninger til brug for analyse og statistiskformål, herunder særligt til opfølgning på branche-, virksomheds og arbejdsstedsniveau.

Det foreslås hertil, at »kan få« ændres til: »har«. Der er alene tale om en sproglig præcisering af bestemmelsens ordlyd.

Adgangen til oplysninger vil fortsat blive begrænset til oplysninger, der er nødvendige for Arbejdstilsynets planlægning og tilrettelæggelse af tilsynsarbejdet og den forebyggende indsats i forhold til virksomheder og brancher.

Arbejdstilsynets terminaladgang vil ske i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen. Der vil alene ske behandling af personoplysninger, der er saglige og proportionale, og adgangen vil blive begrænset til autoriserede medarbejdere, der er beskæftiget med de opgaver, hvortil oplysningerne er indhentet.

Forslaget forudsætter, at Arbejdstilsynet indgår en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysninger i indkomstregistret, før Arbejdstilsynet kan få adgang til at bruge oplysningerne i indkomstregisteret.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.12.

Til nr. 17

Det følger af § 74, stk. 4, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet efter anmodning kan meddele bindende forhåndsbesked til arbejdsgivere samt projekterende og rådgivere vedrørende udførelsen af et planlagt, konkret arbejde, inden dette påbegyndes.

Arbejdstilsynets bindende forhåndsbesked er en afgørelse om, hvorvidt det konkrete oplyste arbejde opfylder arbejdsmiljølovgivningens krav. Arbejdstilsynet kan ikke efterfølgende stille yderligere krav til udførelsen af arbejdet, hvis forholdene er uændrede.

Det foreslås, at § 74, stk. 4, ophæves.

Med den foreslåede ophævelse af § 74, stk. 4, vil beskæftigelsesministeren ikke længere kunne fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet kan meddele bindende forhåndsbesked.

Det betyder, at virksomhedernes mulighed for mod et gebyr at anmode Arbejdstilsynet om bindende forhåndsbesked forud for arbejdsmiljøinvesteringer på udvalgte områder bortfalder.

Ansøgninger modtaget af Arbejdstilsynet inden ordningens bortfald vil fortsat blive behandlet efter de hidtil gældende regler, jf. lovforslagets § 3, stk. 3. Således vil Arbejdstil-

synet fortsat kunne træffe afgørelse i sager om bindende forhåndsbesked, hvis ansøgningen er modtaget af Arbejdstilsynet inden den 1. februar 2024.

Virksomhederne vil fortsat efter lovens § 12 være forpligtet til at indhente sagkyndig bistand, hvis virksomheden ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage arbejdsmiljøarbejdet, og virksomhederne vil også fortsat kunne efterspørge vejledning hos Arbejdstilsynet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 18

Det fremgår af § 74, stk. 6, nr. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyrer, herunder om opkrævning og indbetaling, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved behandling af anmodninger om bindende forhåndsbesked, jf. § 74, stk. 4.

Det foreslås, at bemyndigelsesbestemmelsen i § 74, stk. 6, nr. 2, ophæves.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren ikke længere vil kunne fastsætte regler om gebyrer til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved behandling af anmodninger om bindende forhåndsbesked.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 17, hvorefter beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om bindende forhåndsbesked ophæves.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 17, samt de almindelige bemærkninger i afsnit 2.17.

Til nr. 19

Det følger af § 74, stk. 6, nr. 3, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyrer, herunder om opkrævning og indbetaling, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved behandling af ansøgninger om bemyndigelse til autorisation af arbejdsmiljørådgivere, til godkendelses- og kontrolopgaver samt om ændringer deraf, jf. § 74, stk. 5.

Det foreslås, at henvisningen til § 74, stk. 5, i § 74, stk. 6, nr. 3, som bliver til stk. 5, nr. 2, ændres til § 74, stk. 4.

Forslaget er en konsekvensændring af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 17, om ophævelse af bemyndigelsesbestemmelsen vedrørende fastsættelse af regler om bindende forhåndsbesked.

Til nr. 20

Det fremgår af § 74, stk. 8, at gebyrer til Arbejdstilsynet efter § 74, stk. 6, reguleres automatisk med det generelle pris- og lønindeks.

Det foreslås, at § 74, stk. 8, ophæves.

Den foreslåede ophævelse vil betyde, at gebyrer til Arbejdstilsynet ikke længere vil blive reguleret automatisk med det generelle pris- og lønindeks.

Fremover vil der alene være hjemmel til at fastsætte gebyrer til Arbejdstilsynet efter den foreslåede § 74, stk. 5, hvilket stemmer overens med den måde, hvorpå gebyrer til Arbejdstilsynet efter de nævnte ordninger i den foreslåede § 74, stk. 5, nr. 1-3, fastsættes i dag.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.17 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 21

Det fremgår af § 74, stk. 9, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling til den, som Arbejdstilsynet har uddelegeret eller henlagt opgaver til, jf. § 9, stk. 2, og § 74, stk. 5.

Det foreslås, at henvisningen til § 74, stk. 5, i § 74, stk. 9, som bliver til stk. 7, ændres til § 74, stk. 4.

Forslaget er en konsekvensændring af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 17, om ophævelse af bemyndigelsesbestemmelsen vedrørende fastsættelse af regler om bindende forhåndsbesked.

Til nr. 22

Det følger af § 74 b, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre skærpet tilsyn, når Arbejdstilsynet over for samme virksomhed forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø. Det fremgår desuden af bestemmelsen, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om opkrævning og betaling af et gebyr fra virksomhederne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn.

Det foreslås, at § 74 b ophæves.

Med den foreslåede ophævelse af § 74 b vil beskæftigelsesministeren ikke længere kunne fastsætte nærmere regler om skærpet tilsyn og opkrævning gebyr, som beskrevet i den gældende § 74 b.

Med den foreslåede ophævelse af § 74 b, vil bekendtgørelsen om skærpet tilsyn og opkrævning af gebyr, som er udstedt med hjemmel i § 74 b, endvidere bortfalde. Det vil betyde, at Arbejdstilsynet ikke pr. automatik vil gennemføre et skærpet tilsyn, når Arbejdstilsynet over for samme virksomhed forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed.

Arbejdstilsynet vil fortsat have hjemmel til at foretage kontroltilsyn efter § 72, stk. 1, nr. 7, f.eks. for at følge op på

afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, da bestemmelsen er af generel karakter og åbner mulighed for, at tilsynet kan antage forskellige former.

Reglerne om skærpet tilsyn og opkrævning gebyr, som er udstedt med hjemmel i § 74 b, vil fortsat finde anvendelse for afgørelser truffet indtil det tidspunkt, hvor lovforslagets § 1, nr. 22, træder i kraft.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.5 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 23

Det fremgår af § 77, stk. 1, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og herunder kan påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

Det foreslås, at der i § 77, stk. 1, efter »straks«: indsættes », f.eks. ved standsning af arbejde,«.

Med den foreslåede ændring af § 77, stk. 1, vil afgørelser om f.eks. standsning af arbejdet, som i dag har hjemmel i den gældende § 77, stk. 2, fremover have hjemmel i § 77, stk. 1, hvis Arbejdstilsynet samtidig har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynet vil som hidtil kunne træffe afgørelse om forhold, hvor Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men hvor der ikke er grundlag for at pålægge virksomheden en handlepligt. Denne afgørelse betegnes i dag "afgørelse uden handlepligt", men vil fremover blive betegnet "påtale".

Herudover vil anvendelsesområdet for § 77, stk. 1, som hidtil være de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet på baggrund af en konstateret overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen ved afgørelse påbyder modtageren af afgørelsen at bringe forholdet i orden straks eller inden en frist.

"Strakspåbud", dvs. afgørelser i medfør af § 77, stk. 1, som påbyder modtageren at bringe forholdet i orden straks, vil f.eks. kunne bringes i anvendelse, hvis der foreligger en betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed og sundhed i en konkret situation.

Det gælder også, hvis der foreligger en overhængende, betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed og sundhed som nødvendiggør, at faren straks imødegås ved effektive foranstaltninger. Det kan f.eks. være, at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen, at standse brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale, eller at arbejde i øvrigt standses.

Derudover vil påbud i medfør af § 77, stk. 1, om at bringe forholdet i orden straks f.eks. kunne bringes i anvendelse, hvis Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og formålet med afgørelsen forspil-

des, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks, eller hvis et påbud faktisk kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode.

”Påbud med frist”, dvs. afgørelser i medfør af § 77, stk. 1, som påbyder modtageren at bringe forholdet i orden inden en frist, vil kunne meddeles i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet ud fra en samlet vurdering af f.eks. overtrædelsens karakter og løsningsmuligheder finder det tilstrækkeligt og rimeligt at tillade en frist for at bringe forholdet i orden, selvom der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Til nr. 24

Det fremgår af § 77, stk. 2, at når Arbejdstilsynet skønner det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan Arbejdstilsynet påbyde, at faren straks imødegås, herunder 1) at de tilstedeværende øjeblikkelig fjerner sig fra farezonen, 2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller 3) at arbejde i øvrigt standses.

Det foreslås, at § 77, stk. 2, affattes således: »Skønner Arbejdstilsynet det i øvrigt nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan Arbejdstilsynet påbyde, at faren straks imødegås ved effektive foranstaltninger, f.eks. ved standsning af arbejde.«

Med den foreslåede nyaffattelse vil bestemmelsen fremover udelukkende udgøre hjemlen for de af Arbejdstilsynets afgørelser, som kan bringes i anvendelse i tilfælde, hvor der ikke er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men hvor det skønnes nødvendigt at påbyde, at en overhængende betydelig fare for de ansattes og/eller andres sikkerhed eller sundhed straks imødegås ved effektive foranstaltninger.

Arbejdstilsynet vil således fortsat kunne påbyde, at en fare straks imødegås ved effektive foranstaltninger, uanset at der ikke er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, hvis der foreligger en overhængende, betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed.

Effektive foranstaltninger kan i disse tilfælde f.eks. være, at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen, at standse brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale, eller at arbejde i øvrigt standses.

Til nr. 25

Det fremgår af § 77 a, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af et påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne

kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes. Det fremgår af bestemmelsens stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer.

Det foreslås, at § 77 a ophæves.

Med den foreslåede ophævelse af § 77 a vil beskæftigelsesministeren ikke længere kunne fastsætte nærmere regler om kompetencepåbud, som beskrevet i den gældende bemyndigelsesbestemmelse.

En virksomhed vil efter § 12 i lov om arbejdsmiljø fortsat være forpligtet til at indhente eksternt sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, såfremt virksomheden ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden.

Med den foreslåede ændring af § 21, stk. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 11, vil beskæftigelsesministeren endvidere kunne fastsætte nærmere regler om, at virksomhederne skal anvende autoriserede arbejdsmiljørådgivere i forbindelse med afgivelse af undersøgelsepåbud efter § 21. Der henvises til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Den foreslåede ophævelse af § 77 a vil medføre, at bekendtgørelsen om kompetencepåbud, som blandt andet er udstedt med hjemmel i § 77 a, vil bortfalde.

Reglerne om kompetencepåbud udstedt med hjemmel i § 77 a vil fortsat finde anvendelse for afgørelser truffet indtil det tidspunkt, hvor lovforslagets § 1, nr. 25, træder i kraft.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 26

Det fremgår af § 77 b, stk. 4, at en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene.

Det foreslås i § 77 b, stk. 4, at der efter ”forholdene” tilføjes, ”og om aftalen er opfyldt”. Forslaget indebærer en sproglig ændring af bestemmelsen, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at beskrive, hvem der bliver udelukket fra at kunne indgå nye aftaler, hvis en aftale ikke opfyldes inden for den aftalte frist.

Med ændringen er det forudsat, at udelukkelsen fra at kunne indgå nye aftaler inden for en vis periode, hvis en aftale ikke opfyldes inden for den aftalte frist, som udgangspunkt skal gælde for den produktionsenhed, som aftalen vedrører.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, pkt. 26, vil medføre, at det fremover som udgangspunkt alene vil være den produktionsenhed, som aftalen vedrører, der bliver udelukket fra at kunne indgå ny aftale inden for en vis periode, hvis en indgået aftale ikke er blevet opfyldt inden for fristen. Dermed vil hele den juridiske enhed ikke blive udelukket fra at kunne indgå nye aftaler i en vis periode efter den forrige aftales udløb, når det alene er den enkelte produktionsenhed, der ikke har opfyldt en indgået aftale inden for fristen.

Hvis en produktionsenhed, f.eks. en børnehave, ikke opfylder en aftale inden for den aftalte frist, vil det fremover som udgangspunkt alene være produktionsenheden, dvs. børnehaven, og ikke hele den juridiske enhed, f.eks. kommunen, der vil være udelukket fra at kunne indgå en ny aftale inden for en vis periode efter den forrige aftales udløb.

Hvis flere forskellige produktionsenheder, f.eks. forskellige skoler eller et vist antal vuggestuer og plejecentre, inden for samme juridiske enhed, f.eks. samme kommune, ikke opfylder indgåede aftaler inden for de aftalte frister, vil hele den juridiske enhed kunne blive udelukket fra at indgå nye aftaler inden for en vis periode efter de forrige aftalers udløb. Det vil dog være en betingelse for at kunne udelukke den juridiske enhed fra at indgå nye aftaler inden for en vis periode, at der f.eks. er en vis tidsmæssig sammenhæng mellem de enkelte produktionsenheders manglende opfyldelse af de indgåede aftaler.

Til nr. 27

Det fremgår af § 78 a, stk. 1, at 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.

Det foreslås, at der i § 78 a, stk. 1, efter »herunder« ind sættes »oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77, stk. 1 og 2, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser.«, og at nr. 1 og 2 ophæves.

Med forslaget vil beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om afgørelser efter lovens 77 a, dvs. kompetencepåbud, og oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn efter § 74 b, udgå af bestemmelsen. Der er således tale om konsekvensændringer som følge af de under § 1, nr. 22 og nr. 25 foreslåede ophævelser af lovens § 74 a og § 77 a.

Til nr. 28

Det foreslås, at der efter § 80 a og før overskriften før §

81 indsættes en ny bestemmelse som § 80 b, hvorefter Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har adgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om indkomstregister til analyse og statistisk formål på arbejdsmiljøområdet.

Det vil betyde, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø vil få direkte adgang til nødvendige oplysninger til brug for analyse og statistisk formål på arbejdsmiljøområdet, herunder til opfølgning på branche-, virksomheds- og arbejdsstedsniveau. Forskningscenteret vil behandle oplysningerne i forbindelse med forskning til gavn for Arbejdstilsynets forebyggende arbejde på arbejdsmiljøområdet.

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø terminaladgang vil ske i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen. Der vil alene ske behandling af personoplysninger, der er saglige og proportionale, og adgangen vil blive begrænset til autoriserede medarbejdere, der er beskæftiget med de opgaver, hvortil oplysningerne er indhentet.

Forslaget vil forudsætte, at Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø skal indgå en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysninger i indkomstregistret, før forskningscenteret kan få adgang til at bruge oplysningerne i indkomstregisteret til analyse og statistik.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.12.

Til nr. 29

Det fremgår af § 81, stk. 7, at Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 78 a, stk. 2, og Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 4, ikke kan påklages til anden administrativ myndighed.

Det foreslås, at der i § 81, stk. 7, henvises til § 72 a, stk. 3, i stedet for til § 72 a, stk. 4.

Med forslaget rettes op på en manglende konsekvensændring, som ved en fejl ikke blev forslået i forbindelse med forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring (Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.) (L 65), som blev fremsat den 19. november 2019 og vedtaget som lov nr. 1554 af 27. december 2019.

Til nr. 30

Det fremgår af § 81 a, stk. 4, 3. pkt., at de enkelte beskikkede medlemmer af Arbejdsmiljøklagenævnet kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.

Det følger af den foreslåede ændring af § 81 a, stk. 4, 3. pkt., at de beskikkede medlemmers mulighed for at møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret ændres, således at medlemmerne i stedet får mulighed for at anmode om, at

sagkyndige med særlig viden deltager uden stemmeret i et møde i forbindelse med behandlingen af en sag.

Bestemmelsen om bisiddere har så vidt vides ikke været anvendt. Brugen af bisiddere er typisk tiltænkt situationer, hvor en part har behov for at lade sig bistå af andre i forbindelse med sager, som behandles af den offentlige forvaltning, hvilket ikke er den situation, nævnets medlemmer befinder sig i ved møderne i klagenævnet.

Samtidig sikrer klagenævnets sekretariat, at de enkelte sager er tilstrækkeligt oplyst, således at formanden og de beskikkede medlemmer kan træffe afgørelse i sagerne på et oplyst grundlag. I nævnets møder deltager to medlemmer med henholdsvis særlig teknisk sagkundskab og særlig arbejdsmedicinsk kundskab. Disse to medlemmer har ikke stemmeret. Nævnets øvrige medlemmer har mulighed for at stille spørgsmål af teknisk og sundhedsfaglig karakter til disse to særligt sagkyndige medlemmer.

Det kan dog ikke udelukkes, at de beskikkede medlemmer af nævnet kan få behov for at indhente oplysninger eller stille spørgsmål af teknisk, juridisk eller arbejdsmedicinsk karakter til eksterne sagkyndige, som har særlig viden inden for et af disse områder.

Med den foreslåede ændring, vil de beskikkede medlemmer af nævnet få mulighed for at anmode om, at en sagkyndig med sådan specialiseret viden deltager i et af møderne i forbindelse med behandling af en konkret sag. Den sagkyndige med særlig viden vil ikke have stemmeret ved mødet, og det forudsættes, at den sagkyndige med særlig viden ikke deltager under nævnets votering om sagens udfald.

Til nr. 31

Det følger af § 81 b, at klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed bemyndiget i medfør af § 74, stk. 5, kan indbringes for Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Det foreslås, at henvisningen til § 74, stk. 5, i § 81 b, ændres til § 74, stk. 4.

Forslaget er en konsekvensændring af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 17, om ophævelse af bemyndigelsesbestemmelsen vedrørende fastsættelse af regler om bindende forhåndsbesked.

Til nr. 32

Det fremgår af § 82, stk. 1, nr. 3, at medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, som ikke efterkommer påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1.

Med den foreslåede ophævelse af § 77 a er der ikke længere grundlag for straf på grund af manglende efterkommelse af kompetencepåbud.

Det foreslås derfor, at henvisningen til § 77 a, stk. 1, udgår af bestemmelsen i § 82, stk. 1, nr. 3.

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede ophævelse af § 77 a.

Til nr. 33

Det fremgår af § 82, stk. 6, 2. pkt., at der ved arbejdsgiverens manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler de i 1. pkt. oplyste bestemmelser, skal lægges vægt på virksomhedens størrelse ved straffens udmåling.

Med den foreslåede ophævelse af § 77 a er der ikke længere grundlag for straf på grund af manglende efterkommelse af kompetencepåbud.

Det foreslås derfor, at henvisningen til § 77 a, stk. 1, udgår af bestemmelsen i § 82, stk. 6, 2. pkt.

Der er tale om en konsekvensændring som følge af den foreslåede ophævelse af § 77 a.

Til § 2

Til nr. 1

Der er ikke i lov om arbejdsskadesikring i dag en bestemmelse, der giver Arbejdstilsynet adgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret til analyse- og statistikformål på arbejdsskadeområdet.

Med lovforslaget foreslås det, at der i lov om arbejdsskadesikring indsættes en ny bestemmelse, hvorefter Arbejdstilsynet har terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, til analyse- og statistikformål vedrørende tilskadekomne, som har fået anmeldt en arbejdsskade, jf. §§ 31-32 og § 34.

Adgangen til oplysninger vil blive begrænset til oplysninger, der er nødvendige for at kunne udarbejde analyser og statistik, der kan generere viden om efterfølgende beskæftigelsestilknytning og -mønstre m.v. for personer, der har været udsat for en arbejdsskade. Det kan f.eks. ske ved at koble arbejdsskadedata om diagnose/skadetype, varigt mén og tab af erhvervsevne med indkomstdata, der kan styrke vidensgrundlaget vedrørende personer, der statistisk har størst risiko for at miste arbejdsmarkedstilknytningen efter en arbejdsskade.

Arbejdstilsynets terminaladgang vil ske i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen. Der vil alene ske behandling af personoplysninger, der er saglige og proportionale, og adgangen vil blive begrænset til autoriserede medarbejdere, der er beskæftiget med de opgaver, hvortil oplysningerne er indhentet.

Forslaget vil forudsætte, at Arbejdstilsynet indgår en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysninger i indkomstregistret, før Arbejdstil-

synet kan få adgang til at bruge oplysningerne i indkomstregisteret.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.19.

Til § 3

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. februar 2024, jf. dog *stk. 2*.

Det foreslås i *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte tidspunktet for ikrafttræden af lovforslagets § 1, nr. 7, 10, 11, 22, 23, 24, 25, 27, 32, og 33.

Baggrunden herfor er, at tidspunktet for disse forslags ikrafttræden er afhængig af, at der foreligger den nødvendige it-understøttelse af den foreslåede forenkling af Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler. Den nødvendige it-understøttelse forventes at kunne idriftsættes i første kvartal 2024.

Det foreslås i *stk. 3*, at § 1, nr. 17, ikke finder anvendelse på ansøgninger om bindende forhåndsbesked, der er modta-

get af Arbejdstilsynet inden den 1. februar 2024. For sådanne ansøgninger finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Forslaget medfører, at Arbejdstilsynet vil kunne træffe afgørelse i sager om bindende forhåndsbesked, hvis ansøgningen er modtaget af Arbejdstilsynet inden den 1. februar 2024.

Lov om arbejdsmiljø gælder ikke for Færøerne og Grønland og kan ikke sættes i kraft for Færøerne og Grønland, jf. lovens § 90, og derfor gælder denne lov heller ikke for Færøerne og Grønland og kan heller ikke sættes i kraft for Færøerne og Grønland.

Lov om arbejdsskadesikring gælder ikke for Færøerne og Grønland og kan ikke sættes i kraft for Færøerne og Grønland. Derfor gælder lovens § 2 heller ikke for Færøerne og Grønland og kan heller ikke sættes i kraft for Færøerne og Grønland. I Grønland gælder lov om arbejdsskadesikring i Grønland. Færøerne har overtaget lovgivningen på arbejds-skadeområdet.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

*Gældende formulering**Lovforslaget*

§ 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, lov nr. 556 af 10. maj 2022, § 9 i lov nr. 893 af 21. juni 2022, og §§ 2 og 4 i lov nr. 324 af 28. marts 2023, foretages følgende ændringer:

§ 6. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder.

§ 6 d. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, jf. § 9.

§ 9. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende.

1. I § 6, 2. *pkt.*, indsættes efter »kan«: »dog«.

2. § 6 d, *stk. 3*, affattes således:

»*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøudvalget hvert år drøfter den supplerende arbejdsmiljøuddannelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, og om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.«

3. I § 9, *stk. 1, 1. pkt.*, ændres »inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende« til: »senest 3 måneder efter tiltrædelse som medlem af arbejdsmiljøorganisationen«.

§ 10. ---

Stk. 2. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden form for forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

-

§ 10. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 1 og 2, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne afgøres ved fagretlig behandling, jf. § 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

§ 13 c. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1.

§ 15 a.

Stk. 1. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

4. I § 10, stk. 2, ændres »tillidsmænd« til: »tillidsrepræsentanter«.

5. I § 10 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»*Stk. 3.* Hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold efter stk. 2, skal arbejdsmiljørepræsentanten have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.«

Stk. 3 bliver herefter stk. 4.

6. I § 10, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres »stk. 1 og 2« til: »stk. 1-3«.

7. I § 13 c udgår », herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1«.

8. § 15 a, stk. 1-3, ophæves, og i stedet indsættes:

»**§ 15 a.** Arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

ring. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.

Stk. 4-6. ---

Stk. 2. Arbejdsgiveren vælger efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal gennemføres. Der skal dog være en skriftlig behandlingsmåde, og ved den valgte metode skal det sikres, at følgende elementer indgår:

- 1) En risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) En skriftlig handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal indeholde en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.
- 3) En gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder opfølgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Arbejdsgiveren skal derudover sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer, afdækkes mindst hvert tredje år.

Stk. 4. En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen, samt under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Stk. 5. Handlingsplanen, jf. stk. 2, nr. 2, skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 15 a.*Stk. 1-3---*

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3.

*Stk. 5-6. ---***§ 21.***Stk. 1. ---*

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

-

§ 26.*Stk. 1. ---*

Stk. 2. Bliver arbejdslederen bekendt med problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Stk. 6. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1-4.«

Stk. 4-6 bliver herefter stk. 7-9.

9. I § 15 a, stk. 4, der bliver stk. 7, ændres »stk. 1-3« til: »stk. 1-6«.

10. I § 21, stk. 2, ændres »ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab« til: »foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver«.

11. I § 21, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:

»I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om brugen af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.«.

12. I § 26, stk. 2, 1. pkt., ændres »bekendt med« til: »opmærksom på«, »medføre fare for ulykker eller sygdom« ændres til: »forringe sikkerheden eller sundheden« og »faren« ændres til: »en eventuel fare og løse problemerne«.

§ 26.*Stk. 1. ---*

Stk. 2. Bliver arbejdslederen bekendt med problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

13. I § 26, stk. 2, 2. pkt., ændres »Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet« til: »Er dette ikke muligt« og »denne« ændres til: »arbejdslederen«.

14. Efter § 29 indsættes før overskriften før § 30:

»Uddannelsessteder

§ 29 a. Uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elever, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, i forhold til de bestemmelser, der er nævnt i § 2, stk. 3.«.

15. Efter § 49 c indsættes før overskriften før § 50:

»§ 49 d. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere de oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol, til den pågældende ansatte, senest ved ansættelsesforholdets ophør, herunder om formen for udlevering af oplysninger m.v.«.

§ 72. ---

Stk. 2. Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervssygdomme, jf. § 75.

16. I § 72, *stk. 2*, ændres »kan få« til: »har« og der indsættes efter »jf. § 75«: », samt til analyse og statistisk formål på arbejdsmiljøområdet «.

§ 74.*Stk. 1-3. ---*

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet efter anmodning kan meddele bindende forhåndsbesked til arbejdsgivere samt projekterende og rådgivere vedrørende udførelsen af et planlagt, konkret arbejde, inden dette påbegyndes.

*Stk. 5. ---**Stk. 6. ---*

1) ---

2) Behandling af anmodninger om bindende forhåndsbesked, jf. § 74, stk. 4.

3) Behandling af ansøgninger om bemyndigelse til autorisation af arbejdsmiljørådgivere, til godkendelses- og kontrolopgaver samt om ændringer deraf, jf. § 74, stk. 5.

4) ---

Stk. 7. ---

Stk. 8. Gebyrer til Arbejdstilsynet efter stk. 6 reguleres automatisk med det generelle pris- og lønindeks.

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling til den, som Arbejdstilsynet har uddelegeret eller henlagt opgaver til, jf. § 9, stk. 2, og § 74, stk. 5.

§ 74 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre skærpet tilsyn, når Arbejdstilsynet over for samme virksomhed forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende, betydelig fare

17. § 74, stk. 4, ophæves.

Stk. 5-7 bliver herefter stk. 4-6.

18. I § 74, stk. 6, der bliver stk. 5, ophæves nr. 2.

Nr. 3-4 bliver herefter nr. 2-3.

19. I § 74, stk. 6, nr. 3, der bliver stk. 5, nr. 2, ændres »§ 74, stk. 5« til »§ 74, stk. 4«.**20.** § 74, stk. 8, ophæves.*Stk. 9* bliver herefter stk. 7.**21.** I § 74, stk. 9, der bliver stk. 7, ændres »§ 74, stk. 5« til »§ 74, stk. 4«.**22.** § 74 b ophæves.

for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om opkrævning og betaling af et gebyr fra virksomhederne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn, jf. stk. 1. Gebyr, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.

§ 77.

Stk. 1. Arbejdstilsynet kan 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 en frist.

Stk. 2-4. ---

§ 77.

Stk. 1. ---

Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås herunder

1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen,

2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller

3) at arbejde i øvrigt standses.

Stk. 3-4. ---

23. I § 77, *stk. 1*, indsættes efter »straks«: », f.eks. ved standsning af arbejde,«.

24. § 77, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Skønner Arbejdstilsynet det i øvrigt nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan Arbejdstilsynet påbyde, at faren straks imødegås ved effektive foranstaltninger, f.eks. ved standsning af arbejde.«.

§ 77 a.

Stk. 1. Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer.

§ 77 b. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. ---

Stk. 4. En aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene.

§ 78 a.

Stk. 1. 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. 2-4. ---

25. § 77 a ophæves.

26. I § 77 b, stk. 4, indsættes efter »forholdene«: »», og om aftalen er opfyldt«.

27. I § 78 a, stk. 1, indsættes efter »herunder«: »oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77, stk. 1 og 2, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser.«, og nr. 1 og 2 ophæves.

-

28. Efter § 80 a indsættes før overskriften før § 81:

»§ 80 b. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om indkomstregister til analyse og statistiskformål på arbejdsmiljøområdet.«.

§ 81. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. ---

Stk. 4. ---

Stk. 5. ---

Stk. 6. ---

Stk. 7. Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 78 a, stk. 2, og Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 4, kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.

29. I § 81, *stk. 7*, ændres »i medfør af § 72 a, stk. 4« til: »i medfør af § 72 a, stk. 3«.

§ 81 a. ---

Stk. 2. ---

Stk. 3. ---

Stk. 4. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser træffes af formanden og de i stk. 1, nr. 1-7, beskikkede medlemmer af nævnet eller deres stedfortrædere, jf. dog stk. 5. Afgørelser træffes ved stemmeflerhed. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. De enkelte beskikkede medlemmer kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.

30. I § 81 a, *stk. 4, 3. pkt.* ændres »møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret« til: »anmode om, at sagkyndige med særlig viden deltager uden stemmeret i et møde i forbindelse med behandlingen af en sag«.

§ 81 b. Klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed bemyndiget i medfør af § 74, stk. 5, kan indbringes for Arbejdstilsynet inden

31. I § 81 b ændres »§ 74, stk. 5« til: »§ 74, stk. 4«.

4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

§ 82.

Stk. 1. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, som

1. ---
2. ---
3. ikke efterkommer påbud efter § 77, § 77 a, stk. 1 eller
4. ---

Stk. 2-9. ---

§ 82.

Stk. 1-5. ---

Stk. 6. Ved arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10 skal der ved straffens udmåling, jf. stk. 1, 2, 4 og 5, lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgiverens manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser.

32. I § 82, *stk. 1, nr. 3*, udgår: »», § 77 a, stk. 1«.

33. I § 82, *stk. 6, 2. pkt.*, udgår: »eller § 77 a, stk. 1«.

§ 2

I lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 1186 af 19. august 2022, som ændret ved § 20 i lov nr. 753 af 13. juni 2023 foretages følgende ændring:

1. Efter § 34 a indsættes:

»§ 34 b. Arbejdstilsynet har terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, til analyse- og

statistikformål vedrørende tilskadekomne, som har fået anmeldt en arbejdsskade, jf. §§ 31-32 og § 34.«.