

26. august 2015

Forslag

Til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Risikobaseret tilsyn, offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn, skærpelse af straffen m.v. og bemyndigelse til at udstede regler om offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret bl.a. ved, lov nr. 597 af 14. juni 2011, § 1 i lov nr. 356 af 10. april 2013, og som senest ændret ved lov nr. 54 af 22. januar 2015 foretages følgende ændringer:

1. I § 15 a indsættes som *stk. 6*:

»*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til, efter anmodning, at offentliggøre virksomhedens vurdering af alle risici for de ansatte som følge af elektromagnetiske felter på arbejdsstedet og eventuelle målinger eller beregninger af de ansattes udsættelse for elektromagnetiske felter.«

2. § 67, *stk. 1, nr. 6*, affattes således:

»Nr. 6. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug og Fødevarer i fællesskab.«

3. I § 72 a, *stk. 1*, affattes således:

»Arbejdstilsynet gennemfører som led i tilsynsopgaven efter § 72, *stk. 1, nr. 7*, risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte udvalgt på baggrund af en indeksmodel og stikprøver.«

4. I § 73, 2. pkt. ændres »§ 66, stk. 2, 2. pkt. « til: »§ 66, stk. 2, 3. pkt.«

5. I § 78 a, stk. 1, 1. punktum, erstattes: »og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser« af: »om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, samt om hvorvidt virksomheden er under skærpet tilsyn«

6. § 81 a, stk. 1, nr. 5, affattes således:

»Nr. 5. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug og Fødevarer i fællesskab.«

7. § 82, stk. 4, ophæves.

Stk. 5 og 6 bliver herefter stk. 4 og 5.

8. § 82, stk. 6, der bliver stykke stk. 5, affattes således:

»Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed,

1. at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2, eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1,
2. at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer, eller
3. at den pågældende tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.«

9. I § 82 indsættes efter stykke 6, der bliver stykke 5, som nyt stykke:

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 eller stk. 2, jf. stk. 1, stk. 4, stk. 5 eller stk. 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.

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2016.

Stk. 2. § 1 nr. 4- 6 finder anvendelse for overtrædelser begået efter den 1. januar 2016.

Bemærkninger til lovforslaget.

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

- 1. Indledning*
- 2. Lovforslagets udformning og indhold*
 - 2.1. Risikobaseret tilsyn*
 - 2.1.1. Gældende ret*
 - 2.1.2. Ministeriets overvejelser*
 - 2.1.3. Lovforslagets indhold*
 - 2.2. Offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn*
 - 2.2.1. Gældende ret*
 - 2.2.2. Ministeriets overvejelser*
 - 2.2.3. Lovforslagets indhold*
 - 2.3. Ændring i straffebestemmelsen – højere bøder*
 - 2.3.1. Gældende ret*
 - 2.3.1.1. Differentiering af bøder*
 - 2.3.1.2. Højere bøder ved skærpende omstændigheder*
 - 2.3.1.3. Højere bøder ved særligt skærpende omstændigheder*
 - 2.3.2. Ministeriets overvejelser*
 - 2.3.3. Lovforslagets indhold*
 - 2.3.3.1. Differentiering af bøden efter tillæg pga. skærpende og særligt skærpende omstændigheder*
 - 2.3.3.2. Højere bøder ved skærpende omstændigheder eller særligt skærpende omstændigheder*
 - 2.3.3.3. Området for særligt skærpende omstændigheder udvides*
 - 2.4. Bemyndigelse til at udstede regler vedrørende offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter*
 - 2.4.1. Gældende ret*
 - 2.4.2. Ministeriets overvejelser*
 - 2.4.3. Lovforslagets indhold*
 - 2.5. Indstilling af medlemmer til Arbejds miljørådet og Arbejds miljøklagenævnet*
 - 2.5.1. Gældende ret*
 - 2.5.2. Ministeriets overvejelser*
 - 2.5.3. Lovforslagets indhold*

- 2.6. *Konsekvensrettelse af § 73 om fravigelse af udtalelse fra Arbejds miljørådet*
- 2.6.1. *Gældende ret*
- 2.6.2. *Ministeriets overvejelser*
- 2.6.3. *Lovforslagets indhold*
3. *Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*
4. *De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*
5. *Administrative konsekvenser for borgerne*
6. *Miljømæssige konsekvenser*
7. *Forholdet til EU-retten*
8. *Hørte myndigheder og organisationer mv.*
9. *Sammenfattende skema*

1. Indledning

Lovforslaget udmønter de dele af aftalen af 26. marts 2015 mellem den daværende regering (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti om en styrket arbejdsmiljøindsats, som forudsætter ændringer af arbejdsmiljøloven.

Det skal være trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde. Partierne bag aftalen er derfor blevet enige om at styrke arbejdsmiljøindsatsen, så flere mennesker får et godt og langt arbejdsliv. Arbejdsmiljøindsatsen skal målrettes de virksomheder, der har størst problemer, og det skal sikres, at dårligt arbejdsmiljø aldrig bliver et konkurrenceparameter.

Den nuværende arbejdsmiljøindsats tager udgangspunkt i den strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020, som blev indgået mellem den daværende regering (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre, og i marts 2011. Arbejdsmiljøstrategien indeholder en prioritering af tre arbejdsmiljøproblemer: arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskelskeletpåvirkninger, og strategien opstiller følgende målsætninger frem mod 2020:

- 25 procent færre alvorlige arbejdsulykker
- 20 procent færre psykisk overbelastede
- 20 procent færre med overbelastninger af muskel og skelet.

Partierne bag aftalen fra 2011 er enige om at fastholde aftalens målsætninger men er samtidig enige om, at det er nødvendigt at styrke arbejdsmiljøindsatsen yderligere, hvis de ambitiøse målsætninger om færre arbejdsulykker og færre fysisk og psykisk overbelastede skal nås inden udgangen af 2020. Partierne er derfor blevet enige om at supplere aftalen fra 2011 ved at iværksætte 15 initiativer, der skal bidrage til at nå 2020-målene.

Følgende initiativer i aftalen om en styrket arbejdsmiljøindsats kræver lovændring:

- Ændring af bestemmelsen om gennemførelse af risikobaseret tilsyn så det bliver muligt at føre flere tilsyn med virksomheder med de største arbejdsmiljøproblemer, at varsle tilsyn digitalt samt at gennemføre forsøg med at anmelde tilsyn.
- Indførelse af mulighed for at offentliggøre navne på virksomheder på Arbejdstilsynets hjemmeside, som groft overtræder reglerne.
- Ændring af straffebestemmelserne om skærpende og særligt skærpende omstændigheder, således at bødeniveauet forhøjes yderligere, herunder i forbindelse med gentagelsestilfælde. Endvidere er det aftalt, at det fremover skal være den samlede forhøjede bøde efter tillæg ved skærpende og særligt skærpende omstændigheder, der skal differentieres efter virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte.

Derudover indeholder aftalen en række initiativer, som kan gennemføres administrativt inden for rammerne af den pågældende arbejdsmiljølov.

Det foreslås endvidere, at der indføres en bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om offentliggørelse af virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter efter anmodning (gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter)).

2. Lovforslagets udformning og indhold

2.1. Risikobaseret tilsyn

2.1.1. Gældende ret

Som led i udmøntningen af den politiske aftale fra 2011 om en strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020 indførtes 1. januar 2012 med den nye bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 1, et risikobaseret tilsyn. Formålet hermed var at sikre, at Arbejdstilsynet oftere kommer på de virksomheder, som vurderes at have risiko for problemer med arbejdsmiljøet, da det samlet set forventes at ville give en større arbejdsmiljøeffekt.

Det risikobaserede tilsyn er i dag tilrettelagt i to spor. Det første spor indebærer, at en del af virksomhederne, som har ansat to årsværk eller derover, i perioden fra 2012 til og med 2019 bliver udtaget til tilsyn på baggrund af en indeksmodel, som identificerer de virksomheder, som har størst risiko for at få problemer med arbejdsmiljøet. Det andet spor indebærer, at de øvrige virksomheder, som har ansat to årsværk eller derover, i samme periode bliver udtaget til tilsyn på baggrund af en stikprøve. Dermed vil alle virksomheder med to årsværk eller derover ansat få et risikobaseret tilsyn minimum én gang i perioden fra 2012 til og med 2019. Desuden bliver cirka halvdelen af virksomhederne, som har mellem et og to årsværk ansat, i samme periode udtaget til et risikobaseret tilsyn, dels på baggrund af arbejdsmiljørisici, dels via stikprøver. Dette er beskrevet i bemærkningerne til den ændring af arbejdsmiljøloven, der blev gennemført ved lov nr. 597 af 14. juni 2011 (lovforslagsnr. 177 af 30. marts 2011, samling 2010-11, første samling). Her er det endvidere beskrevet, at Arbejdstilsynet vil tilstræbe, at et risikobaseret tilsyn afsluttes på ét besøg, så det bliver enkelt og ubureaukratisk for virksomheden, ligesom det er beskrevet, at Arbejdstilsynet som hovedregel vil kontakte virksomheden 1-4 måneder før et risikobaseret tilsyn, så virksomheden får mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynet. Endelig fremgår det også, at selve tilsynet sker uanmeldt.

Virksomheder, som får påbud om materielle forhold dvs. hvor der er en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed vedrørende det konkrete arbejde, bliver udvalgt til et nyt risikobaseret tilsyn efter 12-18 måneder.

Det er i bemærkningerne, jf. lovforslag nr. 177 af 30. marts 2011, samling 2010-11 første samling, forudsat, at indeksmodellen er dynamisk og løbende vil blive justeret, hvis der fremkommer ny viden om arbejdsmiljø og ny viden om virksomhederne.

Virksomheder med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater er efter gældende regler fritaget for risikobaseret tilsyn, jf. § 72 a, stk. 2.

2.1.2 Ministeriets overvejelser

Arbejdstilsynet har siden bestemmelsen om det risikobaserede tilsyn blev indført pr. 1. januar 2012 årligt besøgt ca. 27.000 virksomheder, som er udtaget dels på baggrund af en indeksmodel, dels på baggrund af stikprøver. Indeksmodellen fungerer ved at prioritere virksomheder til risikobaserede tilsyn dels ud fra brancherettede parametre, dels ud fra virksomhedsspecifikke parametre som anmeldte ulykker, tidligere afgørelser mv. Analyser fra Arbejdstilsynet viser, at Arbejdstilsynet finder flere arbejdsmiljøproblemer på virksomheder, der er udtaget via indeksmodellen, end på virksomheder, der er udtaget via stikprøve. Desuden viser analyserne, at tilsynsmetoden i det risikobaserede tilsyn er mindst ligeså velegnet til at afdække de komplicerede arbejdsmiljøproblemer sammenlignet med de tidligere screeninger og tilpassede tilsyn.

Det risikobaserede tilsyn foreslås i overensstemmelse med den politiske aftale nu målrettet yderligere. Formålet er i endnu højere grad at prioritere virksomheder, der vurderes at have størst arbejdsmiljøproblemer, så disse virksomheder vil få flere tilsynsbesøg.

2.1.3 Lovforslagets indhold

Forslaget indebærer, at det risikobaserede tilsyn målrettes yderligere, således at det i endnu højere grad baseres på en risikovurdering. Målretningen skal ske ved at udvælge ca. 80 pct. af de virksomheder, der årligt skal have risikobaseret tilsyn, via den såkaldte indeksmodel – mod ca. 55 pct. i dag – mens resten udvælges via en stikprøve. Samtidig vil alle virksomheder med mindst ét årsværk i fremtiden kunne udvælges til risikobaseret tilsyn enten via indeksmodellen eller via stikprøve, men det vil ikke være alle virksomheder, vil få et risikobaseret tilsyn inden udgangen af 2019.

Indeksmodellen vil fortsat være dynamisk og vil fortsat løbende blive justeret, hvis der fremkommer ny viden om arbejdsmiljø og ny viden om virksomhederne.

Hvis det efter Arbejdstilsynets konkrete vurdering ikke kan lade sig gøre at afdække arbejdsmiljøet i løbet af ét besøg, vil det risikobaserede tilsyn kunne fortsætte en anden dag, evt. over flere dage.

Forslaget lægger endvidere op til, at tilrettelæggelsen af det risikobaserede tilsyn gøres mere fleksibel, så der bliver mulighed for en mere ressourceoptimal planlægning. Således vil virksomheder, som har fået et påbud om materielle forhold i arbejdsmiljøet, i fremtiden ikke altid blive udvalgt til et nyt risikobaseret tilsyn efter 12-18 måneder, som tilfældet er i dag, men vil kunne blive udtaget både på et tidligere og et senere tidspunkt. I den konkrete planlægning af tilsynsbesøg på de virksomheder, der er udtaget til risikobaseret tilsyn, kan også indgå andre hensyn end den medgåede tid siden sidste tilsynsbesøg, fx muligheden for på samme dag at besøge virksomheder, der ligger geografisk tæt eller har samme ejer. Arbejdstilsynet har i juli 2015 – som led i den politiske aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats – iværksat en undersøgelse af, om risikoen for, at Arbejdstilsynet igen finder arbejdsmiljøproblemer på samme virksomhed afhænger af fx arbejdsmiljøproblemernes karakter og alvorlighed. Resultaterne af denne undersøgelse vil også kunne indgå som element i tilrettelæggelsen af tilsynsbesøg.

På samme måde indebærer forslaget, at Arbejdstilsynet ikke i fremtiden er bundet af, at varslingen af risikobaseret tilsyn skal finde sted i perioden mellem 1-4 måneder før tilsynet finder sted, men vil kunne tage højde for andre faktorer end tiden. Virksomheden vil dog fortsat blive varslet minimum en måned før tilsynet, så virksomheden ligesom i dag vil have mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynsbesøget. Varslingen vil i fremtiden foregå digitalt og ikke som i dag telefonisk, hvilket også vil indebære administrative fordele for virksomheden.

Virksomheden får i dag ikke at vide præcist, hvornår Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, da det risikobaserede tilsyn gennemføres uanmeldt. Arbejdstilsynet vil i 2016 og 2017 gennemføre et forsøg med at anmelde risikobaseret tilsyn på 2-3000 virksomheder inden for udvalgte brancher. Formålet med forsøget er at få mere detaljeret viden om, hvilken betydning anmeldelse af det risikobaserede tilsyn har for virksomhedernes forberedelse og udbytte af tilsynet. Formålet er endvidere, at få mere detaljeret viden om Arbejdstilsynets muligheder for at afdække arbejdsmiljøproblemer og for at gennemføre selve tilsynet mm. . Forsøget vil efterfølgende blive evalueret. Arbejdstilsynet vil blive hørt både inden evalueringen bliver igangsat, og efter den er gennemført. Resultatet forelægges for forligspartierne.

2.2. Offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn

2.2.1. Gældende ret

Efter § 78 a, stk. 1, kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø ved navns nævnelser på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. I praksis er bestemmelsen udnyttet til at udstede bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. med senere ændringer (den såkaldte smiley-bekendtgørelse). Offentliggørelse af tildelte smiley'er sker på Arbejdstilsynets hjemmeside.

2.2.2. Ministeriets overvejelser

Der er en række virksomheder, der groft overtræder arbejdsmiljølovgivningen og som følge deraf får et forbud fra Arbejdstilsynet. Virksomheder, der ikke forebygger forsvarligt mod alvorlige arbejdsulykker, skal derfor have øget opmærksomhed, så virksomhederne motiveres til at øge forebyggelsesarbejdet. Der er behov for at skabe et ekstra incitament for disse virksomheder til at rette op på arbejdsmiljøforholdene.

2.2.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at det – i sammenhæng med den nuværende smiley-ordning på Arbejdstilsynets hjemmeside – gøres tydeligt, om virksomheder er under skærpet tilsyn, fordi de har modtaget et forbud fra Arbejdstilsynet. Dette vil ske ved, at de virksomheder, der er under skærpet tilsyn, vil blive gjort offentligt tilgængelige på en liste på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Det er herved hensigten, at virksomhederne motiveres til at øge deres forebyggelsesindsats og forbedre arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed.

2.3. Ændring i straffebestemmelsen – højere bøder

2.3.1. Gældende ret

Sanktionen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er i praksis bøde. Der har endnu ikke været idømt frihedsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

En bøde til en arbejdsgiver for at overtræde arbejdsmiljølovgivningen består efter retspraksis af en »grundbøde«, som er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed. »Grund-

bøden« fordobles, hvis overtrædelsen har medført alvorlig personskade eller dødsfald, jf. § 82, stk. 2 – og herved fremkommer »normalbøden«. Herefter differentieres »normalbøden« på baggrund af virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte. Endelig kan den differentierede bøde forhøjes yderligere, hvis der er skærpende eller særligt skærpende omstændigheder.

2.3.1.1. Differentiering af bøder

Strafbestemmelserne i arbejdsmiljøloven er blevet ændret flere gange med henblik på at hæve det generelle bødeniveau. Det skete senest ved lov nr. 597 af 14. juni 2011, hvor reglerne om differentierede bøder til arbejdsgivere blev indført, jf. § 82, stk. 4. Det indebærer, at der ved straffens udmåling for arbejdsgiveres overtrædelser af arbejdsmiljøloven skal lægges vægt på virksomhedens størrelse, dvs. antallet af ansatte. Formålet var at sikre, at store virksomheder får større bøder end små virksomheder, så bøderne rammer mere ensartet.

Bødeniveauet tager udgangspunkt i de virksomhedsgrænser, som er fastsat i de gældende regler for virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed, i arbejdsmiljølovens kapitel 2. Udover den afgrænsning, der følger af disse regler, er der en yderligere afgrænsning mellem store og meget store virksomheder for at markere, at de meget store virksomheder skal rammes mere hårdt end de mellemstore virksomheder.

Bøderne differentieres på følgende måde:

- På virksomheder med 0-9 ansatte differentieres bøden ikke (»normalbøden«)
- På virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes »normalbøden« med 50 procent
- På virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes »normalbøden« med 75 procent
- På virksomheder med 100 eller flere ansatte forhøjes »normalbøden« med 100 procent.

Der sker differentiering af ”normalbøden”, inklusiv eventuel forhøjelse på grund af alvorlig personskade eller dødsfald, hvorefter bøden efterfølgende forhøjes yderligere ved eventuelle skærpende og særligt skærpende omstændigheder.

Reglerne om differentierede bøder omfatter alene arbejdsgiverens overtrædelse af materielle regler, dvs. overtrædelse, hvor der er en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed vedrørende det konkrete arbejde, som fx manglende udsugning ved svejsning eller arbejde i højden uden rækværk.

Bøden differentieres efter virksomhedens størrelse - dvs. antal ansatte - uanset om arbejdsgiveren direkte overtræder de bestemmelser, der er nævnt i den foreslåede § 82, stk. 4, eller efterkommer påbud herom. Straffesager om overtrædelse af materielle arbejdsmiljøregler omhandler typisk overtrædelse af reglerne i § 38, stk. 1 om arbejdets udførelse, § 42, stk. 1, om arbejdsstedets indretning, § 45, stk. 1, om tekniske hjælpemidler m.v., § 48, stk. 1, stoffer og materialer, eller kap. 10 om unges arbejde.

Reglerne om differentierede bøder omfatter ikke arbejdsgiverens overtrædelse af formelle regler, dvs. hvor der ikke er en direkte risiko for arbejdsskader for de ansatte. Disse regler vedrører typisk rammer og procedurer for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, som fx § 15 a om arbejdspladsvurdering eller § 19 om arbejdsmiljøorganisation. Antallet af ansatte i virksomheder, hvor der konstateres overtrædelse af formelle regler, vil ikke have betydning for de differentierede bøder.

Det er domstolene, der fastsætter straffen for overtrædelse af den foreslåede § 82, stk. 4, efter en konkret vurdering af den enkelte overtrædelse ud fra samtlige omstændigheder i den konkrete sag.

2.3.1.2. Højere bøder ved skærpende omstændigheder

Efter § 82, stk. 5, som blev indført ved lov nr. 379 af 10. juni 1997, betragtes det ved straffens udmåling som en skærpende omstændighed,

1. at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af situationen med alvorlig personskade eller dødsfald i stk. 2,
2. at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, eller truffet andre afgørelser af Arbejdstilsynet om overtrædelse af loven om samme eller tilsvarende forhold, eller
3. at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

Ved samme lovændring blev det indført, at det ligeledes betragtes som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, jf. § 82, stk. 3.

Bestemmelserne gælder både for arbejdsgivere og andre, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven. Efter retspraksis forhøjes bøden for arbejdsgivere i ovenstående tilfælde med 5.000 kr.

2.3.1.3. Højere bøder ved særligt skærpene omstændigheder

Efter § 82, stk. 6, som ligeledes blev indført ved lov nr. 379 af 10. juni 1997, betragtes det som en særlig skærpene omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

Bestemmelsen gælder både for arbejdsgivere og andre, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven. Efter retspraksis forhøjes bøden for arbejdsgivere i ovenstående tilfælde med 10.000 kr.

Der er retspraksis for yderligere forhøjelse af bøden, hvis den pågældende tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men det betragtes ikke som en særligt skærpene omstændighed. Tidligere straffe tillægges dog kun gentagelsesvirkning i det omfang de vedrører lignende overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, jf. princippet om ligartet kriminalitet.

Ved fastsættelse af bøden i gentagelsestilfælde lægges der vægt på, hvor lang tid der er gået siden den/de tidligere afgørelse(r), ligesom der lægges vægt på antallet af tidligere straffe. Arbejdstilsynet har praksis for at indstille til følgende forhøjelser for arbejdsgivere i gentagelsestilfælde:

- I tilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere er straffet 1 gang, og hvor den nuværende overtrædelse er begået inden for 2 år fra den tidligere afgørelse, forhøjes bøden med 50 %.
- I tilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere er straffet 1 gang, og hvor den nuværende overtrædelse er begået mere end 2 år efter den tidligere afgørelse, forhøjes bøden med 25 %.
- I tilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere er straffet 2 gange, forhøjes bøden med 100 %.

Det betragtes ikke som en særligt skærpene omstændighed, at der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer. Domstolene har dog mulighed for at tillægge det vægt ved straffens udmåling.

2.3.2. Ministeriets overvejelser

Virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven, skal straffes hårdere, så de motiveres til at overholde lovgivningen. Det er hensigten, at bødeniveauet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen samlet set skal stige.

Forhøjelse af bøden efter tillæg på grund af skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder bør differentieres ligesom ”normalbøden”, således at store virksomheder også i denne forbindelse får højere bøder end små virksomheder.

Endvidere bør bødeniveauet overordnet set stige, hvis der er skærpende eller særligt skærpende omstændigheder, uanset virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte.

Endelig bør området for særligt skærpende omstændigheder udvides.

2.3.3. Lovforslagets indhold

For så vidt angår arbejdsgivere foreslås det, at niveauet for »grundbøden« bevarer på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed. Det foreslås ligeledes, at »grundbøden« fortsat fordobles, hvis overtrædelsen har medført alvorlig personskade eller dødsfald, jf. stk. 2.

2.3.3.1. Differentiering af bøden efter tillæg pga. skærpende og særligt skærpende omstændigheder

Det foreslås, at der ved straffens udmåling fortsat lægges vægt på virksomhedens størrelse, sådan som det blev vedtaget ved lov nr. 597 af 14. juni 2011. Der henvises til gennemgangen af reglerne under gældende ret i afsnit 2.3.1.1. og de særlige bemærkninger til § 1, nr. 1.

Det foreslås endvidere, at tillægsbøder på grund af eventuelle skærpende og særligt skærpende omstændigheder differentieres i forhold til virksomhedernes størrelse på samme måde, som normalbøden differentieres.

Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige sagens omstændigheder, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger andre skærpende omstændigheder end angivet eller formildende omstændigheder.

2.3.3.2. Højere bøder ved skærpende omstændigheder eller særligt skærpende omstændigheder

Det foreslås, at bøden for skærpende omstændigheder forhøjes med 5.000 kr. til 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed, og at bøden ved særligt skærpende omstændigheder forhøjes med 10.000 kr. til 20.000 kr. pr. skærpende omstændighed.

2.3.3.3. Området for særligt skærpende omstændigheder udvides

Det foreslås, at det fortsat skal betragtes som en særligt skærpende omstændighed, når der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor. Den eksisterende henvisning til stk. 5, nr. 1 ændres til stk. 4, nr. 1, som en konsekvens af ovenstående forslag.

Det foreslås endvidere, at området for særligt skærpende omstændigheder udvides til at omfatte de tilfælde hvor:

- Der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer, eller
- Den pågældende virksomhed (juridisk enhed) tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det foreslås, at enhver tidligere straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen inden for fire år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse tillægges gentagelsesvirkning ved bødens udmåling. Den tidligere sag skal således være afgjort ved bødevedtagelse eller endelig dom inden for fire år fra gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse. Det er uden betydning, om de tidligere straffe vedrører samme, lignende eller helt andre overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det forudsættes, at den hidtidigt anvendte procentvise forhøjelse af bøden i gentagelsestilfælde bortfalder.

2.4. Bemyndigelse til at udstede regler vedrørende offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter

2.4.1. Gældende ret

I artikel 4, stk.1, i EMF-direktivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter)) stilles der krav om, at arbejdsgiveren skal vurdere alle risici for arbejdstagerne som følge af elektromagnetiske felter på arbejdsstedet og om nødvendigt måle eller beregne arbejdstagernes eksponering for elektromagnetiske felter. Efter ovennævnte artikel skal arbejdsgiveren på anmodning offentliggøre vurderingen af risiko-

en. Direktivet med ovenstående bestemmelse om offentliggørelse skal gennemføres i dansk ret inden den 1. juli 2016.

Det følger videre af artikel 4, stk. 1, i EMF-direktivet, at især ved behandling af ansattes personoplysninger i en sådan vurdering skal en offentliggørelse opfylde kravene i direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske person i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger. Hvis videregivelsen vil skade beskyttelsen af arbejdsgiverens forretningsmæssige interesser, herunder intellektuel ejendomsret, kan videregivelse eller offentliggørelse afvises.

Ovennævnte direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 er gennemført i national ret med lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger (persondataloven).

I Danmark skal ovennævnte vurdering af risici indgå som en del af arbejdspladsvurderingen, jf. arbejdsmiljølovens § 15 a, hvor der således er den fornødne hjemmel til at gennemføre direktivets krav om vurdering af risici, bortset fra bestemmelsen om, at vurderingen af risici vedrørende elektromagnetiske felter på anmodning skal offentliggøres.

2.4.2 Ministeriets overvejelser

Som led i gennemførelsen af direktivet om elektromagnetiske felter bør der i arbejdsmiljølovgivningen være hjemmel til at fastsætte regler om, at arbejdsgiveren, efter anmodning, skal offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter.

2.4.3 Lovforslagets indhold

Det foreslås, at der i arbejdsmiljøloven tilvejebringes bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om offentliggørelse af virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter efter anmodning.

Hermed gøres det muligt, at udenforstående kan bede om, at virksomheden offentliggør de dele af arbejdspladsvurderingen, som vedrører elektromagnetiske felter.

Baggrunden for EMF-direktivets krav om offentliggørelse er primært at sikre, at naboer til virksomheder, hvor der er elektromagnetiske felter, kan få viden om virksomhedens håndtering af disse.

For så vidt angår beskyttelse af fysiske personer kan bestemmelser i persondataloven være til hinder for at der kan ske en offentliggørelse

For så vidt angår beskyttelse af forretningsmæssige interesser, kan arbejdsgiveren afvise en anmodning om adgang til vurderingen eller en anmodning om at offentliggøre den, hvis videregivelse ville skade beskyttelsen af arbejdsgivernes forretningsmæssige interesser, herunder interesser i forbindelse med intellektuel ejendomsret.

Bemyndigelsen vil derfor også blive udnyttet til at fastsætte regler om kriterier for afvisning af offentliggørelse for at sikre virksomheders forretningsmæssige interesser.

2.5. Indstilling af medlemmer til Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet

2.5.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven indeholder regler i § 67, stk. 1, og § 81 a, stk. 1, om, hvilke organisationer, der indstiller medlemmer til henholdsvis Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet.

Af disse bestemmelser fremgår, at et medlem til henholdsvis Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet indstilles af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA) og Landbrug og Fødevarer i fællesskab. SALA blev imidlertid opløst i 2012.

2.5.2. Ministeriets overvejelser

Efter SALA blev opløst i 2012 er det aftalt mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug og Fødevarer, at det medlem, der hidtil var blevet indstillet af SALA og Landbrug og Fødevarer i fællesskab, fremover indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug og Fødevarer i fællesskab.

2.5.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at arbejdsmiljøloven ændres, så det fremgår, at Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug og Fødevarer i fællesskab indstiller et medlem til henholdsvis Arbejdsmiljørådet og Arbejdsmiljøklagenævnet.

2.6. Konsekvensrettelse af § 73 om fravigelse af udtalelse fra Arbejdsmiljørådet

2.6.1. Gældende ret

Arbejdsmiljørådets opgaver mv. er fastsat i arbejdsmiljølovens § 66. Efter § 66, stk. 2, 2. pkt. kan rådet til brug for sine politiske drøftelser og prioriteringer i rådet iværksætte udviklings- og analyseaktiviteter, som kan have tværgående karakter. Efter § 66, stk. 2, 3. pkt. er en af rådets opgaver, at udtale sig, inden beskæftigelsesministeren godkender branchearbejdsmiljøråd efter lovens § 14, stk. 1.

Af arbejdsmiljølovens § 73 fremgår, at beskæftigelsesministeren kan bemyndige direktøren for Arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der efter loven er tillagt ministeren. Ministeren kan i forbindelse hermed efter forhandling med Arbejdsmiljørådet bestemme, at bl.a. § 66, stk. 2, 2. pkt. kan fraviges.

2.6.2. Ministeriets overvejelser

Da arbejdsmiljølovens § 73 fik sin nuværende udformning (med lov nr. 379 af 10. juni 1997), fremgik det af lovens § 66, stk. 2, 2. pkt., at Arbejdsmiljørådet udtaler sig, inden beskæftigelsesministeren godkender branchearbejdsmiljøråd. Det var således denne bestemmelse, som ministeren efter forhandling med rådet kunne bestemme skulle fraviges.

Efterfølgende er der indsat et nyt 2. pkt. i § 66 stk. 2, (med lov nr. 1415 af 22. december 2004) hvormed det tidligere 2. pkt. blev til 3. pkt. § 73 blev ved en fejl ikke konsekvensrettet i den forbindelse.

2.6.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at arbejdsmiljølovens § 73, 2. pkt. ændres, så det fremgår, at det er § 66, stk. 2, 3. pkt. om, at rådet udtaler sig inden beskæftigelsesministeren godkender branchearbejdsmiljøråd, som ministeren efter forhandling med Arbejdsmiljørådet kan bestemme skal fraviges.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

4. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forlaget om offentliggørelse af arbejdspladsvurderingen vedrørende elektromagnetiske felter indeholder alene krav om offentliggørelse, hvis virksomheden får en anmodning herom. Det er kun relevant for de få virksomheder, som skal medtage elektromagnetiske felter i deres arbejdspladsvurdering, og ud af disse vurderes at kun et meget begrænset antal virksomheder vil blive anmodet om offentliggørelse.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Forslaget om offentliggørelse af arbejdspladsvurderingen vedrørende elektromagnetiske felter sker som led i gennemførelse af regler i medfør af EMF-direktivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter)).

8. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 26. august 2015 til den 23. september 2015 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Rigsadvokaten, Domstolsstyrelsen, Politidirektørforeningen, Den Danske Dommerforening, Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejds miljørådet, Arbejds miljøklagenævnet, Landsorganisationen i

Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikerne (AC), Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus og Producentforeningen.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
De økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
De økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget om bemyndigelse til at udstede regler vedrørende offentliggørelse af arbejdspladsvurderingen vedrørende elektromagnetiske felter vil danne grundlag for gennemførelsen af regler i medfør af EMF-direktivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter)), og indeholder herudover ikke EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

§ 1

Til nr. 1

I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter) stilles der krav om, at arbejdsgiveren skal vurdere alle risici for arbejdstagerne som følge af elektromagnetiske felter på arbejdsstedet og om nødvendigt måle eller beregne arbejdstagernes eksponering for felterne. Risikovurderingen vil skulle indgå i virksomhedens arbejdspladsvurdering.

Forslaget om, at der i arbejdsmiljøloven tilvejebringes bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om offentliggørelse af virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter efter anmodning, gør det muligt, at udenforstående kan bede om at virksomheden offentliggøre denne del af arbejdspladsvurderingen. Bestemmelsen er nødvendig for, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler, således at det er muligt at implementere ovennævnte direktiv korrekt i dansk lovgivning.

Forslaget betyder, at medmindre der er en mere tungtvejende offentlig interesse i videregivelse, kan en anmodning om adgang til eller en anmodning om offentliggørelse kun afvises, hvis videregivelse er i strid med persondataloven, offentlighedsloven eller vil skade beskyttelsen af arbejdsgiverens forretningsmæssige interesser, herunder interesser i forbindelse med intellektuel ejendomsret.

En arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter vurderes kun at være nødvendig i et mindre antal virksomheder. Det vil primært være tale om virksomheder, som anvender kraftigt svej-

seudstyr, industrismelteovne, kortbølgebehandlingsudstyr, store spændingstransformere samt MR/NMR-skannere. For dette udstyr er der normalt kun tale om høje eksponeringsniveauer i selve det lokale, hvor udstyret forefindes. I de særlige tilfælde, hvor udstyret er placeret tæt op ad en væg ind til fx en nabo, kan der dog også være høje niveauer i nabolokalet. Der er imidlertid tale om udstyr, som har en relativt begrænset udbredelse i Danmark.

Derudover må en arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter også anses for nødvendig for det arbejde, der udføres på/nær de fleste radar- og sendeantenner. Fra antennerne udbredes strålingen til et større område, og naboerne kan forventes at udvise interesse i at følge med i virksomheders håndtering af de elektromagnetiske felter via en offentliggjort arbejdspladsvurdering.

Det vurderes således, at behovet for offentliggørelse af risikovurderingen for disse virksomheder vil kunne afgrænses til de relativt få tilfælde, hvor der er interesserede naboer eller nabovirksomheder i samme ejendom.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.4.

Til nr. 2 og 6

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere (SALA) blev opløst i 2012. Derfor foreslås det, at det medlem, der tidligere blev indstillet af SALA og Landbrug og Fødevarer i fællesskab, fremover indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug og Fødevarer i fællesskab.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.5.

Til nr. 3

Arbejdstilsynets almindelige beføjelse til at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen og de regler, som er udstedt med hjemmel heri, fremgår af arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 7.

Den foreslåede § 72 a, stk. 1, svarer med en mindre redaktionel ændring og en præcisering af, hvordan virksomhederne udtages til risikobaseret tilsyn, til den nuværende bestemmelse. Bestemmelsen ændres for at afspejle det ønske om øget risikobasering og større effektivitet i tilsynstilrettelæggel-

sen, som den indgåede politiske aftale er udtryk for. Det risikobaserede tilsyn er overordnet beskrevet under de almindelige bemærkninger i pkt. 2.2., hvortil der henvises.

For at lette de administrative byrder for både virksomhederne og Arbejdstilsynet vil det risikobaserede tilsyn fremover blive varslet digitalt. Fra den digitale varsling vil der minimum gå en måned, før tilsynet vil blive gennemført, så virksomhederne får mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynet. Selve tilsynet vil ske uanmeldt.

Arbejdstilsynet vil som hidtil kunne undlade forudgående at kontakte virksomheden, fx hvis det risikobaserede tilsyn gennemføres i anledning af en anmeldt arbejdsulykke eller en klage over arbejdsmiljøet på virksomheden.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.

Til nr. 4

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdsmiljølovens § 66, stk. 2, om Arbejdstilsynets opgaver mv. blev § 73 om muligheden for, at beskæftigelsesministerens efter forhandling med Arbejdstilsynets råd kan bestemme, at dele af rådets opgaver skal fraviges, ikke konsekvensrettet.

Det foreslås derfor, at § 73 ændres, så det er den relevante del af § 66, stk. 2, nemlig 3. pkt., der omfattes af § 73.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.6.

Til nr. 5

Ændringen medfører, at symbolvisningen i forbindelse med smileyordningen på Arbejdstilsynets hjemmeside ændres, således at det ved virksomhedens navn fremgår, hvis virksomheden er under skærpet tilsyn af Arbejdstilsynet som følge af forbud.

Et skærpet tilsyn vil ske en ved en hurtig opfølgning, dvs. få dage/uger efter, at den grove overtrædelse er konstateret. Dermed sikres det, at virksomheder, der ikke forebygger forsvarligt mod alvorlige arbejdsulykker, får øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynets side allerede første gang, de begår

en grov overtrædelse. Det skærpede tilsyn gennemføres som et uanmeldt tilsyn på samme arbejdssted, hvor den grove overtrædelse blev konstateret. Desuden vil tilsynet have et bredere fokus end blot de arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for den grove overtrædelse. Virksomheder, der modtager forbud fra Arbejdstilsynet i forbindelse med risikobaseret tilsyn, bliver ikke omfattet af det skærpede tilsyn, da virksomheden under det risikobaserede tilsyn netop gennemgås med et bredt fokus.

Der foretages ikke ændringer i de eksisterende kriterier for tildeling af smiley mv.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

Til nr. 7

§ 82, stk. 4 ophæves.

Det foreslås, at bøden for skærpende omstændigheder beskrevet i § 82, stk. 5, der herefter bliver stk. 4, forhøjes fra 5.000 kr. til 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed.

Til nr. 8

Bestemmelsens område udvides, således at det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed,

1. at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2, eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1,
2. at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer, eller
3. at den pågældende tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det foreslås, at bøden ved særligt skærpende omstændigheder forhøjes fra 10.000 kr. til 20.000 kr. pr. særligt skærpende omstændighed.

Ad 1). Det betragtes fortsat som særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor. Den eksisterende henvisning til stk. 5, nr. 1 ændres til stk. 4, nr. 1, som en konsekvens af § 1, nr. 4.

Ad 2). Bestemmelsen kan anvendes, når der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for to eller flere personer. Det er ikke en betingelse for anvendelse af bestemmelsen, at de pågældende personer har tilknytning til den fysiske eller juridiske person, der begår overtrædelsen.

Hvis overtrædelsen har medført en ulykke, hvor der er sket alvorlig personskade eller dødfald, kan »grundbøden« fordobles, jf. § 82, stk. 2, inden bøden forhøjes yderligere på grund af den særligt skærpende omstændighed, at der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer.

Ad 3). Ved vurderingen af, om en virksomhed tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, er det afgjorte straffesager i den samlede juridiske enhed, der lægges til grund. Det er alene straffesager, der er afgjort inden for fire år før overtrædelsestidspunktet for den sag, der er til bedømmelse, der kan tillægges gentagelsesvirkning. Bødeforhøjelsen foreslås at være 20.000 kr., uanset antallet af tidligere straffe i perioden. Ved juridisk enhed forstås juridisk enhed som defineret i lov om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).

Nedenstående skema viser det foreslåede bødeniveau i sager vedrørende arbejdsgivere, hvor der forudsætningsvist er sket en overtrædelse med *både* alvorlig personskade eller dødsfald, samt foreligger både skærpende og særligt skærpende omstændigheder, og hvor »grundbøden« er på henholdsvis 20.000 kr. og 40.000 kr.

Foreslåede regler	0-9-	10-34	35-99	100 eller	0-9-	10-34	35-99	100 eller	
	ansatte	ansatte	ansatte	flere an- satte	ansatte	ansatte	ansatte	flere an- satte	
»Grundbøde«	20.000	20.000	20.000	20.000	40.000	40.000	40.000	40.000	
Alvorlig personskade eller død	20.000	20.000	20.000	20.000	40.000	40.000	40.000	40.000	
Skærpende omstændighed	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	
Særligt skærpende omstændighed	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	
Differentiering *)		0	35.000	52.500	70.000	0	55.000	82.500	110.000
I alt	70.000	105.000	122.500	140.000	110.000	165.000	192.500	220.000	

**) På virksomheder med 0-9 ansatte gives en normalbøde. På virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes normalbøden med 50 procent. På virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes normalbøden med 75 procent. På virksomheder med 100 eller flere ansatte forhøjes normalbøden med 100 procent.*

Det tilkommer domstolene at fastsætte bødeniveauet ud fra de konkrete omstændigheder i hver enkelt sag. Domstolene kan vælge at fravige det sædvanlige bødeniveau og fastsætte en bøde, der ligger over eller under det niveau, der er beskrevet i tabellen.

Det foreslås, at bestemmelsen forsat gælder både for arbejdsgivere og andre, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.3.

Til nr. 9

Bestemmelsen om differentiering af bøden til arbejdsgivere flyttes fra § 82, stk. 4, til § 82, stk. 6.

Det foreslås, at der ved straffens udmåling forsat lægges vægt på virksomhedens størrelse, sådan som det blev vedtaget ved lov nr. 597 af 14. juni 2011.

Det foreslås, at der forsat ved differentiering af bøden lægges vægt på antallet af ansatte i hele virksomheden på overtrædelsestidspunktet. Det betyder, at selv om en arbejdsmiljøovertrædelse konstateres på fx en byggeplads, hvor kun enkelte af virksomhedens ansatte arbejder, så er det antallet af ansatte i hele virksomheden, der lægges vægt på, når bøden skal fastsættes. Endvidere vil en overtrædelse konstateret i fx en forlystelsespark uden for sæsonen, hvor der kun er enkelte ansatte, ikke medføre en højere bøde, uanset at der på et andet tidspunkt af året er mange ansatte.

Det foreslås, at bøden for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen forsat sammensættes således: Først fastsættes »grundbøden« ud fra overtrædelsens grovhed, jf. § 82, stk. 1. Herefter foretages en eventuel fordobling af grundbøden, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, jf. § 82, stk. 2.

Dette udgør »normalbøden« for den pågældende overtrædelse, som foreslås differentieret i forhold til virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte. Omhandler overtrædelsen § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk.

1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10, skal der herefter lægges vægt på virksomhedens størrelse - dvs. antal ansatte. Dette gælder også ved manglende efterkommelse af påbud om disse bestemmelser.

Det foreslås, at differentieringen af bøderne fortsat sker på følgende måde:

- Ved små virksomheder med 0-9 ansatte fastholdes bøderne på det eksisterende niveau (»normalbøden«).
- Ved mellemstore virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes »normalbøden« med 50 procent.
- Ved store virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes »normalbøden« med 75 procent
- Ved helt store virksomheder med 100 ansatte eller flere forhøjes »normalbøden« med 100 procent.

Forslaget omhandler fortsat alene arbejdsgiverens overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Ændringerne foreslås ikke at omfatte bøder til ansatte, arbejdsledere, virksomhedsledere, bygherre m.v. Der skal fortsat alene ske differentiering af bøderne ved overtrædelse af de materielle bestemmelser, der er nævnt i den foreslåede § 82, stk. 4. Det er derfor hensigten, at bøden på 10.000 kr. for formelle overtrædelser bevares på det nuværende niveau, uanset virksomhedens størrelse.

Det er hensigten, at tillægsbøder på grund af eventuelle skærpende og særligt skærpende omstændigheder skal differentieres i forhold til virksomhedernes størrelse på samme måde, som normalbøden differentieres.

Det er fortsat hensigten, at der skal ske absolut kumulation, når en virksomhed har flere overtrædelser til samtidig pådømmelse. Det betyder, at der ved udmålingen af den samlede bøde som udgangspunkt skal ske fuldstændig sammenlægning af den for hvert af forholdene udmålte bøde, efter at de eventuelt måtte være blevet differentieret og forhøjet som følge af virksomhedens størrelse og skærpende eller særligt skærpende omstændigheder.

Det er fortsat hensigten, at der ved særligt

grove overtrædelser fortsat skal være mulighed for at idømme bøder, der falder uden for det sædvanlige bødeniveau for materielle overtrædelser, der er fastsat i retspraksis. Efter nuværende rets-

praksis har der i sådanne tilfælde ikke været idømt en bøde under 75.000 kr. Også i disse tilfælde forudsættes det, at den konkret udmålte bøde differentieres efter virksomhedens størrelse på samme måde. Det medfører, at bøder for større virksomheder ved særlig grove overtrædelser kan blive hævet.

Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige sagens omstændigheder, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder.

§ 2

Til nr. 1

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft den 1. februar 2016.

Til nr. 2

I overensstemmelse med princippet i straffelovens § 3 vil reglerne i § 1, nr. 4-6, alene finde anvendelse ved arbejdsmiljøovertrædelser begået den 1. januar 2016 eller senere, da der i det hele er tale om en skærpelse.

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø	Lovforslag
Herved bekendtgøres lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010 og lov nr. 597 af 14. juni 2011.	§ 1 I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret bl.a. ved, lov nr. 597 af 14. juni 2011, § 1 i lov nr. 356 af 10. april 2013, og som se- nest ændret ved lov nr. 54 af 22. januar 2015 foretages følgende ændringer:
Kapitel 4 - Almindelige pligter	Kapitel 4 - Almindelige pligter
§ 15 a. stk. 2-5---	1. I § 15 a indsættes som <i>stk. 6</i> : » <i>Stk. 6.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til, efter anmodning, at offentliggøre virksomhedens vurdering af alle risici for de ansatte som følge af elektromagnetiske felter på arbejds- stedet og eventuelle målinger eller beregninger af de ansattes udsættelse for elektromagnetiske felter.«
Kapitel 12 – Arbejdsmiljørådet	Kapitel 12 – Arbejdsmiljørådet
§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer: 1. Seks medlemmer indstillet af Landsorganisatio- nen i Danmark. 2. To medlemmer indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd. 3. To medlemmer indstillet af Akademikernes Cen- tralorganisation. 4. Fire medlemmer indstillet af Dansk Arbejdsgi- verforening. 5. Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisa- tion. 6. Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Land-	2. § 67, <i>stk. 1, nr. 6</i> , affattes således: »Nr. 6. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverfor- ening og Landbrug og Fødevarer i fællesskab.«

<p>brug og Fødevarer i fællesskab.</p> <p>7. Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.</p> <p>8. To medlemmer indstillet af regionerne i forening og Kommunernes Landsforening i fællesskab.</p> <p>9. Et medlem indstillet af Finansministeriet.</p>	
Kapitel 13 – Arbejdstilsynet	Kapitel 13 – Arbejdstilsynet
<p>§ 72 a. Som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, gennemfører Arbejdstilsynet risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte.</p> <p>Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for tilsyn efter stk. 1.</p>	<p>3. I § 72 a, stk. 1, affattes således:</p> <p>»Arbejdstilsynet gennemfører som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte udvalgt på baggrund af en indeksmodel og stikprøver.«</p>
<p>§ 73. Beskæftigelsesministeren kan bemyndige direktøren for Arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt beskæftigelsesministeren. Beskæftigelsesministeren kan i forbindelse hermed efter forhandling med Arbejds miljørådet bestemme, at § 66, stk. 2, 2. pkt., og § 66, stk. 3, kan fraviges.</p>	<p>4. I § 73, 2. pkt. ændres »§ 66, stk. 2, 2. pkt. « til: »§ 66, stk. 2, 3. pkt.«</p>
<p>§ 78 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navns nævnelse på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren beslutte at indføre en ordning med offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, hvor Arbejdstilsynet ikke har konstateret overtrædelser.</p>	<p>5. I § 78 a, stk. 1, 1. punktum, erstattes: »og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser« af: »om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, samt om hvorvidt virksomheden er under skærpet tilsyn«</p>
Kapitel 14 - Klageadgang	Kapitel 14 – Klageadgang

<p>§ 81 a. Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tre medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark. 2. Et medlem indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd. 3. Et medlem indstillet af Akademikernes Centralorganisation. 4. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening. 5. Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrug og Fødevarer i fællesskab. 6. Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening. 7. Et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, regionerne i forening samt Finansministeriet i fællesskab. 8. Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation. 9. Et medlem med særlig juridisk sagkundskab indstillet af Justitsministeriet. 10. Et medlem med særlig teknisk sagkundskab indstillet af Danmarks Tekniske Universitet. 11. Et medlem med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab indstillet af Ministeriet for sundhed og forebyggelse. 	<p>6. § 81 a, stk. 1, nr. 5, affattes således:</p> <p>»Nr. 5. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug og Fødevarer i fællesskab.«</p>
<p>Kapitel 15 – Straf</p>	<p>Kapitel 15 – Straf</p>
<p>§ 82.</p> <p>[stk. 1-3 udeladt]</p> <p>Stk. 4. 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 eller stk. 2, jf. stk. 1, lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgiverens manglende efter-</p>	<p>7. § 82, stk. 4, ophæves.</p> <p>Stk. 5 og 6 bliver herefter <i>stk. 4</i> og <i>5</i>.</p> <p>8. § 82, stk. 6, der bliver stykke <i>stk. 5</i>, affattes således:</p> <p>»Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed,</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. <i>stk. 2</i>,

<p>kommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser.</p> <p>Stk. 5. Uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2 betragtes som en skærpende omstændighed,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af stk. 2, 2. at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, eller truffet andre afgørelser af Arbejdstilsynet om overtrædelse af loven om samme eller tilsvarende forhold, 3. at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller 4. at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed. <p>Stk. 6 . Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2, eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 5, nr. 1.</p> <p>[Stk. 7-9 udeladt]</p>	<p>eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1,</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer, eller 6. at den pågældende tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.« <p>9. I § 82 indsættes efter stykke 6, der bliver stykke 5, som nyt stykke:</p> <p><i>Stk. 6:</i> 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 eller stk. 2, jf. stk. 1, stk. 4, stk. 5 eller stk. 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.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p><i>Stk. 1.</i> Loven træder i kraft den 1. januar 2016.</p> <p><i>Stk. 2.</i> § 1 nr. 4- 6 finder anvendelse for overtrædelser begået efter den 1. januar 2016.</p>