

UDKAST august 2022

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.
(Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, 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 og lov nr. 566 af 10. maj 2022, x foretages følgende ændringer:

1. I § 2, stk. 3, nr. 1, ændres »§ 37« til: »§§ 37 og 37 a«.
2. I § 6, 2. pkt., ændres »Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler« til: »Beskæftigelsesministeren kan dog fastsætte nærmere regler«.
3. § 6 d, stk. 3, ophæves, og i stedet indsættes:
»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.«
4. I § 9, stk. 1, 1. pkt., ændres »inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende.« til: »senest 3 måneder efter tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen.«.
5. I § 10, stk. 2, ændres »tillidsmænd« til: »tillidsrepræsentanter«.
6. 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.
7. I § 10, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres »stk. 1 og 2,« til: »stk. 1-3,«.

8. § 15 a, stk. 1-4, ophæves, og i stedet indsættes:

»§ 15 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, når virksomheden har mindst én ansat. Arbejdsgiveren skal derefter sørge for at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.

Stk. 2. Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal gennemføres. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at følgende elementer indgår:

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

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal 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. De skriftlige dele af arbejdspladsvurderingen 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. 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-5, herunder yderligere krav om skriftlighed og dokumentation i forhold til arbejdsgiverens pligt til at foretage visse risikovurderinger i forbindelse med gennemførelse af arbejdspladsvurdering.«
Stk. 5-6 bliver herefter stk. 8-9.

9. Efter § 37 indsættes:

»§ 37 a. På byggepladser, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4, skal bygherren sikre, at arbejde på byggepladsen forbliver standset bortset fra det arbejde, der skal tjene til at efterkomme de afgørelser, der ligger til grund for byggepladsforbuddet, eller som skal løse andre materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen. Bygherren skal sikre, at alt øvrigt arbejde på byggepladsen ikke genoptages, før Arbejdstilsynet har meddelt bygherren, at arbejdet kan genoptages.

Stk. 2. Når Arbejdstilsynet har varslet bygherren, jf. § 77, stk. 3, skal bygherren orientere virksomhederne på byggepladsen herom.

Stk. 3. Når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4, skal bygherren sørge for, at der bliver afholdt et ekstraordinært sikkerhedsmøde med virksomhederne på byggepladsen med henblik på, at virksomhederne får rettet op på de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen.

Stk. 4. Når det ekstraordinære sikkerhedsmøde er afholdt, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for byggepladsforbuddet, jf. § 77, stk. 4, er bragt i orden, skal bygherren skriftligt give tilbagemelding herom til Arbejdstilsynet. Bygherren eller dennes repræsentant skal herefter deltage i Arbejdstilsynets gennemgang af, om forholdene på byggepladsen er bragt i orden.«

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

»§ 49 d. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til skriftligt 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.«

11. I § 72, *stk. 2*, indsættes efter »jf. § 75«: », samt til analyse og statistisk formål på arbejdsmiljøområdet, herunder til opfølgning på branche-, virksomheds- og arbejdsstedsniveau«.

12. I § 77 indsættes efter stk. 2 som nye stykker:

»Stk. 3. Arbejdstilsynet varslers bygherren forud for, at tilsynet indleder et fokus på antallet af afgørelser på hele byggepladsen, der kan danne grundlag for en afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4, når

- 1) der er tale om en byggeplads, hvor mindst to virksomheder arbejder på byggepladsen i byggeperioden,
- 2) når tilsynet har gennemført et intensiveret tilsyn, og byggepladsen fortsat vurderes at forudsætte en intensiveret tilsynsindsats.

Stk. 4. Arbejdstilsynet kan påbyde bygherren, at alt arbejde på en byggeplads skal standses og ikke må genoptages (byggepladsforbud), før Arbejdstilsynet har givet meddelelse om genoptagelse af arbejdet, når

- 1) Arbejdstilsynet har gennemført tilsyn på hele eller dele af byggepladsen minimum 4 gange indenfor 3 måneder efter varslingen, jf. stk. 3, og
- 2) Arbejdstilsynet over for virksomheder på byggepladsen har truffet adskillige afgørelser for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. stk. 2, eller om forhold, der skal bringes i orden straks på grund af betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. stk. 1, og afgørelserne til virksomhederne på byggepladsen ikke er tilstrækkelige til at sikre den nødvendige forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker og skader på byggepladsen.

Stk. 5. Arbejde, der tjener til at efterkomme de afgørelser, der ligger til grund for byggepladsforbuddet efter stk. 4, eller som skal løse andre materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomheder på byggepladsen, må dog fortsat udføres.

Stk. 6. Bygherren skal give skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet, når tilsynet har truffet afgørelser om byggepladsforbud.

Stk. 7. Når bygherren har givet skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, at de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for afgørelsen til bygherren efter stk. 4, er bragt i orden, foretager Arbejdstilsynet snarest muligt efter modtagelsen af meddelelsen herom en gennemgang af byggepladsen med bygherren eller dennes repræsentant med henblik på at vurdere, om arbejdet på byggepladsen kan genoptages. Arbejdstilsynet meddeler bygherren, om arbejdet på byggepladsen kan genoptages.

Stk. 8. Arbejdstilsynet kan, når væsentlige samfundsmæssige hensyn taler for det, eller i enkeltstående tilfælde under helt særlige omstændigheder meddele bygherren tilladelse til, at enkelte dele af arbejdet på byggepladsen kan fortsætte eller genoptages uanset byggepladsforbuddet til bygherren efter stk. 4. Det er en forudsætning, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.«

UDKAST

Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 9 og 10.

13 I § 77 b, stk. 4, ændres »forholdene« til: », om aftalen er opfyldt«.

14. I § 78 a, stk. 1, nr. 1, ændres »efter § 77, stk. 1 og 2, og § 77 a« til: »efter § 77, stk. 1-2 og 4, og § 77 a«.

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

»§ 80 b. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om indkomstregister til analyse og statistiskformål på arbejdsmiljøområdet, herunder til opfølgning på branche-, virksomheds- og arbejdsstedsniveau.«

16. I § 81, stk. 3, 2. pkt., ændres »efter § 77, stk. 2 og 3« til: »efter § 77, stk. 2, 4 og 9«.

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

18. I § 81 a, stk. 4, udgår »De enkelte beskikkede medlemmer kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.«.

19. I § 82, stk. 1, nr. 3, ændres »efter § 77« til: »efter § 77, stk. 1-2 og stk. 4 og stk. 9-10«.

§ 2

I lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø foretages følgende ændring:

1. I § 2, stk. 2, ændres ”1. april 2023” til: ”1. juli 2024”.

§ 3

I lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 314 af 10. marts 2022, foretages følgende ændring:

UDKAST

1. Efter § 34 a indsættes:

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

§ 4

I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1910 af 26. september 2021, som ændret bl.a. ved lov nr. 2195 af 29. december 2020, § 20 i lov nr. 2055 af 16. november 2021, § 1 i lov nr. 2623 af 28. december 2021, og senest ved lov nr. [xx], foretages følgende ændringer:

1. I § 44 a, stk. 19, indsættes efter 3. pkt. som nyt punktum:

»Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan i forbindelse med gennemførelse af kontrollen anmode antrufne medarbejdere om at forevise gyldig legitimation.«

§ 5

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 2566 af 13. december 2021, som ændret ved lov nr. 159 af 31. januar 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 7 a indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. En udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsespligtig efter stk. 1 og som beskæftiger tredjelandsstatsborgere i den forbindelse, skal desuden uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser for de pågældende personer.«

Stk. 3-7 bliver herefter stk. 4-8.

2. I § 7 e, stk. 2, indsættes som nyt sidste punktum:

»Tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.«

3. I § 7 e, stk. 3, ændres: »oplyse eget navn og« til: »fremvise gyldig legitimation og oplyse«.

4. I § 7 f indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:

UDKAST

»Stk. 2. Kan tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke fremvise gyldig legitimation, jf. § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist.«

Stk. 2-5 bliver herefter stk. 3-6.

5. I § 10 a, stk. 1, nr. 1, ændres »§ 7 a, stk. 1 eller 2« til: »§ 7 a, stk. 1-3«.

6. I § 10 a, stk. 1, indsættes efter nr. 3:

»4) Undlader at efterkomme påbud om legitimation i henhold til § 7 f, stk. 2.«

§ 6

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2023, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. § 4 og § 5, stk. 1, træder i kraft den 1. januar 2024.

Stk. 3. § 1, nr. 1, 9, 12, 14, 16 og 19, træder i kraft den 1. januar 2025.

§ 7

Stk. 1. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 4 kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som henholdsvis de færøske og de grønlandske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget
Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
 - 2.1. Bygherrens pligt til i særlige tilfælde at efterkomme byggepladsforbud
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.1.3. Den foreslåede ordning
 - 2.2. Hjemmel til at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan træffe afgørelse om byggepladsforbud
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.2.3. Den foreslåede ordning
 - 2.3. Arbejdsmiljøorganisation på virksomheder med 1-9 ansatte
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.3.3. Den foreslåede ordning
 - 2.4. Arbejdsmiljøkompetencer
 - 2.4.1. Gældende ret
 - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.4.3. Den foreslåede ordning
 - 2.5. Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse
 - 2.5.1. Gældende ret
 - 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.5.3. Den foreslåede ordning
 - 2.6. Arbejdspladsvurdering
 - 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. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter arbejdsmiljøloven

UDKAST

- 2.8.1. Gældende ret
- 2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
- 2.8.3. Den foreslåede ordning
- 2.9. Udelukkelse fra at kunne indgå nye aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet
 - 2.9.1. Gældende ret
 - 2.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.9.3. Den foreslåede ordning
- 2.10. Bisiddere for medlemmer af Arbejdsmiljøklagenævnet
 - 2.10.1. Gældende ret
 - 2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.10.3. Den foreslåede ordning
- 2.11. Ændringer af sproglig karakter
 - 2.11.1. Gældende ret
 - 2.11.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.11.3. Den foreslåede ordning
- 2.12. Ændring af bestemmelse om fortsættelse af gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø
 - 2.12.1. Gældende ret
 - 2.12.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.12.3. Den foreslåede ordning
- 2.13. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter arbejdsskadesikringsloven
 - 2.13.1. Gældende ret
 - 2.13.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.13.3. Den foreslåede ordning
- 2.14. Forslag om forevisning af legitimation efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg
 - 2.14.1. Gældende ret
 - 2.14.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingeområdet)
 - 2.14.1.2. Udlændinges oplysningspligt mv.
 - 2.14.1.3. Tvangsindgreb (retssikkerhedsloven)
 - 2.14.1.4. Pligten til at medføre opholdskort mm.
 - 2.14.2. Udlændinge- og Integrationsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.15. Flere oplysninger i RUT ved udstationering af tredjelandsborgere
 - 2.15.1. Gældende ret
 - 2.15.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.16. Fremvisning af legitimation til Arbejdstilsynet
 - 2.16.1. Gældende ret
 - 2.16.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og 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

Lovforslaget implementerer dele af en række politiske aftaler, som forudsætter ændringer i arbejdsmiljøloven, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. Endvidere indeholder lovforslaget en række forslag til ændringer, der ikke udmønter politiske aftaler.

Lovforslaget udmønter bl.a. en del af den politiske aftale fra den 21. januar 2022, som regeringen (Socialdemokratiet) har indgået med Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre og Kristendemokraterne om ”En ny reformpakke for dansk økonomi”. Aftalen indeholder en række reformer, der vil styrke det danske arbejdsmarked.

På arbejdsmiljøområdet er aftalepartierne enige om, at virksomheder, der gentagne gange overtræder arbejdsmiljøloven uden at vise viljen til at rette op på forholdene, skal følges tættere af Arbejdstilsynet end i dag.

Dette gennemføres ved et intensiveret tilsyn, som iværksættes administrativt uden lovændring og ved i arbejdsmiljøloven at indføre regler om byggepladsforbud i særlige tilfælde. Det betyder, at Arbejdstilsynet i helt særlige tilfælde skal kunne træffe afgørelse over for bygherren om byggepladsforbud på byggepladser, hvor virksomhederne gentagne gange overtræder arbejdsmiljølovgivningen, og hvor der gentagne gange har været overhængende eller betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Aftalepartierne er endvidere enige om, at indsatsen mod brugen af illegal arbejdskraft skal styrkes ved at indføre tiltag, som understøtter myndighedernes indsats på området. Det følger af aftalen, at dette bl.a. skal ske ved at stille krav om, at arbejdsgivere skal sørge for, at de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet og Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremviser identifikationspapirer.

Med lov nr. 1003 af 27. juni 2020 skærpede regeringen bødestraffen for virksomheder, der ulovligt og under særligt skærpende omstændigheder beskæftiger udenlandsk arbejdskraft som led i udøvelsen af erhvervsvirksomhed. Med lov nr. 2195 af 29. december 2020 fik Styrelsen for International Rekruttering og Integration hjemmel til at foretage selvstændige udgående kontrolaktioner rettet mod virksomheder, der har udlændinge ansat med opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, for hermed at forbedre styrelsens muligheder for at kontrollere, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. [Med lovforslag nr. xx af x. oktober 2022 foreslår regeringen endvidere at supplere det skærpede straffniveau med en mulighed for – i videre omfang end i dag – at idømme rettighedsfrakendelse i sager om grovere overtrædelser af udlændingelovens regler om anvendelse af illegal arbejdskraft for hermed at forebygge overtrædelser af udlændingeloven og samtidig klart markere, at ulovlig beskæftigelse af udlændinge er uacceptabelt.]

Med dette lovforslag ønsker regeringen yderligere at styrke det retlige værn mod anvendelsen af illegal arbejdskraft og forhindre, at mennesker – uden fornøden arbejdstilladelse eller i strid med en arbejdstilladelse – arbejder til lavere lønninger og under uacceptable forhold, hvilket står i skarp kontrast til den danske model.

Arbejdstilsynet og Styrelsen for International Rekruttering og Integration har indsatser mod det illegale arbejdsmarked, der med dette lovforslag vil styrkes.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration deltager i fysiske tilsyn sammen med politiet, SKAT og Arbejdstilsynet. Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistår politiet med fokus på, om de antrufne udlændinge har opholds- og arbejdstilladelse. Derudover foretager styrelsen selvstændige udgående kontrolaktioner med henblik på at kontrollere, om betingelserne for en meddelt opholds- og arbejdstilladelse er overholdt.

Med lovforslaget foreslås det, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med de selvstændige kontrolbesøg skal kunne anmode om forevisning af legitimation med henblik på at kontrollere, at udlændinge ikke arbejder uden arbejdstilladelse eller i strid med en arbejdstilladelse. Der henvises til afsnit 2.14.

Med lovforslaget foreslås det endvidere, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet og således at enhver, der udfører arbejde i Danmark efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal fremvise gyldig legitimation. Såfremt tjenesteyderen eller de ansatte ikke kan fremvise gyldig legitimation kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist. Manglende efterkommelse af påbuddet kan straffes med bøde.

Som et led at styrke indsatsen mod brugen af illegal arbejdskraft, er aftalepartierne endvidere enige i at give mulighed for flere oplysningskrav i RUT-registret. Med lovforslaget foreslås det således, at udenlandske tjenesteydere skal uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser ved anmeldelse i RUT, når der udstationeres tredjelandsstatsborgere.

Lovforslaget udmønter endvidere de dele af anbefalingerne fra det midlertidige AMO-udvalg, der kræver ændringer i arbejdsmiljøloven. 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 arbejdspladsvurderingen (APV) kan blive et mere aktivt redskab i arbejdsmiljøarbejdet. Drøftelserne skulle munde ud i anbefalinger til og eventuelle konkrete forslag til justering af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Det midlertidige AMO-udvalg kom med sine anbefalinger i udvalgets afrapportering i marts 2022. Anbefalingerne blev derefter forelagt forligskredsen bag den politiske aftale fra april 2019, som bakkede op om anbefalingerne.

Lovforslaget indeholder bl.a. et forslag om at sikre beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene for arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke kan hente en særlig beskyttelse i en overenskomst.

UDKAST

Lovforslaget indeholder også forslag om ændringer, som skal understøtte virksomhedernes systematiske og strategiske arbejdsmiljøarbejde. Med forslaget bliver APV et mere aktivt og handlingsorienteret redskab, og opgaven med den årlige arbejdsmiljødrøftelse bliver lettet for virksomhederne, fordi kravet om kompetenceudviklingsplan foreslås ophævet.

Derudover indeholder lovforslaget en ændring, der skal sikre fleksibilitet i organiseringen af samarbejdet om arbejdsmiljø på midlertidige og skiftende arbejdssteder.

Lovforslaget udmønter ligeledes en del af den politiske aftale fra den 18. maj 2022, som regeringen (Socialdemokratiet) har indgået med Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Nye Borgerlige, Liberal Alliance, Frie Grønne, Alternativet og Kristendemokraterne om initiativer på asbestområdet.

Aftalen indeholder 12 initiativer, der skal styrke indsatsen mod udsættelse for asbest. Et af disse initiativer indebærer, at arbejdsgiveren fremadrettet skal forpligtes til at sende asbestprotokoller til de berørte ansatte, fx via e-Boks eller mit.dk, så de ansatte selv vil kunne opbevare deres protokoller til en eventuel senere arbejdsskadesag. Initiativet forudsætter en ændring af arbejdsmiljøloven.

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 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 arbejdsskadeområdet.

Endvidere indeholder lovforslaget et forslag om, at kontrol af skriftlige aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet justeres, så det ikke er hele virksomheden, der i en periode udelukkes fra at indgå nye aftaler, hvis aftalen ikke er opfyldt inden for den aftalte frist. Det foreslås desuden, at bestemmelsen om, at Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer kan møde med en bisidder, udgår, da muligheden ikke har været anvendt i praksis.

Derudover indeholder lovforslaget en ændring af bestemmelsen i § 2, stk. 2, i lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø. Af bestemmelsen fremgår, at de gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø finder anvendelse indtil 1. april 2023, hvor den nuværende smiley-ordning skulle være erstattet af en ny visningsordning. På grund af forsinkelser i Arbejdstilsynets IT-modernisering foreslås bestemmelsen i § 2, stk. 2, ændret, så de gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø finder anvendelse indtil 1. juli 2024.

Endelig foreslås mindre ændringer af teknisk og sproglig karakter.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Bygherrens pligt til i særlige tilfælde at efterkomme et byggepladsforbud

2.1.1. Gældende ret

Gældende regler om bygherrens pligter efter lov om arbejdsmiljø, jf. lovbeholdning nr. 2062 af 16. november 2021 (arbejds miljøloven), fremgår af lovens § 37.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 37, stk. 1, at bygherren ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

Lovens § 37, stk. 2-5, indeholder bemyndigelsesbestemmelser, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om bygherrens pligter inden for rammen i lovens § 37, stk. 1.

Det fremgår endelig af lovens § 37, stk. 6, at bygherren i øvrigt skal medvirke til, at arbejdsgiveren kan udføre bygge- og anlægsarbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ved bygherre forstås den fysiske eller juridiske person for hvis regning, der udføres et bygge- og anlægsarbejde. Det kan fx være enkeltpersoner eller enkeltmandsvirksomheder, selskaber, offentlige og private institutioner samt organisationer og foreninger.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale fra 21. januar 2022, om ”En ny reformpakke for dansk økonomi”, at virksomheder, der gentagne gange overtræder

UDKAST

arbejdsmiljøloven uden at vise viljen til at rette op på forholdene, skal følges tættere af Arbejdstilsynet end i dag.

Arbejdstilsynet har i dag hjemmel til at gribe ind med bl.a. strakspåbud og forbud, over for de enkelte virksomheder, der overtræder arbejdsmiljølovgivningen, når tilsynet konstaterer alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Men det er Arbejdstilsynets erfaring, at på visse byggepladser er dette ikke tilstrækkeligt til at stoppe virksomhedernes gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Virksomheders gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor der er betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed og sundhed er særligt problematisk ved bygge- og anlægsarbejde, hvor der arbejder flere virksomheder på byggepladsen, da virksomhedernes overtrædelser kan medføre, at også andre virksomheders medarbejdere bliver bragt i farlige situationer.

På nogle særlige byggepladser, hvor arbejdsmiljøarbejdet over tid ikke fungerer, er det problematisk, at ingen påtager sig ansvaret for at sikre arbejdsmiljøet på hele byggepladsen.

Hvis flere virksomheder over tid og i forlængelse af hinanden på en byggeplads vedvarende overtræder arbejdsmiljøreglerne, hvor der er fare for de ansattes og andres sikkerhed og sundhed, vurderes det, at der i særlige tilfælde er behov for, at ansvaret for arbejdsmiljøet på hele byggepladsen kan placeres hos ét ansvarssubjekt.

For at sikre arbejdsmiljøet for de ansatte på byggepladser i de få og særlige tilfælde, hvor der over tid sker mange gentagne alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, vil et middel til, at Arbejdstilsynet mere effektivt kan gribe ind overfor arbejdet på byggepladsen, bidrage til at forhindre, at der sker alvorlige arbejdsulykker og -skader.

Bygherren har ikke det direkte arbejdsmiljøansvar for det bygge- og anlægsarbejde, der udføres af virksomhederne på byggepladsen, men det er bygherren, der betaler for byggeriet, og det er bygherrens byggeri og byggeplads.

Bygherren råder således, som den eneste aktør på byggepladsen, over samtlige aktiviteter, der foregår på byggepladsen, og det ligger i bygherrens beføjelser at standse og igangsætte virksomhedernes arbejde på byggepladsen.

Dertil kommer, at bygherren efter gældende regler i arbejdsmiljølovgivningen har pligt til at planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed og gennem denne forpligtelse har mulighed for at påvirke arbejdsmiljøet på byggepladsen.

Derfor lægges der op til i særlige tilfælde at kunne pålægge bygherren en ny forpligtelse til at sikre, at arbejdet på byggepladsen forbliver standset i en periode, indtil der er rettet op på de alvorlige arbejdsmiljøproblemer på byggepladsen, når Arbejdstilsynet har truffet en afgørelse om byggepladsforbud.

En sådan afgørelse om byggepladsforbud overfor bygherren er en relativt indgribende afgørelse. Det vurderes, at afgørelsen er proportional, fordi den forudsætter gentagne og systematiske brud på arbejdsmiljølovgivningen, hvor der er fare for ansattes sikkerhed og sundhed, og fordi der vedvarende konstateres alvorlige arbejdsmiljøproblemer på byggepladsen.

Arbejdstilsynet forudsættes gennem fokuseret løbende tilsyn og opfølgning at have gennemført et intensiveret tilsyn på byggepladsen forud for en afgørelse om byggepladsforbud til bygherren, der forpligtes til at sikre, at arbejdet på byggepladsen forbliver standset i en periode, indtil der er rettet op på de alvorlige arbejdsmiljøproblemer på byggepladsen.

Sådanne afgørelser om byggepladsforbud til bygherren forventes at blive afgivet i få tilfælde, herunder især henset til, at bygherren forud for en sådan afgørelse vil blive varslet om risikoen for, at Arbejdstilsynet kan afgive byggepladsforbud til bygherren, og bygherren derfor forinden sammen med de øvrige virksomheder på byggepladsen får mulighed for at rette op på arbejdsmiljøforholdene, hvorved afgørelsen til bygherren ikke bliver aktuelt.

Muligheden for, at der kan træffes afgørelse om byggepladsforbud, kan tillige medvirke til at motivere bygherren yderligere til at løfte de allerede gældende forpligtelser i relation til planlægning, afgrænsning og koordinering på byggepladsen.

2.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at indføre en ny § 37 a, hvor bygherren vil få nye pligter. Forslaget om nye pligter til bygherren skal ses i sammenhæng med forslaget til en ny § 77, stk. 4, som indebærer, at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde, kan træffe afgørelse om byggepladsforbud over for bygherren.

En afgørelse til bygherren om byggepladsforbud foreslås at forudsætte, at en række nærmere betingelser alle er opfyldte. Der henvises til den foreslåede ordning under afsnit 2.2.3 om Arbejdstilsynets hjemmel til at træffe afgørelse om byggepladsforbud.

Med forslaget om indførelse af en ny § 37 a vil bygherren få følgende nye pligter, når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, jf. den foreslåede nye § 77, stk. 4:

For det første foreslås det, at bygherren ved Arbejdstilsynets byggepladsforbud forpligtes til at sikre, at arbejdet på byggepladsen standses og ikke genoptages, før Arbejdstilsynet har meddelt bygherren, at arbejdet kan genoptages. Arbejde, der skal tjene til at løse materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om, kan dog fortsat pågå.

For det andet foreslås det, at bygherren ved Arbejdstilsynets byggepladsforbud forpligtes til at sørge for, at der afholdes et ekstraordinært sikkerhedsmøde med virksomhederne på byggepladsen med henblik på, at virksomhederne får rettet op på arbejdsmiljøproblemerne på byggepladsen.

For det tredje foreslås det at forpligte bygherren til at meddele til Arbejdstilsynet, når byggepladsforbuddet er efterkommet. Dette er med henblik på, at bygherren eller dennes repræsentant kan deltage i Arbejdstilsynets gennemgang af byggepladsen for at se på om arbejdsmiljøforholdene på byggepladsen er bragt i orden, og arbejdet på pladsen kan genoptages.

Formålet med forslaget om nye pligter til bygherren er i særlige tilfælde at sikre, at arbejdsmiljøet på hele byggepladsen prioriteres via bygherren. Dette for fremadrettet at forebygge alvorlige arbejdsulykker og skader på hele byggepladsen.

De nye pligter til bygherren forudsættes at indtræde i forhold til byggepladser, hvor der over tid er vedvarende og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, herunder hvor virksomheder, der udfører eller lader arbejde udføre på byggepladsen, gentagne gange overtræder arbejdsmiljølovgivningen, og hvor der er overhængende eller betydelig fare for de ansatte eller andre på byggepladsen.

De eksisterende forpligtelser, der gælder for bygherren efter lovens § 37 og regler, der er udstedet i medfør af § 37, vil fortsat gælde ved siden af de nye pligter efter den foreslåede § 37 a.

Det foreslås desuden, at den foreslåede bestemmelse i § 37 a tilføjes i lovens § 2, stk. 3, nr. 1, om det udvidede område, hvor der med de gældende regler allerede er henvist til § 37 om bygherrens eksisterende forpligtelser efter arbejdsmiljøloven. Dette medfører, at bygherrens pligter efter § 37 a også gælder i forhold til afgørelser, som Arbejdstilsynet træffer på byggepladsen over for andre virksomheder end arbejdsgivere, der lader arbejde udføre. Andre virksomheder end arbejdsgivere, der lader arbejde udføre, kan fx være selvstændige uden ansatte.

Indførelsen af den foreslåede § 37 a medfører ingen ændringer i arbejdsgiverens ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen.

At arbejdsgiveren er den hovedansvarlige for, at arbejdsmiljøet efter lovens regler, herunder navnlig § 15, jf. kapitel 5-8, lovens kapitel 9-11 samt loven kapitel 2, er i orden, vil gælde uændret med indførelsen af den foreslåede § 37 a.

Det indebærer, at arbejdsgiveren fortsat vil være ansvarlig for arbejdsmiljøet overfor egne ansatte, uanset bygherrens nye pligter efter den foreslåede § 37 a.

De enkelte virksomheder, herunder bl.a. arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte m.fl., der modtager afgørelser fra Arbejdstilsynet om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, vil fortsat være ansvarlige for at følge op på de enkelte afgørelser, som de modtager fra Arbejdstilsynet.

2.2. Hjemmel til at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan træffe afgørelse om byggepladsforbud

2.2.1. Gældende ret

Arbejdsmiljølovens gældende regler indeholder ikke hjemmel til, at Arbejdstilsynet over for bygherren kan træffe afgørelse om at standse alt arbejdet på en byggeplads.

Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at

UDKAST

forholdene bringes i orden straks eller inden en frist. Det følger af den gældende lovs § 77, stk. 1.

Arbejdstilsynet træffer afgørelse om strakspåbud, efter § 77, stk. 1, når tilsynet konstaterer en overtrædelse, og der er en betydelig fare i den konkrete arbejdssituation, men faren ikke er overhængende.

Faren kan være betydelig, men ikke overhængende, hvis den ansatte på konstateringstidspunktet ikke er i umiddelbar nærhed af faren. Faren kan også være betydelig, men ikke overhængende, hvis der er tale om en sundhedsfarlig påvirkning, hvor skaden ikke altid indtræder med det samme. Det gælder fx ved udsættelse for kræftfremkaldende stoffer. Der er betydelig fare, hvis skadespotentialet er højt. Det betyder, at der er betydelig fare, når det er sandsynligt, at der opstår en alvorlig personskade.

Strakspåbud, som afgives, hvor der er betydelig fare i en konkret arbejdssituation, skal efterkommes straks. Det betyder, at modtageren af påbuddet straks skal tage initiativ til at etablere de nødvendige foranstaltninger til påbuddets efterkommelse.

Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan tilsynet 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.

Det følger af den gældende arbejdsmiljølovs § 77, stk. 2.

Faren er overhængende, hvis den er til stede i den konkrete arbejdssituation, som den tilsynsførende iagttager, og det på grund af arbejdets karakter er sandsynligt, at en ulykke eller en akut fysisk eller psykisk overbelastning kan indtræde som følge heraf. Faren er betydelig, hvis det er sandsynligt, at der opstår en alvorlig personskade ved en tilskadekomst.

Et forbud, efter lovens § 77, stk. 2, indebærer, at arbejdet ikke må genoptages, før det kan udføres fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet træffer afgørelse efter den gældende lovs § 77, stk. 1 og stk. 2, når tilsynet på et tilsynsbesøg konstaterer overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Afgørelserne træffes over for de enkelte virksomheder, herunder fx arbejdsgivere og selvstændige uden ansatte, som er ansvarlige for det konkrete arbejde på arbejdsstedet.

De fleste forbud og strakspåbud, som Arbejdstilsynet træffer afgørelse om ved konstaterede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, afgives til arbejdsgivere.

Arbejdstilsynets øvrige reaktionstyper, herunder fx påbud med frist, er ikke gengivet her, idet forslaget om en ny hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud alene relaterer til tilsynets afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen til virksomhederne på byggepladsen i form af forbud, jf. § 77, stk. 2 og strakspåbud, hvor der er betydelig fare i en konkret arbejdsituation, jf. § 77, stk. 1.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale fra januar 2022 om ”En ny reformpakke for dansk økonomi”, at virksomheder, der gentagne gange overtræder arbejdsmiljøloven uden at vise viljen til at rette op på forholdene, skal følges tættere af Arbejdstilsynet end i dag.

Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse over for de enkelte virksomheder, der overtræder arbejdsmiljølovgivningen, når tilsynet konstaterer alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynet kan påbyde, at forholdene bringes i orden straks. Når det er nødvendigt for at afværge en overhængende betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed, kan Arbejdstilsynet påbyde, at faren straks imødegås, herunder at arbejdet i øvrigt strandses.

Imidlertid er det Arbejdstilsynets erfaring, at på visse byggepladser er disse former for reaktioner ikke tilstrækkelige til at stoppe virksomhedernes gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Virksomheders gentagne overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor der er betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed og sundhed, er særligt problematisk ved bygge- og anlægsarbejde, hvor der arbejdes flere virksomheder på byggepladsen, da virksomhedernes overtrædelser kan medføre, at også andre virksomheder bliver bragt i farlige situationer.

Arbejdet på en byggeplads involverer flere virksomheder, der arbejder på kryds og tværs af byggepladsen og i kortere eller længere perioder, hvorfor ansvaret for arbejdsmiljøet på hele byggepladsen over tid, efter gældende regler, ikke kan placeres hos ét ansvarssubjekt, og derfor kan resultere i, at ingen påtager sig ansvaret for at sikre arbejdsmiljøet på hele byggepladsen, når pladsen over tid har vedvarende alvorlige arbejdsmiljøproblemer.

I nogle få særlige tilfælde er der byggepladser, hvor der over tid sker så mange gentagne alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, at Arbejdstilsynet har brug for et middel til at kunne gribe mere effektivt ind med henblik på at forhindre, at der sker alvorlige arbejdsulykker og -skader.

2.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan træffe afgørelse om byggepladsforbud over for bygherren.

Den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, vil medføre, at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan påbyde bygherre at standse arbejdet på hele byggepladsen og stille krav om, at arbejdet ikke genoptages, før Arbejdstilsynet har meddelt, at arbejdet kan genoptages. Arbejdstilsynet vil dog med forslaget ikke standse det arbejde på byggepladsen, der skal tjene til at løse de materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen.

Formålet med forslaget om at indføre en hjemmel til, at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan træffe afgørelse om byggepladsforbud, er at give tilsynet mulighed for at kunne gribe ind over for byggepladser, hvor der over tid er vedvarende og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, herunder hvor de virksomhederne på byggepladsen, gentagne gange overtræder arbejdsmiljølovgivningen, og hvor der er overhængende eller betydelige fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed på byggepladsen.

Det foreslås, at der forud for en afgørelse om byggepladsforbud er gennemført et intensiveret tilsyn, herunder kommunikation til potentielle fokusvirksomheder, samt fokuseret løbende tilsyn og opfølgning.

Det foreslås således også, at Arbejdstilsynet varsler bygherren forud for, at tilsynet indleder et særligt fokus på antallet af afgørelser på hele byggepladsen, der kan danne grundlag for en afgørelse om byggepladsforbud.

UDKAST

Det foreslås videre, at en række betingelser alle skal være opfyldte, for at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud.

Det foreslås, at den første betingelse er, at der på byggepladsen skal være mindst to virksomheder, der udfører arbejde eller lader arbejde udføre på byggepladsen i byggeperioden. Det betyder, at der skal være en vis aktivitet på byggepladsen, hvor flere virksomheder udfører arbejde.

Det foreslås, at den anden betingelse er, at Arbejdstilsynet har været på tilsynsbesøg på byggepladsen mindst 4 gange indenfor 3 måneder. Det betyder, at der for en periode skal være en vis tilsynsaktivitet på den pågældende byggeplads, hvor Arbejdstilsynet har haft mulighed for at følge arbejdsmiljøforholdene på pladsen.

Det foreslås, at den tredje betingelse er, at Arbejdstilsynet inden for 3 måneder skal have afgivet adskillige afgørelser, som holdes op mod det antal ansatte, der er beskæftiget på byggepladsen. Det betyder, at der tages højde for forskellen i aktiviteten på små og store byggepladser. Afgørelsen om byggepladsforbud skal sikre den nødvendige forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker og skader på byggepladsen.

Antallet af ansatte forudsættes som udgangspunkt at blive bestemt ud fra det antal ansatte, som fremgår af den anmeldelse af byggepladsen, som bygherren, efter gældende regler, er forpligtet til at foretage til Arbejdstilsynet.

Efter gældende regler skal bygherren anmelde byggepladsen til Arbejdstilsynet, inden arbejdet påbegyndes, hvis arbejdets forventede varighed overstiger 30 arbejdsdage og mindst 20 ansatte er beskæftiget samtidigt, eller den formodede arbejdsmængde overstiger 500 manddage. Det følger af § 21 i bekendtgørelse nr. 117 af 5. februar 2013 om bygherrens pligter. Ifølge bilag 4 til bekendtgørelsen skal anmeldelsen blandt andet indeholde oplysning om det forventede største antal arbejdstagere på byggepladsen.

Det foreslås, at de afgørelser, der tælles med som en del af den tredje betingelse for, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud, er afgørelser, der er afgivet for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. lovens § 77, stk. 2, eller afgivet om forhold, der strider mod loven eller regler i medfør af loven, der skal bringes i orden straks på grund af betydelige fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 1.

Det foreslås endvidere, at Arbejdstilsynet snarest muligt efter modtagelsen af meddelelsen fra bygherren om, at byggepladsforbuddet er efterkommet, foretager en gennemgang af byggepladsen.

Arbejdstilsynets gennemgang på byggepladsen sker sammen med bygherren eller dennes repræsentant og med henblik på vurdering af, om arbejdet på byggepladsen må genoptages, jf. også forslagets § 37 a, stk. 3.

Det foreslås endelig, at Arbejdstilsynet meddeler bygherren om, at alt arbejde på byggepladsen må genoptages.

Det foreslås desuden, at afgørelser om byggepladsforbud til bygherren omfattes af visningsordningen, jf. lovens § 78 a. Det betyder, at en afgørelse om byggepladsforbud bliver en del af den ordning, der viser, at Arbejdstilsynet har været på tilsynsbesøg, samt at bygherren har fået en afgørelse. Formålet vil være at skabe større gennemsigtighed og understøtte arbejdsmiljøindsatsen.

Arbejdstilsynets eksisterende adgang til at træffe afgørelse efter lovens § 77, stk. 1 og stk. 2, vil fortsat gælde ved siden af den nye hjemmel til at træffe afgørelse om byggepladsforbud.

Det indebærer også, at arbejdsgiveren fortsat vil være ansvarlig for arbejdsmiljøet overfor egne ansatte.

Det betyder, at de enkelte virksomheder, herunder arbejdsgivere og andre, der modtager afgørelser fra Arbejdstilsynet, fortsat er ansvarlige for at efterkomme de enkelte afgørelser, som de modtager fra Arbejdstilsynet.

2.3. Arbejdsmiljøorganisation på virksomheder med 1-9 ansatte

2.3.1. Gældende ret

Det fremgår af den gældende § 6, 1. pkt., i arbejdsmiljøloven, 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 den gældende § 6, 2. pkt., i loven bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder. Bemyndigelsen er i dag brugt til at fastsætte regler om opbygning af en ar-

bejdsmiljøorganisation 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.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil fortsat 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 der fremover skal udstedes særregler om opbygning af arbejdsmiljøorganisation ved 5 ansatte for *samtlige* midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted.

2.4. Arbejdsmiljøkompetencer

2.4.1. Gældende ret

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

Det fremgår 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.

2.4.2. 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 arbejdsmiljøorganisationen, 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 vedkommende har *tiltrådt* 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 re-

levant 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.

2.4.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at lovens § 6 d, stk. 3, om kompetenceudviklingsplan, ophæves. Det foreslås, at arbejdsgiveren fortsat 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 arbejdsmiljøloven.

Den foreslåede § 9, stk. 1, kommer til at betyde, at arbejdsgiveren skal sørge for, at et medlem af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter, at vedkommende har tiltrådt 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.

2.5. Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse

2.5.1. Gældende ret

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

2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

En dom fra Højesteret har 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 opsigelsesvarsel 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.

2.5.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at indsætte et nyt § 10, stk. 3, der vil sikre arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene efter stk. 2, et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger. Bestemmelsen skal således fungere som sikkerhedsnet for de arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke nyder en særlig beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene efter stk. 2.

2.6. Arbejdspladsvurdering

2.6.1. Gældende ret

Det fremgår af den gældende § 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 at have en vurdering af risici for sikkerheden og sundheden under arbejdet til sin rådighed samt at fastsætte de beskyttelsesforanstaltninger, der skal træffes. Begge dele skal være i form af dokumenter, dvs. at der er et skriftlighedskrav. I Danmark er kravene implementeret i reglerne om APV. Reglerne om APV beskriver 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 eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen.

Ministeren er 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 nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse og bekendtgørelse nr. 478 af 10. juni 2003 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

bekendtgørelsen 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.”* Arbejdstilsynet har således i dag hjemmel til at håndhæve alle dele af bestemmelsen om APV, herunder de enkelte indholdsmæssige elementer.

2.6.2. 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, og at APV'en skal gennemføres, når virksomheden har mindst en ansat, og derefter når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne med videre, som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.

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 og finder det hensigtsmæssigt at implementere dem. Særligt findes det hensigtsmæssigt at sætte fokus på, at APV'en er en dynamisk proces, og at APV-arbejdet skal have fokus på handling.

2.6.3. Den foreslåede ordning

UDKAST

Det foreslås, at lovens § 15 a, stk. 1-4, 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, herunder til de skriftlige dele af APV'en.

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 den foreslåede ordning styrkes fokus på, at APV'en er en dynamisk proces, som involverer nogle skriftlige elementer. 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 virksomheden har mindst en ansat, og derefter når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne med videre, som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Det kan fx 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 skal således løbende foretages afdækning og risikovurdering af virksomhedens arbejdsprocesser mv. for at forebygge og håndtere eventuelle arbejdsmiljøproblemer.

Forslaget styrker endvidere et fokus på handlingsplanen, således at 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, hvilke dele af APV'en der skal være skriftlige. Forslaget ændrer ikke på det nuværende skriftlige

hedskrav. De skriftlige dele af APV'en er en beskrivelse af eventuelle arbejdsmiljøproblemer, herunder deres art, alvor, omfang og årsager samt handlingsplanen.

Forslaget ændrer ikke på beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter, og vil således fortsat blive brugt til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter, herunder yderligere krav om skriftlighed og dokumentation i forhold til arbejdsgiverens pligt til at foretage visse risikovurderinger i forbindelse med gennemførelse af arbejdspladsvurdering. Forslaget er således en præcisering af, at beskæftigelsesministeren er bemyndiget til at fastsætte yderligere krav om skriftlighed og dokumentation, end hvad der fremgår af den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, i forhold til visse risikovurderinger. Bemyndigelsen er nødvendig for at leve op kravene i visse direktiver, bl.a. Rådets direktiv 99/92/EF om minimumsforskrifter vedrørende forbedring af sikkerhed og sundhedsbeskyttelse for arbejdstagere, der kan blive udsat for fare hidrørende fra eksplosiv atmosfære, som er implementeret i bekendtgørelse om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære. Direktivet foreskriver, at arbejdsgiveren skal sikre, at der udarbejdes et eksplosionssikringsdokument, og at dette løbende ajourføres. Det er fastsat i direktivet, at en række elementer skal fremgå af eksplosionsdokumentet. Implementering af direktivet kræver, at ministeren kan fastsætte særlige regler om skriftlighed eller dokumentation i forbindelse med arbejdsgiverens pligt til at foretage visse risikovurderinger i forbindelse med gennemførelse af arbejdspladsvurdering.

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 har hjemmel til at håndhæve alle dele af bestemmelsen om APV, herunder de enkelte indholdsmæssige elementer.

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

Med hjemmel i arbejdsmiljølovens gældende § 22, stk. 1, er der i bekendtgørelse nr. 1792 af 18. december 2015, som regulerer arbejde, hvor der forekommer asbest, og øvrigt arbejde, der kan være forbundet med risiko for

udsættelse for asbest, fastsat regler 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.

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 skriftligt 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 farerne ved under arbejdet at være udsat for asbest.

Arbejds miljøloven indeholder i dag ikke hjemmel til at pålægge arbejdsgiveren pligt til skriftligt 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 mellem regeringen (Socialdemokratiet) og Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Enhedslisten, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Nye Borgerlige, Liberal Alliance, Fri Grønne, Alternativet og Kristendemokraterne om initiativer på asbestområdet. Partierne bag aftalen er enige om, at indsatsen mod udsættelse for asbest skal styrkes yderligere. Aftalpartierne er derfor enige om at iværksætte 12 yderligere initiativer, der skal

styrke indsatsen. Et initiativ i denne aftale går ud på at forpligte arbejdsgiveren til at sende 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 skriftligt.

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 arbejdsmiljøloven, hvorefter ministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiveren pligt til skriftligt 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, pkt. 10, vil medføre, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til skriftligt 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 om at pålægge arbejdsgiveren pligt til skriftligt at udlevere oplysningerne er at sikre, at den ansatte også selv får oplysningerne i asbestprotokollen i sin besiddelse.

Skriftlighedskravet i den foreslåede bestemmelse i § 49 d skal opfattes bredt og vil kunne opfyldes ved, at arbejdsgiveren fx sender de pågældende oplysninger digitalt til den ansatte eller udleverer en papirkopi af asbestprotokollen med oplysningerne om den pågældende ansatte og dennes arbejde.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse tænkes bl.a. udmøntet til at fastsætte nærmere regler om formen for udlevering af oplysninger, 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, fx 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 kommet frem, når de er tilgængelige for den ansatte.

Forslaget ændrer ikke 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. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter arbejdsmiljøloven

2. 8. 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 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 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 arbejdsmiljølovs § 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 arbejdsskade- eller erhvervsyngdomsanmeldelse kan få overført oplysninger om arbejdsgiverens CVR-nummer fra indkomstregistret, som kan identificere den virksomhed, hvor skaden er opstået. Arbejdstilsynet har ikke 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. 8. 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 fx 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 informationssøgninger, 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. 8. 3. Den foreslåede ordning

Med forslaget sikres det, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø får adgang til oplysninger fra indkomstregistreret 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 indebærer således ikke 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 forudsætter tillige, at Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø skal indgå en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysningerne i indkomstregisteret, 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 indkomstregisteret i arbejdsskadesikringsloven og vil samtidig kunne bidrage til understøttelse af udarbejdelse af analyser, som rækker ind i både arbejdsskadesikringsloven og arbejdsmiljøloven. Der henvises til afsnit 2.13.

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

2.9.1. Gældende ret

Det fremgår af den gældende § 77 b, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, 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 den gældende § 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.

2.9.2. 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, fx 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, fx 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 u hensigtsmæssigt, at større arbejdspladser, som fx 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.

2.9.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at den eksisterende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 77 b, stk. 4, ændres, så det præciseres, at en aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere, om aftalen er opfyldt.

Ændringen foretages 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 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 fx 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.

2.10. Besiddere for medlemmer af Arbejdsmiljøklagenævnet

2.10.1. Gældende ret

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

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

2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Bestemmelsen i den gældende § 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 arbejdsmiljøloven. 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.

På den baggrund finder Beskæftigelsesministeriet det hensigtsmæssigt at ophæve bestemmelsen om, at de beskikkede medlemmer af klagenævnet kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.

2.10.3. 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, ophæves.

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

2.11. Ændring af sproglig karakter

2.11.1. Gældende ret

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

2.11.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I den nuværende arbejdsmiljølov benyttes 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.

2.11.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, om arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse, ændres, således at ordet ”tillidsmænd” ændres til ”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.

2.12. Ændring af bestemmelse om fortsættelse af gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø

2.12.1. Gældende ret

Med virkning fra 1. juli 2022 blev arbejdsmiljøloven ændret, jf. lov nr. 566 af 10. maj 2022, således at bestemmelserne i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 1 og 2, om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø blev erstattet af nye bestemmelser i § 78 a, stk. 1 - 3, om offentliggørelse af oplysninger om virksomhedernes arbejdsmiljø.

De gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø i § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, samt regler udstedt i medfør heraf, finder fortsat anvendelse indtil den 1. april 2023.

Med hjemmel i § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, er bekendtgørelse nr. 621 af 8. april 2021 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. (smiley-bekendtgørelsen) udstedt.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslag L 134, fremsat den 23. februar 2022, at den nuværende smiley-ordning skal gælde frem til, at den nye visningsordning er implementeret, og at det forventes, at den nye visningsordning vil være udviklet og fuldt implementeret på Arbejdstilsynets hjemmeside i løbet af 1. kvartal 2023. Videre fremgår det, at baggrunden herfor er, at der skal udvikles et nyt og omfattende IT-system til understøtning af den nye visningsordning.

2.122. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det var planen, at den nye visningsordning skulle erstatte den nuværende smiley-ordning i løbet af 1. kvartal 2023.

Imidlertid er Arbejdstilsynets IT-modernisering blevet forsinket, da det var været nødvendigt at gennemføre et nyt udbud af Arbejdstilsynets IT-rammeaftale.

Dette betyder bl.a., at indførelsen af den nye visningsordning, der skal erstatte den nuværende smiley-ordning, bliver forsinket, da den nye visningsordning er afhængig af IT-moderniseringen.

På den baggrund findes det hensigtsmæssigt at forlænge den nuværende smiley-ordning frem til færdigudviklingen og implementeringen af den nye visningsordning. Det forventes, at den nye visningsordning vil være færdigudviklet og implementeret i løbet af 2. kvartal 2024.

2.12.3. Den foreslåede ordning

Da den nye visningsordning ikke vil være færdigudviklet og implementeret i løbet af 1. kvartal 2023, foreslås det, at bestemmelsen i § 2, stk. 2, i lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø, ændres, således at de gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø finder anvendelse i en længere periode, nemlig frem til den 1. juli 2024. Det forventes, at den nye visningsordning vil være færdigudviklet og implementeret i løbet af 2. kvartal 2024.

Forslaget medfører, at de gældende regler om den nuværende smiley-ordningen, jf. smiley-bekendtgørelsen, vil kunne gælde frem til, at den nye visningsordning er implementeret, dog senest frem til den 1. juli 2024.

Der skal udstedes en ny bekendtgørelse om den nye visningsordning på baggrund af ændringen af arbejdsmiljøloven pr. 1. juli 2022. Den nye bekendtgørelse vil skulle træde i kraft og erstatte den gældende smiley-ordning, når den nye visningsordning er udviklet og fuldt implementeret på Arbejdstilsynets hjemmeside, hvilket forventes at ske senest den 1. juli 2024.

2.13. Adgang til oplysninger i indkomstregistret efter lov om arbejdsskadesikring

2.13.1. 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 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 ikke efter lov om arbejdsskadesikring adgang til at anvende data fra indkomstregistret til analyseformål og statistik. Det betyder blandt andet, at Arbejdstilsynet er begrænset i direkte at anvende data fra indkomstregistret i statistiske analyser, hvor Arbejdstilsynet fx 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.

2.13.2. 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 fx 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.

2.13.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås på denne baggrund, at Arbejdstilsynet får 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 indebærer således ikke 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 forudsætter tillige, 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 arbejdsmiljøloven og vil samtidig kunne bidrage til at understøtte udarbejdelse af analyser, som rækker ind i både arbejdsskadesikringsloven og arbejdsmiljøloven. Der henvises til afsnit 2. 8.

2.14. Forslag om forevisning af legitimation efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg

2.14.1. Gældende ret

2.14.1.1. Udgående udlændingekontrol (kontrol på udlændingeområdet)

Det indgår som del af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations almindelige myndighedsudøvelse, at styrelsen skal føre kontrol med, at betingelserne for de opholds- og arbejdstilladelser, som styrelsen udsteder, overholdes. Dette indebærer bl.a., at styrelsen fører kontrol med, at udlændinge ikke opholder sig og/eller arbejder ulovligt her i landet.

Hovedparten af Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolindsats gennemføres på baggrund af registersamkøring, hvor oplysninger fra styrelsens sagsbehandlingssystem samkøres med oplysninger fra bl.a. Det Centrale Personregister, Bygnings- og Boligregistret og indkomstregistret, jf. udlændingelovens § 44 a, stk. 10.

Herudover deltager Styrelsen for International Rekruttering og Integration bl.a. i udgående kontrol ved virksomhedsbesøg i samarbejde med Arbejdstilsynet, Skattestyrelsen og politiet, primært i regi af den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (Social Dumping). Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistår politiet med kontrol af, om en antruffen udlænding har lovligt ophold i Danmark og ret til at arbejde, og styrelsen vejleder om de rettigheder, som er knyttet til udlændingens opholdsgrundlag. Styrelsen for International Rekruttering og Integration deltager ved denne type kontrolbesøg kun i aktioner, hvor politiet deltager.

Ved lov nr. 2195 af 29. december 2020 om ændring af udlændingeloven (Formodningsafslag på erhvervsområdet og praktikantområdet, adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til at foretage selvstændige udgående kontrolaktioner, pålæg til virksomheder om at føre logbog, styrket kontrol via faste kontrolattachéer og adgang for Styrelsen for International Rekruttering og Integration til i kontroløjemed at indhente oplysninger fra SafeSeaNet), som trådte i kraft den 1. januar 2021, fik Styrelsen for International Rekruttering og Integration i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, hjemmel til selvstændigt at foretage kontrolbesøg hos virksomheder. Bestemmelsen i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, blev indført med henblik på at styrke Styrelsen for International Rekruttering og Integrations muligheder for at opdage misbrug med udstedte opholds- og arbejdstilladelser, idet eventuelle uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som udlændingen og/eller virksomheden har indberettet til styrelsen, og de faktiske forhold ved kontrolbesøgene herved kan afdækkes.

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 1. pkt., at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse har adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes.

Af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 2. og 3 pkt., følger det, at adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler, og at kontrol dog ikke kan gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations adgang til kontrol gælder den ejendom og de lokaler, hvori virksomheden drives, dvs. den erhvervsdrivendes forretnings-, fabriks-, kontor- og lagerlokaler samt arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Det kan f.eks. være de steder, hvor et rengøringsfirma udfører rengøringsarbejde. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har adgang til at foretage kontrol på de lokaliteter, hvor den ansatte (udlændingen) fysisk udfører arbejde (arbejdsstedet) for ved selvsyn at konstatere, om der er overensstemmelse mellem de oplysninger, som styrelsen har fået fra den ansatte, og den faktiske virkelighed ude på arbejdsstedet. Kontroladgangen omfatter tillige arbejdssteder, der er beliggende som en del af en privat bolig, hvis det er arbejdsstagerens faste arbejdssted. Det kan f.eks. være, hvis en cateringvirksomhed drives fra et køkken, der er beliggende i et privat hjem, når arbejdsstageren har sit faste arbejdssted der. Det kan også være en frisørsalon eller en butik, der er indrettet i lokaler, der er en del af et privat hjem. Kontroladgangen omfatter dog ikke arbejdssteder, der er beliggende i ejendomme, der tjener til privatbolig eller fritidsbolig for en anden end udlændingen eller arbejdsgiveren (tredjemand).

Det fremgår af udlændingelovens § 44 a, stk. 20, at politiet om fornødent yder Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 19.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan gennemføre udgående kontrol efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, når styrelsen vurderer, at det konkret er nødvendigt. Det kan f.eks. være kontrol af udlændinge med opholdstilladelse med henblik på beskæftigelse (f.eks. efter positivlisten, positivlisten for faglærte eller beløbsordningen). Kontroladgangen omfatter bl.a. tilfælde, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med en udgående kontrolaktion sammen med politiet finder det nødvendigt, i tillæg til at bistå politiet med at konstatere, om en person har en opholds- og arbejdstilladelse, selvstændigt at foretage yderligere kontrol af, om betingelserne for en udstedt opholds- og arbejdstilladelse er overholdt. Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan også benytte kontroladgangen f.eks. i forlængelse af, at styrelsen i forbindelse med en samkøring af registerdata finder oplysninger, der konkret giver anledning til yderligere kontrol, eller på baggrund af konkrete henvendelser

fra andre myndigheder om virksomheden, eller hvis styrelsen som led i styrelsens almindelige sagsbehandling konkret finder anledning til at foretage vilkårskontrol.

Vurderingen af, om en udgående kontrol er nødvendig, foretages under iagttagelse af det almindelige proportionalitetsprincip og § 2 i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter. Styrelsen for International Rekruttering og Integration skal således overveje, om andre mindre indgribende kontrolforanstaltninger kan benyttes, ligesom styrelsens behov for adgang skal vejes op mod de gener, som indgrebet medfører for udlænding og arbejdsgiver.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg er som udgangspunkt uvarslede, og styrelsen kan som led i kontrolbesøgene stille udlændingen og arbejdsgiveren spørgsmål om f.eks. udlændingens løn- og arbejdsforhold med henblik på at fastslå, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. Det kan f.eks. være spørgsmål vedrørende arbejdsopgaver, arbejdstider og lønforhold mv. Udlændingen og arbejdsgiveren vil have pligt til at besvare disse spørgsmål, jf. udlændingelovens § 40, stk. 1 og 3.

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations udgående kontrol administreres i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter. Styrelsen for International Rekruttering og Integration anvender således kontrolbestemmelsen, når dette sker som led i en administrativ kontrol, og der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen eller den, der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration opretter på baggrund af de oplysninger, som fremkommer under en udgående kontrol, en sag med henblik på journalisering af oplysninger. Ligeledes vurderer Styrelsen for International Rekruttering og Integration i de konkrete tilfælde, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes. Det bemærkes, at hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med et kontrolbesøg med rimelig grund mistænker, at der er begået et strafbart forhold, vil retsplejelovens bestemmelser om straffeprocessuelle tvangsindgreb skulle iagttages, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 1, og Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil i så fald overdrage sagen til politiet.

2.14.1.2. Udlændinges oplysningspligt mv.

Efter udlændingelovens § 40, stk. 1, 1. pkt., har en udlænding oplysningspligt over for udlændingemyndighederne, idet en udlænding skal meddele de oplysninger, som er nødvendige til bedømmelse af, om en opholdstilladelse kan gives, inddrages eller bortfalde, eller om udlændingen opholder sig eller arbejder lovligt her i landet. Andre personer, som skønnes at kunne bidrage med oplysninger til brug for sagens behandling, kan pålægges at meddele disse oplysninger, jf. herved udlændingelovens § 40, stk. 1, 4. pkt.

Endvidere har den, der beskæftiger eller har beskæftiget en udlænding, som har eller har haft opholds- og arbejdstilladelse i Danmark efter § 9 a, stk. 2, nr. 1-9 og 12-14, oplysningspligt over for udlændingemyndighederne, idet denne skal meddele Styrelsen for International Rekruttering og Integration de oplysninger, som er nødvendige til kontrol af, om betingelserne for arbejdstilladelsen er eller har været overholdt, jf. udlændingelovens § 40, stk. 3.

Manglende opfyldelse af oplysningspligten kan straffes med bøde eller under skærpende omstændigheder med fængsel i indtil 1 år, jf. udlændingelovens § 60, stk.1.

Endvidere følger det af udlændingelovens § 40, stk. 6, at udlændingemyndighederne kan kræve, at erklæring til oplysning i sager, der henhører under udlændingeloven, afgives på tro og love. Afgivelse af en falsk erklæring på tro og love kan straffes med bøde eller fængsel indtil 2 år efter straffelovens § 161.

2.14.1.3. Tvangsindgreb (retssikkerhedsloven)

Ved lov nr. 442 af 9. juni 2004 om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1121 af 12. november 2019 (herefter retssikkerhedsloven), er der gennemført en samlet regulering af en række spørgsmål, som vedrører tilfælde, hvor en forvaltningsmyndighed har mulighed for uden for strafferetsplejen at foretage visse former for tvangsindgreb uden forudgående retskendelse.

Loven indeholder bl.a. generelle regler om den fremgangsmåde, som forvaltningsmyndighederne skal følge ved gennemførelsen af et tvangsindgreb, der er omfattet af loven (kapitel 2).

Det følger således af § 2, at tvangsindgreb kun må anvendes, hvis mindre indgribende foranstaltninger ikke er tilstrækkelige, og hvis indgrebet står i rimeligt forhold til formålet med indgrebet. Efter § 3 finder forvaltningslo-

vens regler om bl.a. inhabilitet, partsaktindsigt, begrundelse og klagevejledning mv. anvendelse ved beslutninger om iværksættelse af tvangsindgreb. Efter § 4 er der pligt til under visse omstændigheder at gøre notat om indholdet af oplysninger, som en myndighed modtager i en sag om iværksættelse af et tvangsindgreb.

Herudover følger det af § 5, at parten forud for gennemførelsen af en beslutning om iværksættelse af et tvangsindgreb skal underrettes om beslutningen. Bestemmelsen fastsætter en række krav til underretningen, herunder at underretningen skal ske skriftligt senest 14 dage inden, at tvangsindgrebet gennemføres.

Kravet om forudgående underretning kan fraviges helt eller delvist i en række tilfælde. Det gælder, hvis øjemedet med tvangsindgrebets gennemførelse ville forspildes, hvis forudgående underretning skulle gives (§ 5, stk. 4, nr. 1), hvis hensynet til parten selv taler for det, eller partens rettigheder findes at burde vige for afgørende hensyn til andre private eller offentlige interesser (§ 5, stk. 4, nr. 2), hvis det er nødvendigt af hensyn til rigets udenrigspolitiske eller udenrigsøkonomiske interesser, herunder forholdet til EU (§ 5, stk. 4, nr. 3), hvis øjeblikkelig gennemførelse af tvangsindgrebet efter forholdets særlige karakter er påkrævet (§ 5, stk. 4, nr. 4), eller hvis forudgående underretning viser sig umulig eller er uforholdsmæssig vanskelig (§ 5, stk. 4, nr. 5). Hvis en beslutning om iværksættelse af tvangsindgreb gennemføres uden forudgående underretning, skal beslutningen samtidig med gennemførelsen af indgrebet meddeles parten skriftligt.

Efter § 6 må tvangsindgreb, der foretages uden for myndighedernes embedssteder, som udgangspunkt kun foretages mod forevisning af legitimation, og efter § 7 skal tvangsindgrebet foretages så skånsomt, som omstændighederne tillader det.

Efter § 8 skal myndigheden udfærdige rapport om udførelsen af indgrebet, hvis myndigheden under gennemførelsen af et tvangsindgreb finder, at den, som indgrebet er rettet imod, har tilsidesat regler i lovgivningen m.v. Rapporten skal snarest muligt udleveres til vedkommende. Hvis myndigheden ikke finder, at den, som indgrebet er rettet imod, har tilsidesat regler i lovgivningen m.v., skal myndigheden efter stk. 2 udfærdige og udlevere en rapport om udførelsen af indgrebet, hvis en part fremsætter begæring om det.

Retssikkerhedsloven indeholder endvidere regler om forholdet til strafferechtsplejen ved gennemførelsen af tvangsindgreb omfattet af loven (kapitel 3).

Det følger således af § 9 bl.a., at hvis en enkeltperson eller juridisk person med rimelig grund mistænkes for at have begået en strafbar lovovertrædelse, kan tvangsindgreb over for den mistænkte med henblik på at tilvejebringe oplysninger om det eller de forhold, som mistanken omfatter, alene gennemføres efter reglerne i retsplejeloven om strafferetsplejen. Det gælder dog ikke, hvis tvangsindgrebet gennemføres med henblik på at tilvejebringe oplysninger til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf.

Loven indeholder endelig en bestemmelse om retten til ikke at inkriminere sig selv, jf. § 10. Bestemmelsen indebærer bl.a., at hvis der er konkret mistanke om, at en enkeltperson eller juridisk person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf, gælder bestemmelser i lovgivningen mv. om pligt til at meddele oplysninger til myndigheden ikke i forhold til den mistænkte, medmindre det kan udelukkes, at de oplysninger, som søges tilvejebragt, kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse. En myndighed skal vejlede den mistænkte om, at vedkommende ikke har pligt til at meddele oplysninger, som kan have betydning for bedømmelsen af den formodede lovovertrædelse, jf. lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter § 10, stk. 3.

2.14.1.4. Pligten til at medføre opholdskort mm.

Det følger af § 32, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 744 af 22. april 2021 om udlændinges adgang her til landet (udlændingebekendtgørelsen), at en udlænding, der er fyldt 18 år, og som ikke er statsborger i et andet nordisk land eller et land, der er tilsluttet Den Europæiske Union eller er omfattet af aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, eller Schweiz, under ophold her i landet til stadighed skal medføre dokumentation for sin danske opholdstilladelse.

Dokumentation for opholdstilladelse gives i form af et opholdskort (et plastikkort i kreditkortformat), hvoraf bl.a. gyldighedsperioden fremgår, og hvorvidt den pågældende har ret til at arbejde.

Af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 2, fremgår det at en udlænding, der er omfattet af stk. 1, til brug for udstedelsen af opholdskort med biometriske kendetegn inden for den frist, der er fastsat af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration, skal henvende sig til Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration for at få optaget biometriske kendetegn.

Af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 3 fremgår det, at en udlænding, der er omfattet af stk. 1, til brug for udstedelsen af opholdskort med biometriske kendetegn, skal oplyse Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration om sin adresse i Danmark inden for den frist, der er fastsat af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Er der ikke udstedt bevis for dansk opholdstilladelse til en udlænding, der er omfattet af stk. 1, skal udlændingen under ophold her i landet til stadighed medføre sit pas eller anden rejselegitimation. Er udlændingens rejselegitimation afleveret til Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet, skal udlændingen i stedet medføre dokumentation herfor. Dette følger af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4.

Er der ikke udstedt bevis for dansk opholdstilladelse til en udlænding, der er omfattet af stk. 1, og er udlændingen ikke i besiddelse af pas eller anden rejselegitimation, skal udlændingen under sit ophold her i landet til stadighed medføre dokumentation for sit lovlige ophold her i landet, såfremt Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet har udstedt sådan dokumentation. Dette følger af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 5.

Det følger af udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 6, at der kan opkræves gebyr for udstedelse af opholdskort, der udstedes på grund af kortets bortkomst eller ødelæggelse, eller når udlændingen ønsker ændringer i kortets oplysninger, der kan henføres til den pågældendes egen beslutning eller handlemåde. Der opkræves dog ikke gebyr for opholdskort, der udstedes ved ændring af personnummer, ved ændring af udlændingenummer eller personidentitet, ved ændring af opholdsgrundlag eller ved navneændring i forbindelse med indgåelse af ægteskab eller i forbindelse med skilsmisse.

Af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1, følger det, at en udlænding, der ikke er statsborger i et andet nordisk land eller et land, der er tilsluttet Den Europæiske Union eller er omfattet af aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, eller Schweiz, og som har opholdstilladelse udstedt af et andet Schengenland, under ophold her i landet til stadighed skal medbringe sin opholdstilladelse og sit pas eller anden rejselegitimation, jf. dog stk. 3. Det følger af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1, sidste pkt., at § 32, stk. 4, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Det følger af udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 3, at en udlænding, der har opholdstilladelse eller tilbagerejsetilladelse udstedt af et andet Schengenland, eller som har visum til ophold af mere end 90 dages varighed begrænset til et andet Schengenland (langtidsvisum), uanset bestemmelserne i stk. 1 og 2, har ret til uden ugrundet ophold at rejse gennem Danmark, selv om den pågældende ikke er i besiddelse af pas eller anden rejselegitimation.

Efter udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 2, skal en udlænding, der har visum til ophold af mere end 90 dages varighed med gyldighed begrænset til et andet Schengenland (langtidsvisum), og som i medfør af Schengenkonventionens artikel 21 har ret til at indrejse og opholde sig her i landet i indtil 90 dage inden for en periode på 180 dage, under ophold her i landet til stadighed medføre sit visum og sit pas eller anden rejselegitimation, jf. dog stk. 3. § 32, stk. 4, 2. pkt., finder tilsvarende anvendelse.

Overtrædelse af udlændingebekendtgørelsens § 32 og § 33 straffes med bøde, jf. udlændingebekendtgørelsens § 40.

2.14.2. Udlændinge- og Integrationsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg i medfør af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, kan alene foretages hos virksomheder, der har udlændinge ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, ligesom det alene er de udlændinge, som styrelsen har meddelt opholds- og arbejdstilladelse, der kan være genstand for kontrollen. På besøgene kontrollerer Styrelsen for International Rekruttering og Integration, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes, bl.a. ved at stille spørgsmål til udlændingen og arbejdsgiveren om løn- og arbejdsforhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har i dag ikke hjemmel til selvstændigt ved kontrolbesøg at kontrollere andre udlændinge, der arbejder hos virksomheden. En udlænding, som af Styrelsen for International Rekruttering og Integration har fået meddelt opholds- og arbejdstilladelse stedfæstet til en anden virksomhed, end den, der modtager kontrolbesøg, men som reelt arbejder for den virksomhed, som modtager kontrolbesøget, arbejder i strid med betingelserne for sin opholds- og arbejdstilladelse. En sådan situation er ikke i dag omfattet af styrelsens kontrol efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19.

For at styrke den nuværende myndighedsindsats mod illegal arbejdskraft foreslås det derfor, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med deres kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19,

skal kunne anmode de medarbejdere, herunder danske statsborgere, som antræffes hos virksomheder under kontrolbesøg, om forevisning af gyldig legitimation. Der henvises til den foreslåede bestemmelse i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, 4. pkt.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske arbejdstagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Det bemærkes hertil, at udlændinge, der er statsborgere uden for de nordiske lande, EU/EØS eller Schweiz (tredjelandstatsborgere), og som er meddelt opholdstilladelse i Danmark, har pligt til under opholdet at bære et opholdskort udstedt af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration, jf. udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 1. Har en udlænding ikke endnu fået udstedt et sådant, kan udlændingen i stedet fremvise sit pas eller anden rejselegitimation, som udlændingen efter reglen i udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4, i så fald har pligt til at medføre under opholdet i Danmark. Er udlændingens rejselegitimation afleveret til Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet, skal udlændingen i stedet medføre dokumentation herfor, jf. også udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4.

Tredjelandstatsborgere, der ikke har opholdstilladelse i Danmark, men opholdstilladelse udstedt af et andet Schengenland, har pligt til under opholdet at medføre opholdstilladelse og pas eller anden rejselegitimation, jf. udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1. De tredjelandstatsborgere, der har langtidsvisum med gyldighed begrænset til et andet Schengenland, og som i medfør af Schengenkonventionens artikel 21 har ret til at indrejse og opholde sig her i landet i indtil 90 dage inden for en periode på 180 dage, skal i stedet forevise visum og pas eller anden rejselegitimation. De tredjelandstatsborgere, der alene rejser gennem Danmark på en opholdstilladelse eller tilbagerejsetilladelse udstedt af et andet Schengenland eller på et langtidsvisum begrænset til et andet Schengenland, behøver dog ikke at forevise pas eller anden rejselegitimation, men kan blot forevise opholdstilladelsen, tilbagerejsetilladelsen eller visummet som bevis for lovligt ophold.

Såfremt en tredjelandstatsborger omfattes af udlændingebekendtgørelsens § 32 eller § 33, ikke kan eller vil fremvise dokumentation for lovligt ophold, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration vejlede vedkommende om kravene vedrørende dokumentation for lovligt ophold i udlæn-

dingebekendtgørelsens § 32 og § 33, og styrelsen vil om fornødent politianmelde forholdet med henblik på eventuel efterforskning og strafforfølgning i henhold til udlændingebekendtgørelsens § 40.

Den foreslåede bestemmelse vil hjælpe Styrelsen for International Rekruttering og Integration med at kontrollere, om der er medarbejdere, som arbejder uden arbejdstilladelse eller i strid med betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse, som styrelsen har meddelt, og som dermed arbejder ulovligt i Danmark.

Der ændres ikke med den foreslåede bestemmelse på de regler, der i øvrigt gælder for Styrelsen for International Rekruttering og Integrations udførelse af kontrolbesøgene efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19. Ligesom det er tilfældet i dag, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration således fortsat skulle udføre kontrolbesøgene i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter og forbuddet mod selvinkriminering. Adgangen til at anmode om forevisning af legitimation må dermed bl.a. alene ske som led i en administrativ kontrol, hvor der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen, eller den der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil fortsat skulle oprette en sag med henblik på journalisering af oplysninger på baggrund af de oplysninger, som fremkommer under en udgående kontrol. Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også som i dag i de konkrete tilfælde vurdere, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling, herunder med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes. Hvis Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med et kontrolbesøg med rimelig grund mistænker, at der er begået et strafbart forhold, vil retsplejelovens bestemmelser om straffeprocessuelle tvangsindgreb skulle iagttages, jf. retssikkerhedslovens § 9, stk. 1.

2.15. Flere oplysninger i RUT ved udstationering af tredjelandborgere

2.15.1. Gældende ret

Udenlandske tjenesteydere, der midlertidigt leverer tjenesteydelser i Danmark, er omfattet af anmeldelsespligten til RUT, jf. udstationeringslovens §§7 a-f. Anmeldelsespligten gælder både virksomheder med ansatte og selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte i visse risikobrancher.

RUT har til formål at understøtte myndighedernes, herunder Arbejdstilsynets, politiets og skattemyndighedernes arbejde med at håndhæve de regler, der gælder for udenlandske tjenesteydere og arbejdstagere, som udfører arbejde i Danmark. Registret er desuden et centralt redskab i arbejdsmarkedets parter arbejde med at sikre løn- og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster for udenlandske lønmodtagere, som arbejder i Danmark.

Oplysningerne anvendes også til at udarbejde statistikker i forbindelse med overvågning af arbejdsmarkedet, ligesom ATP anvender oplysningerne i forbindelse med administrationen af Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede (AFU).

Erhvervsstyrelsen administrerer RUT og står dermed for vedligeholdelsen og den tekniske udvikling af registret.

Anmeldelsen til RUT skal ske senest samtidig med, at arbejdet igangsættes i Danmark. For hver tjenesteydelse skal følgende oplysninger anmeldes:

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Virksomhedens branchekode.
- 5) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 6) Oplysninger om socialsikringsforhold i hjemlandet.
- 7) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

Anmeldelsespligten til RUT for virksomheder med ansatte gælder som udgangspunkt ved levering af tjenesteydelser inden for alle brancher, men der er dog visse undtagelser fra anmeldelsespligten, fx for visse kortvarige udstationeringer, jf. udstationeringslovens § 7 b, stk. 1, og bekendtgørelse nr. 517 af 16. december 2010 om undtagelser fra anmeldelsespligten til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT) (Kortvarige udstationeringer).

Manglende anmeldelse, anmeldelse af urigtige eller mangelfulde oplysninger eller anmeldelse, der ikke foretages rettidigt, kan straffes med bøde, jf. udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, nr. 1.

Det er forudsat i forarbejderne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normalt tilfælde. Straffen fordobles til 20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT

Arbejdstilsynet har siden 1. juni 2010 haft opgaven med at føre tilsyn med overholdelsen af anmeldelsespligten til RUT, herunder ved brug af bl.a. administrative bødeforelæg.

Den fri bevægelighed for personer er traktatfæstet i TEUF artikel 21. TEUF artikel 21 giver med de begrænsninger og på de betingelser, der er fastsat i traktaten og i gennemførelsesbestemmelserne hertil, alle unionsborgere en primær og individuel ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område.

Tredjelandstatsborgere har ikke en selvstændig ret til fri bevægelighed. De kan dog i visse tilfælde aflede en ret til at tage ophold og arbejde i EU-medlemsstaterne. Denne accessoriske ret kan bl.a. afledes af en fysisk eller juridisk person, som er omfattet af de EU-retlige regler om fri bevægelighed og fri udveksling af tjenesteydelser. Den fri udveksling af tjenesteydelser er traktatfæstet i TEUF artikel 56 og suppleres af EU-Domstolens praksis på området.

Tredjelandsborgeres adgang til ophold og arbejde i EU er reguleret dels i medlemsstaternes nationale ret, dels i EU's regler om bl.a. indvandring, hvor der er vedtaget en række direktiver af såvel specifik som mere generel karakter, der regulerer adgang til lovligt ophold og arbejde i EU for tredjelandstatsborgere. På grund af retsforbeholdet deltager Danmark ikke i vedtagelsen af EU's regler om den fælles indvandringspolitik, og disse regler er ikke bindende for og finder ikke anvendelse i Danmark.

Det er en konsekvens af reglerne om fri udveksling af tjenesteydelser, at en tjenesteyder, der er etableret i en medlemsstat, har ret til at udstationere sine ansatte i forbindelse med, at tjenesteyderen skal levere en tjenesteydelse i en anden medlemsstat, herunder Danmark, uden at der i den forbindelse kan

stilles krav om arbejdstilladelse. Adgangen for en tjenesteyder til at udstationere sine ansatte i forbindelse med levering af en tjenesteydelse gælder uanset de ansattes nationalitet.

En tredjelandstatsborger kan således aflede en ret til ophold og arbejde under udførelsen af en konkret opgave. Retten afledes af den ret, som tredjelandstatsborgerens arbejdsgiver har til at levere tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Denne afledte ret til ophold og arbejde er dermed begrænset til leveringen af en tjenesteydelse, i tilfælde hvor den fri udveksling af tjenesteydelser udøves af en virksomhed etableret i EU.

Der gælder en række betingelser for den afledte ret til ophold og arbejde. Det kræves bl.a., at den ansatte tredjelandstatsborger er reelt udstationeret – det vil sige at den pågældende er fast beskæftiget i en virksomhed, som er etableret i én medlemsstat og leverer tjenesteydelser i en anden medlemsstat. Det kræves også, at den pågældende – før udstationeringen – lovligt har opholdt sig i virksomhedens etableringsland og har ret til at arbejde dér, og at den pågældende opfylder reglerne om indrejse i det land, hvortil den pågældende udstationeres. I Danmark skal den ansatte således opfylde udlændingelovens regler om indrejse, dvs. være visumfri, være meddelt visum til eller opholdstilladelse i Danmark eller have en gyldig opholdstilladelse i et andet Schengenland og have mulighed for at vende tilbage til hjemlandet eller virksomhedens etableringsland efter udførelsen af arbejdet.

Hjemlen til tredjelandstatsborgeres lovlige ophold i Danmark i forbindelse med, at de udfører opgaver som led i den fri udveksling af tjenesteydelser som netop beskrevet, findes i udlændingeloven og EU-opholdsbekendtgørelsen, jf. herved navnlig EU-opholdsbekendtgørelsens § 8, stk. 2, der formelt fastslår den traktatfæstede ret i dansk ret.

Såfremt en tredjelandstatsborger, som har påberåbt sig lovligt ophold på baggrund af EU-reglerne om den fri udveksling af tjenesteydelser, viser sig ikke at være omfattet af disse regler, og ikke i øvrigt har ret til ophold og arbejde efter udlændingelovens regler, kan Udlændingestyrelsen på baggrund af reglerne beskrevet nedenfor træffe afgørelse om administrativ udvisning af Danmark. Hvis politiet i forbindelse med en kontrol i en konkret sag således finder, at der er tvivl om lovligheden af en tredjelandstatsborgeres ophold og arbejde på baggrund af EU-reglerne, kan politiet forelægge sagen for Udlændingestyrelsen, der herefter kan træffe afgørelse om eventuel udvisning i sagen.

Efter udlændingelovens § 25 a, stk. 2, nr. 1, kan en udlænding, der ikke har haft lovligt ophold her i landet i længere tid end de sidste 6 måneder, udvises, hvis der efter det, som er oplyst om udlændingens forhold er grund til at antage, at udlændingen vil tage ophold eller vil arbejde her i landet uden fornøden tilladelse.

Ved afgørelsen om udvisning skal der tages hensyn til, om udvisningen må antages at virke særligt belastende for den pågældende, jf. udlændingelovens § 26, stk. 1. Der skal endvidere taget hensyn til, om de omstændigheder, som kan begrunde udvisning, er en følge af, at udlændingen har været udsat for menneskehandel, og om dette forhold taler imod udvisning, jf. udlændingelovens § 26 a.

Efter udlændingelovens § 32, stk. 4, nr. 1 medfører en udvisning for at arbejde uden fornøden tilladelse, at udlændingen får et indrejseforbud til Danmark i 2 år, jf. dog udlændingelovens § 32, stk. 5.

Der kan endvidere ske udvisning af en udlænding, der opholder sig i Danmark uden fornøden tilladelse, jf. udlændingelovens § 25 b.

En udvisning for ulovligt ophold medfører, at udlændingen såfremt der er tale om en tredjelandstatsborger, får et indrejseforbud til Danmark i 2 år. Endvidere indberettes den pågældende som uønsket i SIS II (Schengeninformationssystemet), jf. udlændingelovens § 32, stk. 4, nr. 1 og § 58 g, stk. 1, nr. 8.

Afgørelser om administrativ udvisning efter udlændingelovens §§ 25 a og § 25 b træffes af Udlændingestyrelsen med klageadgang til Udlændingenævnet.

2.15.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Regeringen arbejder for, at arbejde i Danmark foregår på danske løn- og arbejdsvilkår og inden for de regler, der gælder for EU's indre marked, herunder rammerne for den fri bevægelighed for tjenesteydelser. Den frie bevægelighed skal også være fair bevægelighed.

Som det er beskrevet i afsnit 2.15.1. kan tredjelandstatsborgere aflede en ret til ophold og arbejde i Danmark, når den pågældende reelt er udstationeret i forbindelse med levering af en tjenesteydelse. Der ses imidlertid eksempler på omgåelse af udstationeringsreglerne, hvor personer rekrutteres

fra tredjelande til et EU-land alene med henblik på via reglerne om fri bevægelighed at arbejde i et andet EU-land, fx Danmark.

Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi indeholder bl.a. et initiativ om, at der skal indføres krav om flere oplysninger i RUT med henblik på at styrke myndighedernes indsats mod illegal arbejdskraft.

RUT indeholder som beskrevet i afsnit 2.15.1. en række oplysninger om de personer, der beskæftiges i Danmark som led i levering af tjenesteydelser. Det er imidlertid Beskæftigelsesministeriets vurdering, at registret med fordel kan suppleres med yderligere oplysninger ved udstationering af tredjelandsstatsborgere med henblik på myndighedernes kontrol af, om disse udstationeringer sker inden for reglerne herom.

Det foreslås, at der indføres et nyt krav om upload i RUT af tjenesteydelsesaftalen, ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser ved udstationering af tredjelandsstatsborgere. Et sådan krav vil understøtte myndighedernes håndhævelse af reglerne om lovligt ophold i Danmark for udstationerede tredjelandsstatsborgere.

Tjenesteydelsesaftalen vil kunne bidrage til myndighedernes vurdering af, om der er tale om en reel udstationering fra et andet EU-land til Danmark i forbindelse med levering af en tjenesteydelse. Er der tale om en reel udstationering, kan den udstationerede tredjelandsstatsborger være omfattet af EU-reglerne og dermed undtaget for kravet om dansk arbejdstilladelse. Er der derimod ikke tale om en reel udstationering, kan Udlændingestyrelsen som beskrevet i afsnit 2.15.1. træffe afgørelse om udvisning.

Ansættelseskontrakten og arbejdstilladelsen vil kunne bidrage til at belyse, hvem der er arbejdsgiver for den pågældende tredjelandsstatsborger, og om den pågældende har den fornødne arbejdstilladelse i det land, som han eller hun udstationeres fra. Tilsvarende vil et upload af ansættelseskontrakten kunne understøtte Arbejdstilsynet, hvor der på tilsynet er problemer med at få afklaret den ansvarlige arbejdsgiver efter arbejdsmiljøloven.

Det bemærkes, at det forhold, at de relevante dokumenter er uploadet i RUT, ikke er ensbetydende med at der foreligger et reelt ansættelsesforhold og der skal således altid foretages en konkret og individuel vurdering af sagen.

Ved møde med tredjelandsstatsborgere ansat i en udenlandsk virksomhed, der ikke har uploadet tjenesteydelsesaftale, arbejdstilladelse og ansættelses-

kontrakt i overensstemmelse med reglerne, underretter Arbejdstilsynet politiet. Arbejdstilsynet konstaterer alene, om der er sket upload; ægtheden af dokumenterne efterprøves ikke i den sammenhæng.

Det foreslås, at oplysningskravet håndhæves i om. Arbejdstilsynets almindelige tilsyn med manglende/mangelfuld registrering i RUT, jf. udstationeringslovens § 7 e-f og § 10 a, stk. 1, nr. 1. Arbejdstilsynet vil således kunne udstede påbud om upload af tjenesteydelsesaftalen, ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser i RUT ved udstationering af tredjelandsstatsborgere. Efterkommes påbuddet ikke, vil Arbejdstilsynet underrette politiet herom.

Det bemærkes, at det i øvrigt tilkommer domstolene ud fra en samlet vurdering af sagens omstændigheder at fastsætte bøden i den enkelte sag, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpene eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

2.16. Fremvisning af legitimation til Arbejdstilsynet

2.16.1. Gældende ret

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, skal efter anmodning fra Arbejdstilsynet oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1.

Efter udstationeringslovens § 7 f, stk. 1, kan Arbejdstilsynet, såfremt en virksomhed har undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.

Efter udlændingelovens § 39, stk. 1, skal en udlænding ved indrejse, under ophold her i landet og ved udrejse herfra være i besiddelse af pas eller andet dokument, der efter udlændinge- og integrationsministerens bestemmelse kan godkendes som rejselegitimation. Efter § 39, stk. 3, 1. pkt., skal passet eller rejselegitimationen under ophold her i landet på begæring forevises for offentlige myndigheder.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer der beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

2.16.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I forbindelse med Arbejdstilsynets kontrol med anmeldelsespligten til RUT, føres der bl.a. kontrol med, om der er foretaget korrekt anmeldelse af identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 6.

Det er Arbejdstilsynets erfaring, at der kan være vanskeligheder forbundet med at fastslå, om et navn, der oplyses mundtligt, er det samme som det, der er registreret i RUT, hvis ikke man har mulighed for at se navnet på skrift.

Forslaget vil dermed understøtte kontrollen med, om de anmeldte oplysninger til RUT er korrekte.

Dertil kommer, at Arbejdstilsynet oplever at møde tredjelandsstatsborgere, der udgiver sig for at være EU-borgere. De tilsynsførende kan fx opdage, at der er tale om tredjelandsborgere, når de via tolk finder ud af, at den pågældende ikke kan tale sproget i det land, som den pågældende oplyser at være fra. Et krav om at fremvise legitimation vil dermed også styrke Arbejdstilsynets mulighed for at bistå politiet med at identificere mulig illegal arbejdskraft på det danske arbejdsmarked ved at underrette politiet i situationer, hvor der er mistanke herom.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at et effektivt legitimationskrav bedst fremmes ved, at den udenlandske tjenesteyder pålægges at sørge for, at personer som beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation. Tjenesteyderen er i forvejen ansvarssubjekt i forhold til en række forpligtelser over for myndighederne og kan i sin rolle som arbejdsgiver sørge for, at gyldig legitimation forefindes hos de beskæftigede.

Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi indeholder således bl.a. et initiativ om, at arbejdsgivere skal sørge for, at de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet fremviser identifikationspapirer.

Det foreslås, at initiativet udmøntes ved at indføre et krav i udstationeringsloven om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at enhver der beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet. Kravet omfatter også tjenesteyderen selv, herunder hvor denne er selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske arbejdstagere

kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Hvis Arbejdstilsynet møder udenlandsk arbejdskraft i forbindelse med tilsyn, vil den tilsynsførende kunne efterspørge gyldig legitimation for at kontrollere, om den pågældende er anmeldt i RUT. Viser legitimationen, at vedkommende er tredjelandstatsborger, kan Arbejdstilsynet inddrage dette i vurderingen af, om politiet bør underrettes i forhold til eventuel kontrol af arbejdstilladelser.

Kan tjenesteyderen eller de ansatte ikke fremvise gyldig legitimation kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist. Manglende efterkommelse af påbuddet kan straffes med bøde.

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, fx 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 arbejdsmiljølovens gældende § 22, stk. 1, i dag fastsat regler i bekendtgørelse nr. 1792 af 18. december 2015, 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. 10, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra d.

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 d, idet behandlingen vil være nødvendig for at beskytte den registreredes eller en anden fysisk persons vitale interesser.

3.2. 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 2.8.1., 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 arbejdsmiljøloven. 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. 11 og 15 samt § 3, nr. 1, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e.

Det vurderes, at behandlingen af 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 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 2.8.3. vil forslaget sikre et klart og sikkert retsgrundlag 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 2.8 og de specielle bemærkninger til forslaget § 1, nr. 11 og 15 samt § 3, nr. 1.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.8 og de specielle bemærkninger til bestemmelserne.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget implementerer aftale om ”En reformpakke for dansk økonomi” mellem Regeringen (S), Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne. Der forventes som følge af aftalen afsat 10,4 mio. kr. årligt fra 2024 og frem til implementering, drift og vedligeholdelse af it-understøttelse samt håndhævelse. De samlede beløb forventes fordelt med 5,2 mio. kr. årligt til SIRI, 5,1 mio. kr. til Arbejdstilsynet i 2024 og derefter 5,2 mio. kr. årligt samt 0,1 mio. kr. til Erhvervsstyrelsen i 2024.

Lovforslaget vurderes ikke i øvrigt at have nævneværdige økonomiske konsekvenser for det offentlige. Forslaget vurderes ikke at have implementeringskonsekvenser for det offentlige.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Forslaget om at ophæve kravet om kompetenceudviklingsplan vurderes at ville medføre en mindreudgift for alle juridiske enheder med 10 eller flere ansatte, idet de ikke længere vil skulle udarbejde en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen. Den samlede mindreudgift for erhvervslivet vurderes til 5,6 mio. kr.

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.

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. Forslaget vurderes at medføre en mindredgift på 12,4 mio. 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, papirprint eller almindelig postforsendelse). 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. Der vil dog kunne forekomme omkostninger til frankering af postforsendelse i det omfang denne forsendelsesform anvendes, hvilket må forventes at blive i begrænset omfang. Samlet vurderes de økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet af forslaget at være meget begrænsede.

Forslaget om indførelse af et byggepladsforbud over for bygherren vurderes i praksis kun at ville blive anvendt i få tilfælde. Byggepladsforbuddet forudsætter adskillige alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på byggepladsen over en vis periode. Hvis arbejdsmiljølovgivningen overholdes af alle virksomheder på en byggeplads, vil indførelsen af reglerne om byggepladsforbud ikke i praksis have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Det kan dog ikke udelukkes, at der på en byggeplads, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, kan være virksomheder, som oplever økonomiske eller administrative konsekvenser pga. byggepladsforbuddet, selvom de ikke har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen. De økonomiske konsekvenser kan i konkrete tilfælde være betydelige, idet virksomheder konkret kan være nødsaget til at stoppe sine aktiviteter på byggepladsen, herunder selvom Arbejdstilsynet ikke har

truffet afgørelse om en konstateret overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen over for den pågældende virksomhed. På store byggepladsen vil risikoen for, at flere virksomheder oplever økonomiske eller administrative konsekvenser være relativt større end ved mindre byggepladser, idet aktiviteten på større byggepladser sædvanligvis er større end på mindre byggepladser.

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

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

De foreslåede ændringer vedrørende indførelse af hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud over for bygherren er i overensstemmelse med Rådets direktiv (92/57/EØF) af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser (Byggepladsdirektivet).

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 af udstationeringsloven er i overensstemmelse med artikel 9, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informations-systemet for det indre marked («IMI-forordningen»).

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/38/EF af 29. april 2004 om unionsborgernes og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig

frit på medlemsstaternes område (opholdsdirektivet) indeholder i artikel 14, stk. 2, et forbud mod systematisk kontrol af retten til ophold for unionsborgere, der udøver retten til fri bevægelighed i en anden medlemsstat. Forbuddet indebærer, at der ikke automatisk, løbende eller med bestemte intervaller må foretages kontrol af, at betingelserne for lovligt ophold er opfyldt, og at kontrol, for ikke at komme i strid med dette forbud, alene kan ske, når der er rimelig tvivl om, hvorvidt opholdsgrundlaget er til stede. Forbuddet mod systematisk kontrol gælder tilsvarende i forhold til familiemedlemmer (uanset nationalitet), der afleder rettigheder af unionsborgeren, som følge af dennes udøvelse af retten til fri bevægelighed, samt for udlændinge (uanset nationalitet), der er udstationeret med henblik på levering af en tjenesteydelse på vegne af en unionsborger, der er etableret i en anden medlemsstat.

Forslaget om fremvisning af identifikationspapirer efter anmodning fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, med henblik på at kontrollere at udlændinge, som styrelsen har meddelt opholds- og arbejdstilladelse ikke arbejder i strid med betingelserne herfor, skal kunne anmode alle medarbejdere hos en virksomhed om forevisning af gyldig legitimation.

Det forhold at også personer omfattet af EU-reglerne om fri bevægelighed vil kunne blive anmodet om at forevise legitimation i forbindelse med Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, vurderes ikke at være i strid med EU-retten, idet der ikke er tale om systematisk kontrol af deres ret til ophold, men en kontrol, hvor alle medarbejdere, herunder danske statsborgere, anmodes om at fremvise legitimation med henblik på at identificere udlændinge, som måtte arbejde i strid med en meddelt opholds- og arbejdstilladelse.

10. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag er i perioden fra den 18. august 2022 til den 15. september 2022 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Advokatsamfundet, Akademikerne, Ankestyrelsen, Amnesty NU, Amnesty International, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Arbejdsmarkedets Tillægspension, Arbejdsmiljøklagenævnet, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljørådgifverne, Arbejdsskadeforeningen AVS, Asylret Bedsteforældre for Asyl, Beskæftigelsesrådet, Business Danmark, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Bygherreforeningen, Bygningsstyrelsen, Central-

UDKAST

organisationernes 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 Universitetshospital, Indvandreradvisningen, 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, Mellemfolkeligt 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 og WTW, Ældresagen, Ægteskab uden grænser.

11. Sammenfattende skema

| | Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, an- før »Ingen«) | Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, an- før »Ingen«) |
|--|---|--|
| Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | Der forventes afsat 10,4 mio. kr. årligt fra 2024. |
| Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | Udgifter til implementering afholdes inden for den samlede forventede ramme på 10,4 mio. kr. fra 2024. |
| Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet | Ophævelse af krav om kompetenceudviklingsplan: kr. 5,6 mio. kr. Ophævelse af kravet om AMO på udearbejdssteder (med undtagelse af bygge- og anlægsbranchen): 12,4 mio. kr. | Arbejdsmiljørepræsentantens afskedigelsesbeskyttelse: kr. 1 mio. kr. |
| Administrative konsekvenser for erhvervslivet | Ingen | Ingen |
| Administrative konsekvenser for borgerne | Ingen | Ingen |
| Miljømæssige konsekvenser | Ingen | Ingen |
| Forholdet til EU-retten | Lovforslaget er i overensstemmelse med Rådets Direktiv (92/57/EØF) af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser (Byggepladsdirektivet) og Rådets Direktiv (89/391/EØF) af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet). | |
| | Ja | Nej |

UDKAST

| | |
|--|---|
| Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X) | X |
|--|---|

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1 (§ 2, stk. 3, nr. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 2, stk. 3, nr. 1, at for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, og for det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver som nævnt i stk. 2, gælder § 20 om flere arbejdsgivere m.v. på samme arbejdssted, § 20 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten, §§ 30-36 om leverandører m.fl. og § 37 om bygherrer m.v.

Det foreslås, at bestemmelsen i § 2, stk. 3, nr. 1, tilføjes § 37 a, som er en ny bestemmelse, der fastsætter nye pligter over for bygherren, når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4.

Det betyder, at bygherrens nye pligter efter § 37 a også vil være omfattet af lovens udvidede område.

Til nr. 2 (§ 6, 2. pkt.)

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.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler« til »Beskæftigelsesministeren kan dog fastsætte nærmere regler« i arbejdsmiljølovens § 6, 2. pkt.

Den foreslåede ændring vil medføre, at det fremgår mere tydeligt, at myndigheden 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 ikke behøver at foregå i en arbejdsmiljøorganisation, men skal ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere.

Det er ikke længere hensigten, at der skal laves særregler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation ved 5 ansatte for *samtlig*e midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted. Bemyndigelsen vil fortsat blive anvendt til at fastsætte særregler for midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, når der er tale om bygge- og anlægsarbejde.

Til nr. 3 (§ 6 d)

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 følger af den foreslåede ændring af § 6 d, stk. 3, at kravet om kompetenceudviklingsplan ikke videreføres. Det foreslås i bestemmelsen, at arbejdsgiveren fortsat skal sørge for, at arbejdsmiljøudvalget hvert år drøfter den supplerende arbejdsmiljøuddannelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen, og derudover at arbejdsmiljøudvalget drøfter, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Den foreslåede ændring 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.

Til nr. 4 (§ 9, stk. 1, 1. pkt.)

UDKAST

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, at bestemmelsen i § 9, stk. 1, 1. pkt., ændres, således at den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse skal være gennemført senest 3 måneder efter tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen.

Det betyder, at der maksimalt vil skulle gå 3 måneder fra medlemmet af arbejdsmiljøorganisationen har påbegyndt sit arbejde i arbejdsmiljøorganisationen til medlemmet har gennemført uddannelsen. Ændringen stiller således virksomhederne ens, uanset hvornår valget eller udpegningen af medlemmet har fundet sted.

Til nr. 5 (§ 10, stk. 2)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 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.

Med den foreslåede bestemmelse i § 1, nr. 5, ændres ”tillidsmænd” til ”tillidsrepræsentanter”.

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

Til nr. 6 (til § 10, stk. 3)

Med den foreslåede bestemmelse i § 10, stk. 3, der er ny, sikres en beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene for de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke kan hente en særlig beskyttelse i den nuværende bestemmelse i § 10, stk. 2.

Det betyder, 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, skal have et forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger.

Der henvises til pkt. 2.5.2. om baggrunden herfor.

Til nr. 7 (§ 10, stk. 4)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 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, at henvisningen i § 10, stk. 3, som bliver § 10, stk. 4, ændres fra »stk. 1 og 2,« til: »stk. 1-3,«.

Det betyder, at bestemmelsen i § 10, stk. 3, som bliver stk. 4, fastslår, at også uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 3, 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.

Til nr. 8 (§ 15 a)

AD § 15 a, stk. 1

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 15 a, stk. 1, at 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. 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.

Med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 1, videreføres arbejdsgiverens almindelige pligt til at sørge for, at der gennemføres en APV af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Dog foreslås ordlyden i bestemmelsen ændret fra, at en APV skal *udarbejdes*, til at en APV skal *gennemføres*. Det foreslås endvidere at tydeliggøre i bestemmelsen, at der skal gennemføres APV, når virksomheden har mindst en ansat, og at arbejdsgiveren derefter skal sørge for at gennemføre APV'en, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.

Det er ikke hensigten at ændre gældende retstilstand, men at styrke fokus på, at APV er en proces, hvori der indgår nogle skriftlige elementer.

AD § 15 a, stk. 2

Det fremgår af den gældende § 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.

I den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, er det skrevet eksplicit, at arbejdsgiveren selv kan vælge, efter hvilken metode en APV skal gennemføres. Uanset hvilken metode arbejdsgiveren vælger, skal det sikres, at følgende elementer indgår: 1) En risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold. 2) Skriftlig handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Det skal fremgå af planen, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. 3) Gennemførelse af handlingsplan og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder opfølgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Metodefriheden betyder, at arbejdsgiveren i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte kan beslutte, efter hvilken metode APV'en gennemføres. For eksempel kan en kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold 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 kan eksempelvis ske ved interviews med de ansatte, trivselsundersøgelser, spørgeskemaer eller brug af materiale fra Arbejdstilsynet eller branchefællesskaberne for arbejdsmiljø.

Videre betyder den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, nr. 1, at risikovurdering er et element i APV'en, og at risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold. Virksomheden skal således risikovurdere de arbejdsmiljøproblemer, der er fundet under afdækningen. Risikovurderingen kan fx foretages mundtligt, men der

er krav om skriftlighed omkring beskrivelsen af problemernes art, alvor, omfang og årsager.

I den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 2, nr. 2, gøres det tydeligt, at en skriftlig handlingsplan er et element i APV'en. Den skriftlige handlingsplan skal bruges til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der udgør en risiko for sikkerhed og sundhed, som ikke kan løses umiddelbart, og som ikke er effektivt forebygget. Det skal fremgå af planen, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. Hvis et konstateret arbejdsmiljøproblem kan løses umiddelbart, skal det ikke fremgå af handlingsplanen, men i stedet skal det løses umiddelbart. Det er således 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, fastslås det, at handlingsplanen skal gennemføres, og at der skal ske opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Virkingen af forslaget bliver således, 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 bør alvorlige arbejdsmiljøproblemer naturligvis prioriteres at blive løst før mindre alvorlige arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsgiveren kan dog ikke prioritere ikke at løse et arbejdsmiljøproblem.

AD § 15 a, stk. 3

Det fremgår af den gældende § 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.

Med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 3, skal arbejdsgiveren sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer, afdækkes mindst hvert tredje år. Den foreslåede bestemmelse skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 1, hvoraf det fremgår, at APV'en skal gennemføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne med videre, når der sker ændringer, der kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.

Den foreslåede bestemmelse i § 15, a, stk. 3, præciserer således, at arbejdsgiveren – ud over at sørge for, at APV'en gennemføres på foranledning af ændringer efter stk. 1 – skal sørge for at afdække virksomhedens arbejdsmiljøforhold mindst hvert tredje år. Hvis virksomheden under afdækningen bliver opmærksom på arbejdsmiljøproblemer, fortsættes APV-processen med risikovurdering, handlingsplan til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart, gennemførelse af handlingsplan og opfølgning.

AD § 15 a, stk. 4

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 15 a, stk. 1, 1. pkt., at APV'en skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder 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.

Med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 4, foretages en sammenskrivning af de nuværende bestemmelser i § 15 a, stk. 1, 1. pkt. og stk. 2, 1. pkt., således at det fremgår, 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 betyder, at forslaget viderefører 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 underbygger bestemmelsen, 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.

AD § 15 a, stk. 5

Det fremgår af den gældende § 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.

Med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 5, videreføres § 15 a, stk. 1, 2. pkt., med præciseringer, således at det fremgår, at det er de skriftlige dele

af APV'en, der skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Ændringen betyder, at det gøres tydeligt, at det er de skriftlige dele af APV'en, der skal forefindes og være til rådighed. De skriftlige dele af APV'en kan forefindes i papirform, elektronisk eller begge dele. Det er dog afgørende, at APV'en er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Det vurderes, at det er overflødigt at skrive, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med APV'en, da det følger af arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 7, at Arbejdstilsynet påser, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes.

AD § 15 a, stk. 6

I den nugældende § 15 a, stk. 3, i arbejdsmiljøloven, fastslås det, at arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen. Bestemmelsen konkretiserer således samarbejdspligten, jf. arbejdsmiljølovens § 5, i forhold til APV'en.

Med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 6, videreføres den nugældende bestemmelse i § 15 a, stk. 3, dog med mindre sproglige ændringer. Forslaget angiver, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen eller - hvis en sådan ikke skal organiseres – de ansatte deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af APV'en.

Videre betyder den foreslåede ændring, at det tydeliggøres, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal deltage i *hele* processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af APV'en.

Endelig betyder ændringen, at det tydeliggøres, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte også skal deltage i ajourføringen af APV'en. Med ajourføring menes ajourføring af de skriftlige dele af APV'en, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, og når virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer, afdækkes mindst hvert tredje år.

AD § 15 a, stk. 7

I den nugældende bestemmelse i § 15 a, stk. 4, er beskæftigelsesministeren 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 bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse og bekendtgørelse nr. 478 af 10. juni 2003 om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære.

Med den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 7, videreføres lovens gældende bestemmelse i § 15 a, stk. 4. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i retstilstanden. I den foreslåede bestemmelse bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-5, herunder yderligere krav om skriftlighed og dokumentation i forhold til arbejdsgiverens pligt til at foretage visse risikovurderinger i forbindelse med gennemførelse af arbejdspladsvurdering.

Den foreslåede bestemmelse viderefører beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om arbejdsgiverens pligter om APV i bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Derudover tydeliggør den foreslåede ændring, at ministeren er bemyndiget til at fastsætte regler om yderligere krav om skriftlighed og dokumentation i forhold til arbejdsgiverens pligt til at foretage visse risikovurderinger i forbindelse med gennemførelse af APV. Denne bemyndigelse er i dag udmøntet i en række bekendtgørelser, som implementerer EU-direktiver, bl.a. i bekendtgørelse nr. 478 af 10. juni 2003 om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære og bekendtgørelse nr. 1795 af 18. december 2015 om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrisiko ved arbejde med stoffer og materialer.

Til nr. 9 (ny § 37 a)

Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at pålægge bygherren pligter ved udstedelse af byggepladsforbud.

Derfor foreslås det, at der indsættes en ny bestemmelse om bygherrens pligter i § 37 a.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 1, 1. pkt., at bygherren skal sikre, at arbejde på byggepladsen standses og forbliver standset, når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4. Alt arbejde skal standses og forblive standset bortset fra det arbejde, der skal tjene til at efterkomme de afgørelser, der ligger til grund for byggepladsfor-

buddet, eller som skal løse andre materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen.

Formålet med bestemmelsen er at pålægge bygherren særlige forpligtelser i forhold til at prioritere arbejdsmiljøarbejdet på en byggeplads i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet træffer afgørelse om byggepladsforbud. Forpligtelserne over for bygherren skal medvirke til at forebygge, at der sker arbejdsulykker og -skader i forbindelse med arbejdet på byggepladsen.

De enkelte virksomheder, herunder bl.a. arbejdsgivere, selvstændige uden ansatte og andre virksomheder, som arbejder eller lader arbejde udføre på byggepladsen, vil fortsat være ansvarlige for at efterkomme de afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som de modtager fra Arbejdstilsynet. Det betyder også, at arbejdsgiverne fortsat vil være ansvarlige for arbejdsmiljøet overfor egne ansatte.

Med den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 1, 1. pkt. vil bygherren ved byggepladsforbud skulle sikre, at det arbejde, der pågår på hele byggepladsen, standses og forbliver standset. Det betyder, at bygherren forpligtes til at sørge for at standse alt det almindelige bygge- og anlægsarbejde, som udføres af virksomhederne på byggepladsen. Forpligtelsen til at standse arbejdet på byggepladsen angår dog ikke virksomhedernes arbejde med at udbedre de materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen. Ved materielle arbejdsmiljøproblemer forstås overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed.

Materielle arbejdsmiljøproblemer, der kan løses under et byggepladsforbud, kan fx være opsætning af rækværk på et stillads, hvor Arbejdstilsynet har afgivet påbud om at sikre mod fare for nedstyrtning.

Derimod vil fx en opstilling af et nyt stillads som udgangspunkt ikke kunne foregå under byggepladsforbuddet, medmindre det alene skal tjene til at opfylde et påbud, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for en virksomhed på byggepladsen.

Arbejde med at udbedre formelle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om, herunder f.eks. påbud om at udarbejde en APV, kan heller ikke foregå på byggepladsen under et byggepladsforbud.

Endvidere vil levering af materialer, udstyr mv. til byggepladsen ikke kunne foregå på selve byggepladsen under byggepladsforbuddet, medmindre der er tale om helt særlige omstændigheder. Der henvises til de særlige bemærkninger til § 77, stk. 6.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 1, 2. pkt., at bygherren skal sikre, at alt øvrigt arbejde på byggepladsen ikke genoptages, før Arbejdstilsynet har meddelt, at arbejdet kan genoptages.

Med den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 1, 2. pkt., vil bygherren skulle sørge for, at byggepladsforbuddet gennemføres på hele byggepladsen, og at arbejdet ikke genoptages, før Arbejdstilsynet har givet meddelelse herom.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 2, at bygherren skal orientere virksomhederne på byggepladsen, når Arbejdstilsynet har varslet bygherren, jf. § 77, stk. 4.

Det betyder, at bygherren skal orientere virksomhederne på byggepladsen, når bygherren af Arbejdstilsynet er varslet forud for at tilsynet indleder et særligt fokus på antallet af afgørelser på hele byggepladsen, der kan danne grundlag for en afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4.

Formålet med bygherrens orienteringspligt over for virksomhederne er at sikre, at virksomhederne bliver opmærksomme på risikoen for, at Arbejdstilsynet potentielt, hvis betingelserne herfor er opfyldte, jf. § 77, stk. 4, kan træffe afgørelse om byggepladsforbud.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 3, at når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4, skal bygherren sørge for, at der bliver afholdt et ekstraordinært sikkerhedsmøde med virksomhederne på byggepladsen med henblik på, at virksomhederne får rettet op på de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen.

Formålet med afholdelse af det ekstraordinære sikkerhedsmøde er via bygherren at få sat fokus på arbejdsmiljøarbejdet på byggepladsen, herunder at få virksomhederne til at rette op på de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen.

Med den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 3, vil bygherren skulle sørge for at indkalde arbejdsgivere og andre virksomheder, som har ansvar for

UDKAST

arbejdsmiljøforholdene på byggepladsen til det ekstraordinære sikkerhedsmøde. Andre virksomheder kan fx være selvstændige uden ansatte. Ligeledes forudsættes det, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationerne på byggepladsen eller repræsentanter for de ansatte i de virksomheder, der ikke har arbejdsmiljøorganisation, deltager til det ekstraordinære sikkerhedsmøde. Det betyder, at arbejdsgiverne eller disses repræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne i arbejdsmiljøorganisationen forudsættes at deltage på mødet.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 4, 1. pkt., at når det ekstraordinære sikkerhedsmøde er afholdt, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for byggepladsforbuddet, jf. § 77, stk. 4, er bragt i orden, skal bygherren skriftligt give tilbagemelding herom til Arbejdstilsynet.

Med den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 4, 1. pkt., vil bygherren samlet skulle melde tilbage til Arbejdstilsynet om byggepladsforbuddet er efterkommet. Det kan fx ske ved i tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet at vedlægge et referat fra det ekstraordinære sikkerhedsmøde og samtidig oplyse om status for arbejdsmiljøforholdene på byggepladsen, herunder om de arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for byggepladsforbuddet, er bragt i orden.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 37 a, stk. 4, 2. pkt., at bygherren eller dennes repræsentant herefter (efter tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet, jf. stk. 4, 1. pkt.) skal deltage i Arbejdstilsynets gennemgang af, om forholdene på byggepladsen er bragt i orden.

Formålet med bestemmelsen er at forpligte bygherren ellers dennes repræsentant til at deltage i Arbejdstilsynets gennemgang af byggepladsen efter modtagelsen af tilbagemeldingen på byggepladsforbuddet. Det betyder også, at bygherren eller bygherrens repræsentant samtidig får lejlighed til sammen med Arbejdstilsynet at påse, om der er rettet op på arbejdsmiljøforholdene på byggepladsen.

Såfremt en bygherre ikke efterkommer et byggepladsforbud, vil bygherren kunne straffes efter arbejdsmiljølovens kapitel 15.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2. 1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 10 (§ 49 d)

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 bestemmelse i § 49 d, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsgiverens pligt til skriftligt 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.

Formålet er generelt at sikre, at den ansatte selv får oplysningerne i asbestprotokollen i sin besiddelse. Forslaget ændrer således ikke 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 skal 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 tænkes bl.a. udmøntet til at fastsætte nærmere regler om formen for udleveringen, herunder ved eventuel anvendelse af digital kommunikation.

Skriftlighedskravet i den foreslåede bestemmelse skal opfattes bredt og kan opfyldes ved at oplysningerne udleveres ved anvendelse af elektronisk format eller papirformat. Arbejdsgiveren vil kunne opfylde kravet ved fx at udlevere en kopi af asbestprotokollen indeholdende de konkrete oplysninger om den pågældende ansatte og dennes arbejde.

Det er ikke hensigten at pålægge 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, fx. 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 kommet frem, når de er tilgængelige for den ansatte.

En meddelelse anses 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. 11 (§ 72, stk. 2)

Det fremgår af § 72, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, 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 erhvervssygdomme, jf. § 75.

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

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 2.8.

Til nr. 12 (ny § 77, stk. 3-8)

Efter gældende § 77, stk. 2, kan Arbejdstilsynet standse arbejdet, hvor der er en overhængende og betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed og sundhed, men Arbejdstilsynet har efter gældende ret ikke hjemmel til at træffe afgørelse om, at alt øvrigt arbejde på byggepladsen standses.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, *stk. 3*, at arbejdstilsynet varslers bygherren forud for, at tilsynet indleder et fokus på antallet af afgørelser på hele byggepladsen, der kan danne grundlag for en afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, *stk. 4*, når

- 1) der er tale om en byggeplads, hvor mindst to virksomheder arbejder på byggepladsen i byggeperioden,
- 2) når tilsynet har gennemført et intensiveret tilsyn, og byggepladsen fortsat vurderes at forudsætte en intensiveret tilsynsindsats.

Den foreslåede bestemmelse i § 77, *stk. 3*, vil medføre, at bygherren varsles forud for, at Arbejdstilsynet vil ”tælle afgørelser”, der kan danne grundlag for en afgørelse om byggepladsforbud.

Formålet med bestemmelsen er, at bygherren med varslet dermed får mulighed for at sørge for, at arbejdsmiljøarbejdet på byggepladsen opprioriteres med det samme, og dermed fjerne eller mindske risikoen for at der træffes afgørelse om byggepladsforbud.

Med den foreslåede bestemmelse afgives varsel, hvor mindst to virksomheder arbejder på byggepladsen i byggeperioden, og når tilsynet har gennemført et intensiveret tilsyn, og byggepladsen fortsat vurderes at forudsætte en intensiveret tilsynsindsats.

Det betyder, at varslet for det første er betinget af, at der skal være tale om en byggeplads, hvor mindst to virksomheder arbejder på byggepladsen i byggeperioden.

Virksomheder kan både være arbejdsgivere, selvstændige uden ansatte og andre virksomheder, der modtager afgørelser af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven.

Varslet er for det andet betinget af, at Arbejdstilsynet har gennemført et intensiveret tilsyn, og byggepladsen fortsat vurderes at forudsætte en intensiveret tilsynsindsats.

Et intensiveret tilsyn dækker over kommunikation til potentielle fokusvirksomheder, samt fokuseret løbende tilsyn og opfølgning.

Vurdering af, hvorvidt byggepladsen fortsat vurderes at forudsætte en intensiveret tilsynsindsats vil afhænge af en konkret vurdering af arbejdsmiljøforholdene på byggepladsen.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, at Arbejdstilsynet kan påbyde bygherren, at alt arbejde på en byggeplads skal standses og ikke må genoptages (byggepladsforbud), før Arbejdstilsynet har givet meddelelse om genoptagelse af arbejdet, når

- 1) Arbejdstilsynet har gennemført tilsyn på hele eller dele af byggepladsen minimum 4 gange indenfor 3 måneder, og
- 2) Arbejdstilsynet over for virksomheder på byggepladsen har truffet adskillige afgørelser for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. stk. 2, eller om forhold, der skal bringes i orden straks på grund af betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. stk. 1, og når afgørelserne til virksomhederne på byggepladsen ikke er tilstrækkelige til at sikre den nødvendige forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker og skader på byggepladsen.

Formålet med en ny hjemmel, hvor Arbejdstilsynet får adgang til at træffe afgørelse om et byggepladsforbud, er at give Arbejdstilsynet mulighed for i særlige tilfælde at kunne gribe ind over for byggepladser, hvor der for en periode har været vedvarende og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, herunder hvor de virksomheder, der udfører eller lader arbejde udføre på byggepladsen, gentagne gange overtræder arbejdsmiljølovgivningen, hvor der er alvorlig fare for de ansatte eller andre på byggepladsen, og hvor afgørelserne til virksomhederne på byggepladsen ikke er tilstrækkelige til at sikre den nødvendige forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker og skader på byggepladsen.

Arbejdstilsynet får med muligheden for at træffe afgørelse i form af et byggepladsforbud til bygherren et stærkere redskab til at gribe ind over for byg-

gepladser med alvorlige gentagne arbejdsmiljøproblemer. Dette med henblik på, at arbejdsmiljøet på sådanne byggepladser opprioriteres, så risikoen for arbejdsulykker og faren for sundhedsskadelige påvirkninger forebygges. Det følger videre af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, at Arbejdstilsynet kan afgive byggepladsforbud, når en række betingelser er opfyldte.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, nr. 1, at Arbejdstilsynets adgang til at afgive et byggepladsforbud er betinget af, at Arbejdstilsynet har været på byggepladsen minimum 4 gange indenfor 3 måneder.

Den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, nr. 1, vil medføre, at der for en periode skal være en vis tilsynsaktivitet på den pågældende byggeplads for, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud.

Det betyder, at Arbejdstilsynet i tiden forud for en periode på indtil 3 måneder har været ude på byggepladsen flere gange, og at tilsynet indenfor 3 måneders perioden som minimum er på tilsynsbesøg 4 gange, og hvor der på hver af de 4 tilsynsbesøg er konstateret en eller flere alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

På det tilsynsbesøg, som udløser byggepladsforbuddet, forudsættes det, at Arbejdstilsynet som minimum skal have truffet mindst 1 afgørelse enten for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, eller om forhold, der skal bringes i orden straks på grund af betydelige fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, nr. 2, at Arbejdstilsynets adgang til at afgive et byggepladsforbud er betinget af, at Arbejdstilsynet over for virksomheder på byggepladsen, har truffet adskillige afgørelser om at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2, eller om forhold, der skal bringes i orden straks på grund af betydelige fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, nr. 2, vil medføre, at de afgørelser, som lægges til grund for en afgørelse om byggepladsforbud vil være enten forbud, jf. § 77, stk. 2, eller strakspåbud, hvor der er betydelig fare i en konkret arbejdssituation, jf. § 77, stk. 1.

UDKAST

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, nr. 3, , at Arbejdstilsynet over for virksomheder på byggepladsen har truffet adskillige afgørelser enten i form af forbud, jf. § 77, stk. 2, eller i form af strakspåbud, hvor der er betydelig fare i en konkret arbejdssituation, jf. § 77, stk. 1, og at afgørelserne til virksomhederne på byggepladsen ikke er tilstrækkelige til at sikre den nødvendige forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker og skader på byggepladsen.

Ved adskillige afgørelser forudsættes det, at antallet af afgørelser, som Arbejdstilsynet har afgivet indenfor 3 måneder i løbet af 4 tilsynsbesøg på byggepladsen skal have et vist omfang.

Samtidig forudsættes antallet af afgørelser at skulle sammenholdes med antallet af beskæftigede på byggepladsen i byggeperioden

Det betyder, at der vil blive taget højde for forskellen i aktiviteten på henholdsvis mindre og større byggepladser.

For mindre byggepladser, hvor der er under 50 ansatte forudsættes det, at Arbejdstilsynets adgang til at afgive et byggepladsforbud som udgangspunkt vil være betinget af, at Arbejdstilsynet har afgivet op til ca. 15 afgørelser over for virksomheder på byggepladsen, hvor der er under 50 ansatte, der er beskæftiget på byggepladsen i byggeperioden. De ca. 15 afgørelser forudsættes dog at kunne afvige konkret i opad eller nedadgående retning afhængig af hensynet til at sikre den nødvendige forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker og skader på byggepladsen.

For større byggepladser, hvor der er 50 eller flere ansatte forudsættes det, at Arbejdstilsynets adgang til at afgive et byggepladsforbud som udgangspunkt vil være betinget af, at Arbejdstilsynet har afgivet op til ca. 20 afgørelser over for virksomheder på byggepladsen. De ca. 20 afgørelser forudsættes dog at kunne afvige konkret i opad eller nedadgående retning afhængig af hensynet til at sikre den nødvendige forebyggelsen af alvorlige arbejdsulykker og skader på byggepladsen.

Antallet af ansatte, der er beskæftiget på byggepladsen, forudsættes som udgangspunkt at blive bestemt ud fra det antal ansatte, som fremgår af den anmeldelse af byggepladsen, som bygherren, efter gældende arbejdsmiljøregler, er forpligtet til at foretage til Arbejdstilsynet.

Efter de gældende regler skal bygherren anmelde byggepladsen til Arbejdstilsynet, inden arbejdet påbegyndes, hvis arbejdets forventede varighed

overstiger 30 arbejdsdage og mindst 20 ansatte er beskæftiget samtidigt, eller den formodede arbejdsmængde overstiger 500 manddage. Dette følger af § 21 i bekendtgørelse om bygherrens pligter. Ifølge bilag 4 til bekendtgørelsen skal anmeldelsen blandt andet indeholde oplysning om det forventede største antal arbejdstagere på byggepladsen.

På byggepladser, som ikke er anmeldepligtige, og på de pladser, som er anmeldepligtige, men som ikke er anmeldt, vil det mindst mulige antal ansatte, dvs. under 50 ansatte, som udgangspunkt blive lagt til grund, medmindre Arbejdstilsynet konstaterer, at der er 50 eller flere ansatte beskæftiget på byggepladsen eller der i øvrigt foreligger sikker dokumentation for, at antallet at ansatte på byggepladsen er 50 eller derover.

Virksomheder kan både være arbejdsgivere, selvstændige uden ansatte og andre virksomheder, der modtager afgørelser af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Efter at der er truffet afgørelse om byggepladsforbud over for bygherren efter § 77, stk. 4, kan Arbejdstilsynet først igen træffe afgørelse om byggepladsforbud på den pågældende byggeplads, når betingelserne for et byggepladsforbud er opfyldt på ny. Det betyder, at de afgørelser, der lå til grund for det første byggepladsforbud, ikke kan tælle med i en eventuel anden afgørelse om byggepladsforbud på byggepladsen. Tilsvarende skal de øvrige betingelser, jf. forslaget til § 77, stk. 4, på ny være opfyldte for, at Arbejdstilsynet igen kan træffe afgørelse om byggepladsforbud over for bygherren på byggepladsen.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 5, 1. pkt., at arbejde, der tjener til at efterkomme de afgørelser, der ligger til grund for byggepladsforbuddet efter stk. 4, eller som skal løse andre materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomheder på byggepladsen, fortsat må udføres.

Den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 5, 1. pkt., vil medføre, at det arbejde, der skal løse de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for byggepladsforbuddet, kan ske under byggepladsforbuddet.

Det betyder, at virksomhederne under byggepladsforbuddet fx kan arbejde med at sikre forhold omkring nedstyrtningsfare på byggepladsen, og i øvrigt arbejde med at løse de arbejdsmiljøproblemer, der følger af de afgørelser til virksomhederne, som ligger til grund for byggepladsforbuddet.

Det betyder videre, at virksomhederne under byggepladsforbuddet kan arbejde med at løse andre materielle arbejdsmiljøproblemer end dem, der ligger til grund for byggepladsforbuddet, herunder fx efterkommelse af et påbud om at udbedre arbejdsmiljøet i form af rod og uorden på byggepladsen, hvor der ikke er skadeforværende faktorer.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 6, at bygherren skal give skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet, når tilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 7, 1. pkt., at når bygherren har givet skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, at de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for afgørelsen til bygherren efter stk. 4, er bragt i orden, foretager Arbejdstilsynet snarest muligt efter modtagelsen af meddelelsen herom en gennemgang af byggepladsen med bygherren eller dennes repræsentant med henblik på at vurdere, om arbejdet på byggepladsen kan genoptages.

Den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 7, 1. pkt., vil medføre, at Arbejdstilsynet på baggrund af bygherrens meddelelse om efterkommelse af byggepladsforbuddet vil foretage en gennemgang af byggepladsen for at kontrollere arbejdsmiljøforholdene på byggepladsen, herunder om de arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for byggepladsforbuddet, er bragt i orden. Arbejdstilsynet vil foretage gennemgangen snarest muligt efter modtagelsen af bygherrens meddelelse. Det betyder, at Arbejdstilsynet snarest muligt vil meddele bygherren, hvornår Arbejdstilsynet vil foretage en gennemgang, hvor bygherren eller dennes repræsentant kan deltage.

Bygherrens repræsentant vil ofte fx kunne være bygherrens koordinator.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 7, 2. pkt., at Arbejdstilsynet meddeler bygherren, om arbejderne på byggepladsen kan genoptages.

Den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 7, 2. pkt., vil medføre, at Arbejdstilsynet - på baggrund af gennemgangen af byggepladsen sammen med bygherren eller dennes repræsentant - vil foretage en vurdering af, om byggepladsen kan genåbnes. Vurderingen af, om byggepladsen kan genåbnes, vil afhænge af, om de arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for byggepladsforbuddet, er blevet løst på byggepladsen.

Hvis Arbejdstilsynet ved gennemgangen konstaterer, at de arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for byggepladsforbuddet, ikke er blevet løst, og det er åbenbart, at der fortsat er alvorlige arbejdsmiljøproblemer på byggepladsen, vil Arbejdstilsynet ikke give meddelelse om, at arbejdet på byggepladsen kan genoptages.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 8, 1. pkt., at Arbejdstilsynet, når væsentlige samfundsmæssige hensyn taler for det, eller i enkeltstående tilfælde under helt særlige omstændigheder kan meddele bygherren tilladelse til, at enkelte dele af arbejdet på byggepladsen kan fortsætte eller genoptages, uanset byggepladsforbuddet efter § 77, stk. 4.

Det følger videre af den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 8, 2. pkt., at det er en forudsætning for Arbejdstilsynets tilladelse, at enkelte dele af arbejdet på byggepladsen kan fortsætte eller genoptages uanset byggepladsforbuddet, og at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Væsentlige samfundsmæssige hensyn kan fx være hensynet til sundheds- eller forsyningsikkerheden, eller andre samfundsmæssige faktorer. Det vil ikke være et væsentligt samfundsmæssigt hensyn, at et byggepladsforbud kan medføre betydelig økonomiske konsekvenser, herunder konkurs, afskedigelser eller kurstab.

Enkeltstående tilfælde under helt særlige omstændigheder kan fx være arbejde med kritisk betonstøbning eller andre lignende særlige arbejdsprocesser på byggepladsen kan fortsætte under byggepladsforbuddet, forudsat at Arbejdstilsynet giver tilladelse hertil.

Standsning af arbejdet ved et byggepladsforbud på et tidspunkt, hvor der på byggepladsen pågår støbning af beton, hvor støbeskel ikke må forekomme, kan resultere i, at den afhærdede beton skal brydes op igen, eller der fx skal anvendes store mængder farligt epoxy eller lignende fx til at sikre mod vandindtrængning i opståede støbeskel.

Arbejdstilsynet forudsættes derfor, hvis det er nødvendigt, at kunne give tilladelse til, at afgrænset støbearbejde kan fortsætte, trods byggepladsforbuddet, herunder forudsat at støbearbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

En genoptagelse af arbejdet ved en planlagt leverance af flydebeton til støbning på byggepladsen vil Arbejdstilsynet tilsvarende kunne give tilladelse til under byggepladsforbuddet. Det forudsætter, at arbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det forudsættes, at adgangen til at opnå tilladelse efter denne bestemmelse er begrænset til enkeltstående og helt særlige tilfælde. Det forudsættes, at når det afgrænsede arbejde, som Arbejdstilsynet giver tilladelse til, er afsluttet, så gælder byggepladsforbuddet fuldt ud.

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

Til 13 (§ 77 b)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 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.

Med lovforslaget foreslås det at ændre ”forholdene” til ”om aftalen er opfyldt” i arbejdsmiljølovens § 77 b, stk. 4. Der er tale om en sproglig ændring af lovteksten, 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. 13, 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, fx 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, fx 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, fx forskellige skoler eller et vist antal vuggestuer og plejecentre, inden for samme juridiske enhed, fx 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 fx er en vis tidsmæssig sammenhæng mellem de enkelte produktionsenheders manglende opfyldelse af de indgåede aftaler.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.9. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 14 (§ 78 a, stk. 1)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 1, nr. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf, herunder oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77, stk. 1-3, og § 77 a og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser.

Det foreslås i § 1, nr. 14, at tilføje § 77, stk. 4 til bestemmelsen.

Det vil medføre, at afgørelser om byggepladsforbud, jf. forslaget til ny § 77, stk. 4, vil indgå i visningsordningen.

Det betyder, at en afgørelse om et byggepladsforbud bliver en del af den ordning, der viser, at Arbejdstilsynet har været på tilsynsbesøg, samt at virksomheden har fået en afgørelse. Visningen af afgørelser om et byggepladsforbud vil dermed bidrage til at skabe større gennemsigtighed og understøtte arbejdsmiljøindsatsen.

Til nr. 15 (ny § 80 b)

Med forslaget indføres en ny bestemmelse i § 80 b, hvorefter Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan få adgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret.

Hermed får Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø direkte adgang til nødvendige oplysninger til brug for analyse og statistiskformål 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's 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 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø indgår en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysninger i indkomstregisteret, før forskningscenteret kan få adgang til at bruge oplysningerne i indkomstregisteret til analyse og statistik.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.8.

Til nr. 16 (§ 81, stk. 3)

Det fremgår af den gældende § 81, stk. 3, at rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden straks, samt afgørelser efter § 77, stk. 2, og 3, har ikke opsættende virkning.

Det foreslås, at den foreslåede nye bestemmelse i § 77, stk. 4, om byggepladsforbud indsættes i 2. led i bestemmelsen i § 81, stk. 3.

Med den foreslåede ændring af § 81, stk. 3, vil Arbejdstilsynets afgørelser om byggepladsforbud over for bygherren, jf. den foreslåede bestemmelse i § 77, stk. 4, dermed ikke have opsættende virkning.

Det betyder, at bygherren skal efterkomme byggepladsforbuddet, selv om der er klaget over afgørelsen.

Med bestemmelsen udvides området for, hvornår en klage ikke har opsættende virkning, til ud over at omfatte klager over afgørelser, om forhold, der skal bringes i orden straks efter § 77, stk. 1, og klager over forbud efter § 77, stk. 2, og markedsføringsforbud efter gældende § 77, stk. 3, også kommer til at omfatte klager over byggepladsforbud efter den foreslåede nye bestemmelse i § 77, stk. 4.

Udvidelsen sker for at begrænse muligheden for at udskyde opfyldelsen af det foreslåede byggepladsforbud.

Til 17 (§ 81, stk. 7)

Det fremgår af § den gældende § 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 teknisk fejl, som er sket 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 18 (§ 81 a, stk. 4)

Det fremgår af § 81 a, stk. 4, 3. pkt., i arbejdsmiljøloven, at de enkelte beskikkede medlemmer af Arbejdstilsynets klagenævnet 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 ophæves.

Bestemmelsen har så vidt vides ikke været anvendt i praksis på noget tidspunkt. 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. Hertil kommer, at brugen af bisiddere typisk er 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.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.10 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 19 (§ 82, stk. 1, nr. 3)

Det fremgår af § 82, stk. 1, nr. 3, i arbejdsmiljøloven, at den som ikke efterkommer påbud efter § 77 kan straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år.

Det følger af den foreslåede ændring af § 82, *stk. 1, nr. 3*, at den som ikke efterkommer påbud efter § 77, stk. 1-2, stk. 4 og stk. 8-9, kan straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år.

Ændringen betyder, at manglende efterkommelse af et byggepladsforbud, efter den foreslåede § 77, stk. 4, gøres strafbart.

Bødeniveauet over for bygherre for manglende efterkommelse af et byggepladsforbud forudsættes at skulle have en "afskrækkende virkning", sådan at bygherre motiveres til at efterkommer en afgørelse om byggepladsforbud, herunder så det ikke skal kunne betale sig for bygherren at undlade at reagere på et byggepladsforbud.

Endvidere forudsættes det at bygherre, der ikke efterkommer et byggepladsforbud, ifalder ansvar i form af en bøde af en vis størrelse, herunder med henblik på at bygherren ikke på et senere tidspunkt igen udelader at efterkomme et byggepladsforbud.

Der forudsættes et bødeniveau over for bygeherren ved manglende efterkommelse af et byggepladsforbud på 100.000 kr.

UDKAST

Den konkrete fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolenes vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Der er med lovforslaget om ændring af § 82, stk. 1, nr. 3, ikke tilsigtet en ændring af anvendelsesområdet og bødeniveauet i forhold til straf for den som ikke efterkommer påbud efter § 77, stk. 1-2 og stk. 9-10.

Til § 2

Til nr. 1

Ifølge § 2, stk. 2, i lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø, finder de gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø i § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, samt regler udstedt i medfør heraf, anvendelse indtil 1. april 2023.

Bestemmelsen betyder, at de gældende regler for offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø, herunder smiley-bekendtgørelsen, finder anvendelse frem til det tidspunkt, hvor den nye visningsordning er implementeret, dog senest frem til den 1. april 2023. Senest denne dato var det planen at erstatte smiley-ordningen med en ny visningsordning.

Færdigudviklingen og implementeringen af den nye visningsordning bliver imidlertid forsinket på grund af forsinkelser i Arbejdstilsynets IT-modernisering.

Det forslås derfor, at bestemmelsen i § 2, stk. 2, i lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø, ændres, så de regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø, som finder anvendelse frem til den 1. april 2023, forlænges, således at de finder anvendelse frem til den 1. juli 2024, hvor den nye visningsordning forventes at være færdigudviklet og implementeret.

Til § 3

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 kan få 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 mv. for personer, der har været udsat for en arbejdsskade. Det kan fx 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 forudsætter, at Arbejdstilsynet indgår en særskilt dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysninger i indkomstregisteret, før Arbejdstilsynet kan få adgang til at bruge oplysningerne i indkomstregisteret.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger, pkt. 2.13.

Til § 4

Til nr. 1

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 19, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse har adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for

opholds- og arbejdstilladelsen overholdes. Det følger også af bestemmelsen, at adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler, og at kontrol dog ikke kan gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.

Det følger af udlændingelovens § 44 a, stk. 20, at politiet om fornødent yder Styrelsen for International Rekruttering og Integration bistand til gennemførelse af kontrollen efter stk. 19.

Styrelsen kan som led i kontrolbesøgene stille udlændingene og arbejdsgiveren spørgsmål om f.eks. udlændingens løn- og arbejdsforhold med henblik på at fastslå, om betingelserne for en opholds- og arbejdstilladelse overholdes. Det kan f.eks. være spørgsmål vedrørende arbejdsopgaver, arbejdstider og lønforhold mv., som de har pligt til at besvare, jf. udlændingelovens § 40, stk. 1 og 3.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration anvender bestemmelsen i udlændingelovens § 44 a, stk. 19, når dette sker som led i en administrativ kontrol, og der ikke er nogen konkret mistanke om, at udlændingen, eller den der beskæftiger en udlænding, har begået et strafbart forhold i overensstemmelse med lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter.

Forslaget indebærer, at Styrelsen for International Rekruttering og Integration i forbindelse med kontrolbesøg efter udlændingelovens § 44 a, stk. 19, skal kunne anmode antrufne alle medarbejdere hos virksomheden om at forevise gyldig legitimation.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske arbejdstagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Det bemærkes hertil, at udlændinge, der er statsborgere uden for de nordiske lande, EU/EØS eller Schweiz (tredjelandstatsborgere), og som er meddelt opholdstilladelse i Danmark, har pligt til under opholdet at bære et opholdskort udstedt af Udlændingestyrelsen eller Styrelsen for International Rekruttering og Integration, jf. udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 1. Har en udlænding ikke endnu fået udstedt et sådant, kan udlændingen i stedet fremvise sit pas eller anden rejselegitimation, som udlændingen efter reglen i udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4, i så fald har pligt til at medføre under opholdet i Danmark. Er udlændingens rejselegitimation afleveret til

Udlændingestyrelsen, Styrelsen for International Rekruttering og Integration eller politiet, skal udlændingen i stedet medføre dokumentation herfor, jf. også udlændingebekendtgørelsens § 32, stk. 4.

Tredjelandstatsborgere, der ikke har opholdstilladelse i Danmark, men opholdstilladelse udstedt af et andet Schengenland, har pligt til under opholdet at medføre opholdstilladelse og pas eller anden rejselegitimation, jf. udlændingebekendtgørelsens § 33, stk. 1. De tredjelandstatsborgere, der har langtidsvisum med gyldighed begrænset til et andet Schengenland, og som i medfør af Schengenkonventionens artikel 21 har ret til at indrejse og opholde sig her i landet i indtil 90 dage inden for en periode på 180 dage, skal i stedet forevise visum og pas eller anden rejselegitimation. De tredjelandstatsborgere, der alene rejser gennem Danmark på en opholdstilladelse eller tilbagerejsetilladelse udstedt af et andet Schengenland eller på et langtidsvisum begrænset til et andet Schengenland, behøver dog ikke at forevise pas eller anden rejselegitimation, men kan blot forevise opholdstilladelsen, tilbagerejsetilladelsen eller visummet som bevis for lovligt ophold.

Såfremt en tredjelandstatsborger omfattet af udlændingebekendtgørelsens § 32 eller § 33, ikke kan eller vil fremvise dokumentation for lovligt ophold, vil Styrelsen for International Rekruttering og Integration vejlede vedkommende om kravene vedrørende dokumentation for lovligt ophold i udlændingebekendtgørelsens § 32 og § 33, og styrelsen vil om fornødent politianmelde forholdet med henblik på eventuel efterforskning og strafforfølgning i henhold til udlændingebekendtgørelsens § 40.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil også som i dag i de konkrete tilfælde vurdere, hvorvidt der er grundlag for at påbegynde sagsbehandling med henblik på at vurdere, om opholds- og arbejdstilladelsen skal inddrages, og/eller om der er forhold, der skal politianmeldes. Forhold der ville skulle politianmeldes vil eksempelvis være tilfælde, hvor Styrelsen for International Rekruttering og Integration har grund til at tro, at en udlænding opholder sig eller arbejder ulovligt i landet, herunder hvis udlændinge ikke kan fremvise dokumentation for lovligt ophold.

Til § 5

Til nr. 1

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 a, at en udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde følgende oplysninger til Erhvervsstyrelsen:

UDKAST

- 1) Virksomhedens navn, forretningsadresse og kontaktoplysninger.
- 2) Dato for påbegyndelse og afslutning af tjenesteydelsen.
- 3) Sted for levering af tjenesteydelsen.
- 4) Kontaktperson for virksomheden. Kontaktpersonen skal udpeges af virksomheden blandt de personer, der arbejder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelsen.
- 5) Virksomhedens branchekode.
- 6) Identiteten af lønmodtagere, som virksomheden udstationerer, og udstationeringsperiodens varighed.
- 7) Oplysninger om eventuel momsregistrering i hjemlandet.
- 8) Oplysninger om socialsikringsforhold for de lønmodtagere, der er anmeldt oplysninger om efter nr. 6.
- 9) Oplysninger om dansk hvervgiver i forbindelse med tjenesteydelsen, hvis hvervgiveren ikke er en privatperson.

For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 2.15.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås med nyt *stk. 3* i § 7 a, at en udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsespligtig efter *stk. 1* og som beskæftiger tredjelandsstatsborgere i den forbindelse, desuden skal uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser for de pågældende personer.

Den foreslåede ændring indebærer, at virksomheden skal uploade en kopi af den aftale, som er indgået mellem tjenesteyderen og dennes hvervgiver i Danmark. Derudover skal virksomheden for de udstationerede tredjelandsstatsborgere, som anmeldes til RUT efter § 7 a, *stk. 1*, nr. 6, uploade ansættelseskontrakter og gyldig arbejdstilladelse fra det EU-land, som virksomheden udstationerer den pågældende lønmodtager fra.

Offentlige myndigheder med adgang til RUT vil have adgang til de pågældende dokumenter og vil kunne bruge dem i det omfang det er relevant for deres myndighedsudøvelse. Der vil imidlertid ikke være adgang til dokumenterne for arbejdsmarkedets parter eller offentligheden i øvrigt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.16.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 2

Det fremgår af udstationeringslovens § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1.

Efter udlændingelovens § 39, stk. 1, skal en udlænding ved indrejse, under ophold her i landet og ved udrejse herfra være i besiddelse af pas eller andet dokument, der efter udlændinge- og integrationsministerens bestemmelse kan godkendes som rejselegitimation. Efter § 39, stk. 3, 1. pkt., skal passet eller rejselegitimationen under ophold her i landet på begæring forevises for offentlige myndigheder.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer der beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

Det foreslås med nyt § 7 e, stk. 2, *sidste punktum*, at tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.

Den foreslåede ændring af § 7 e, stk. 2 vil medføre, at tjenesteyderen skal sørge for, at alle lønmodtagere, der beskæftiges af tjenesteyderen i forbindelse med den pågældende tjenesteydelse skal kunne fremvise gyldig legitimation på anmodning fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen indebærer også, at tjenesteyderen selv, såfremt han eller hun er beskæftiget på tjenesteydelsen, på samme måde kan fremvise gyldig legitimation. Kravet omfatter således også selvstændigt erhvervsdrivende uden ansatte.

Kravet om, at enhver der udfører arbejde i Danmark skal kunne oplyse navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, ændres ikke.

Tjenesteyderen kan i forhold til egne ansatte pålægge disse at være i besiddelse af gyldig legitimation under udførelsen af arbejdet efter de almindelige principper om udøvelse af ledelsesretten. Det er således et almindeligt ansættelsesretligt princip, at en ansat inden for de for ansættelsesforholdet fastlagte rammer i medfør af ledelsesretten er forpligtet til at følge de anvisninger, som arbejdsgiver udstikker, og at det kan have konsekvenser i relation til ansættelsesforholdet, hvis anvisningerne ikke efterleves.

UDKAST

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske arbejdstagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Hvis Arbejdstilsynet møder udenlandsk arbejdskraft i forbindelse med tilsyn, vil den tilsynsførende kunne efterspørge gyldig legitimation for at kontrollere, om den pågældende er anmeldt i RUT. Viser legitimationen, at vedkommende er tredjelandsstatsborger, kan Arbejdstilsynet inddrage dette i vurderingen af, om politiet bør underrettes i forhold til eventuel kontrol af arbejdstilladelser.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende § 7 e, stk. 3, at enhver, der udfører arbejde i Danmark, efter anmodning fra Arbejdstilsynet skal oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 2.

Det foreslås med, at § 7 e, stk. 3, ændres, sådan at enhver, der udfører arbejde i Danmark skal fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet efter anmodning herom.

Den foreslåede ændring indebærer, at den pågældende ikke blot skal oplyse eget navn, men skal fremvise gyldig legitimation som dokumentation herfor.

Gyldig legitimation kan f.eks. foreligge i form af pas udstedt i Danmark eller i udlandet, kørekort eller sygesikringsbevis. For udenlandske arbejdstagere kan også visum, ID-kort eller opholdskort være mulige former for legitimation. Det bemærkes, at de nævnte former for gyldig legitimation skal være udstedt af en offentlig myndighed.

Kan den pågældende ikke fremvise gyldig legitimation, vil Arbejdstilsynet kunne udstede påbud til den pågældende selv, jf. den foreslåede § 7 f, stk. 2, hvis denne er selvstændigt erhvervsdrivende eller til den udenlandske virksomhed, såfremt der er tale om en ansat.

Til nr. 4

UDKAST

Efter udstationeringslovens § 7 f, stk. 1, kan Arbejdstilsynet, såfremt en virksomhed har undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.

I Danmark er der ikke lovgivning om, at udenlandske tjenesteydere skal sørge for, at personer der beskæftiges af virksomheden kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet, og Arbejdstilsynet har således heller ikke efter gældende ret mulighed for at udstede påbud herom.

Det foreslås med nyt § 7 f, stk. 2, at kan tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke fremvise gyldig legitimation, jf. § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist.

Den foreslåede ændring vil medføre, at såfremt Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg møder beskæftigede, der ikke kan fremvise gyldig legitimation, kan Arbejdstilsynet påbyde den udenlandske virksomhed, at forholdet bringes i orden inden en frist. Fristen fastsættes i den konkrete situation af Arbejdstilsynet, hvor det dog forudsættes, at der i udgangspunktet fastsættes en kort frist på et par dage, idet beskæftigede i Danmark må antages at være i besiddelse af gyldig legitimation, enten udstedt af danske eller udenlandske myndigheder, som kan leve op til kravet i § 7 e, stk. 2 og 3, og hvor påbuddet således må kunne efterkommes inden for kort tid.

Manglende efterkommelse af påbuddet vil kunne straffes med bøde, jf. den foreslåede ændring af § 10 a, stk. 1.

Til nr. 5

Det fremgår af udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, at med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

- 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.
- 2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.
- 3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.

Det er forudsat i forarbejderne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normaltilfælde. Straffen fordobles til

UDKAST

20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT.

Med den foreslåede ændring af § 10 a, stk. 1, nr. 1, ændres ”§ 7 a, stk. 1 eller 2” til: ”§ 7 a, stk. 1-3”.

Den foreslåede ændring vil medføre, at manglende eller mangelfuld upload af tjenesteydelsesaftale, ansættelseskontrakter eller arbejdstilladelser kan straffes med bøde. Det kan fx være, hvis dokumenterne slet ikke er uploadet eller et af de påkrævede dokumenter vedrører en anden tjenesteydelsen eller en anden lønmodtager.

Til nr. 6

Det fremgår af udstationeringslovens § 10 a, stk. 1, at med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:

- 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2.
- 2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1.
- 3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2.

Det er forudsat i forarbejderne til udstationeringslovens § 10 a, at bødeniveauet for udenlandske virksomheders manglende overholdelse af anmeldelsespligten til RUT er 10.000 kr. i normalt tilfælde. Straffen fordobles til 20.000 kr. ved overtrædelser af grovere karakter, hvilket bl.a. omfatter gentagelsestilfælde, hvor en virksomhed, der tidligere er dømt for manglende RUT-anmeldelse, vender tilbage til Danmark eller skifter arbejdssted i Danmark uden at forlade landet og igen undlader at anmelde sig i RUT.

Det foreslås med nyt § 10 a, stk. 1, nr. 4, at undladelse af at efterkomme påbud om legitimation i henhold til § 7 f, stk. 2, tillige kan straffes med bøde.

Forslaget indebærer, at hvis en tjenesteyder ikke efterkommer et påbud om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet, kan der pålægges straf i form af bøde for manglende efterkommelse af påbuddet. Bødeniveauet

forudsættes at svare til manglende efterkommelse af påbud om anmeldelse, jf. § 7 f, stk. 1.

Udstationeringslovens § 7 f, stk. 2-5, som med lovforslaget ændres til stk. 3-6, finder ikke anvendelse i forhold til påbud efter § 7 f, stk. 2.

Til § 6

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. januar 2023, jf. dog stk. 2 og 3.

Det foreslås i stk. 2, at § 4 og § 5, stk. 1, træder i kraft den 1. januar 2024 idet der er afsat finansiering til indførelse af reglerne om, at arbejdsgivere skal sørge for, at de ansatte efter anmodning fra Arbejdstilsynet og Styrelsen for International Rekruttering og Integration fremviser identifikationspapirer samt mulighed for flere oplysningskrav i RUT-registret fra den 1. januar 2024.

Det foreslås i stk. 3, at § 1, nr. 1, 9, 12, 14, 16 og 19 om byggepladsforbud, træder i kraft 1. januar 2025.

Indførelse af reglerne om byggepladsforbud, jf. ny § 37 a og nye stykker 3-6 i § 77, samt konsekvensrettelse i § 2, stk. 3, nr. 1, § 81, stk. 3, og § 82, stk. 1, foreslås, at træde i kraft 1. januar 2025.

Derved får virksomhederne en karenperiode ved indførelsen af byggepladsforbud, og derved har virksomhederne mulighed for at indrette og tilrettelægge arbejdet på byggepladsen, så risikoen for et byggepladsforbud mindskes.

Dertil kommer, at finansieringen af fokustilsyn først forventes at være på plads 1. januar 2024. Gennemførelsen af fokustilsyn forudsætter ikke lovændring. Fokustilsyn gennemføres administrativt, og skal fungere sammen med reglerne om byggepladsforbud.

IT understøtningen i Arbejdstilsynet, som skal tilvejebringes til gennemførelsen af byggepladsforbuddet, vil ikke være klar før tidligst 2024 eller senere, idet det må afvente AT's IT moderniseringsprojekt.

UDKAST

Til § 7

Lovens §§ 1, 2, 3 og 5 gælder ikke for Færøerne og Grønland, men lovens § 4 kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske henholdsvis grønlandske forhold tilsiger.

Arbejdsmiljøloven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. lov om arbejdsmiljø § 90, og derfor gælder lovens §§ 1 og 2 heller ikke for Færøerne og Grønland.

Lov om arbejdsskadesikring gælder ikke for Færøerne og Grønland og derfor gælder lovens § 3 heller ikke for Færøerne og Grønland. I Grønland gælder lov om arbejdsskadesikring i Grønland. Færøerne har overtaget lovgivningen på arbejdsskadeområdet.

Efter udlændingelovens § 66 gælder udlændingeloven ikke for Færøerne og Grønland men kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for disse landsdele med de afvigelser, som de særlige færøske eller grønlandske forhold tilsiger. Lovens § 4 kan således ved kongelig anordning sættes helt eller delvist i kraft for Færøerne og Grønland med de ændringer, som de færøske henholdsvis grønlandske forhold tilsiger.

Lov om udstationering af medarbejdere mv. gælder ikke for Færøerne og Grønland og derfor gælder lovens § 5 heller ikke for Færøerne og Grønland.

Beskæftigelsesministeriet, den xx. yy 2022

Peter Hummelgaard

/[...]

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

| <i>Gældende formulering</i> | <i>Lovforslaget</i> |
|---|--|
| | <p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 2062 af 16. novem- ber 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, og lov nr. 566 af 10. maj 2022, foretages følgende ændringer:</p> |
| <p>§ 2--- Stk. 2.---</p> <p>Stk. 3. For arbejde, der ikke udfø- res for en arbejdsgiver, og for det arbejde, der udføres for en arbejds- giver som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:</p> <p>1) § 20 om flere arbejdsgivere m.v. på samme arbejdssted, § 20 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering vir- ker efter hensigten, §§ 30-36 om leverandører m.fl. og § 37 om byg- herrer m.v.,</p> | <p>1. I § 2, <i>stk. 3, nr. 1</i>, ændres »§ 37« til: »§§ 37 og 37 a«.</p> |
| <p>§ 6. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejds- giveren, de ansatte og eventuelle ar- bejdsledere. Beskæftigelsesmini- steren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøor- ganisation i visse brancher eller ty- per af virksomheder.</p> | <p>2. I § 6, <i>2. pkt.</i>, ændres »Beskæfti- gelsesministeren kan fastsætte nær- mere regler« til: »Beskæftigelsesmi- nisteren kan dog fastsætte nærmere regler«.</p> |

UDKAST

| | |
|---|--|
| <p>§ 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.</p> | <p>3. § 6 d, stk. 3, ophæves, og i stedet indsættes: »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.«</p> |
| <p>§ 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.</p> | <p>4. I § 9, stk. 1, 1. pkt., ændres »inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende.« til: »senest 3 måneder efter tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen.«</p> |
| <p>§ 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.</p> | <p>5. I § 10, stk. 2, ændres »tillidsmænd« til: »tillidsrepræsentanter«.</p> |
| <p>-</p> | <p>6. 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.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>§ 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.</p> | <p>7. I § 10, stk. 3, der bliver stk. 4, ændres »stk. 1 og 2,« til: »stk. 1-3,«.</p> |
| <p>§ 15 a. 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. 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.</p> <p>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:</p> | <p>8. § 15 a, stk. 1-4, ophæves, og i stedet indsættes:</p> <p>»§ 15 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, når virksomheden har mindst én ansat. Arbejdsgiveren skal derefter sørge for at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal gennemføres. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at følgende elementer indgår:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) En risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold. |

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

- 2) En skriftlig handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Det skal fremgå af planen, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.
- 3) Gennemførelse af handlingsplan og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder opfølgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal 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. De skriftlige dele af arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Stk. 6. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen

| | |
|---|---|
| | <p>eller de ansatte deltager i hele processen vedrørende planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1-4.</p> <p><i>Stk. 7.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-5, herunder yderligere krav om skriftlighed og dokumentation i forhold til arbejdsgiverens pligt til at foretage visse risikovurderinger i forbindelse med gennemførelse af arbejdspladsvurdering.«</p> <p>Stk. 5-6 bliver herefter stk. 8-9.</p> |
| - | <p>9. Efter § 37 indsættes:</p> <p>»§ 37 a. På byggepladser, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4, skal bygherren sikre, at arbejde på byggepladsen forbliver standset bortset fra det arbejde, der skal tjene til at efterkomme de afgørelser, der ligger til grund for byggepladsforbuddet, eller som skal løse andre materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen. Bygherren skal sikre, at alt øvrigt arbejde på byggepladsen ikke genoptages, før Arbejdstilsynet har meddelt bygherren, at arbejdet kan genoptages.</p> <p>Stk. 2. Når Arbejdstilsynet har varslet bygherren, jf. § 77, stk. 3, skal bygherren orientere virksomhederne på byggepladsen herom.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Stk. 3. Når Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4, skal bygherren sørge for, at der bliver afholdt et ekstraordinært sikkerhedsmøde med virksomhederne på byggepladsen med henblik på, at virksomhederne får rettet op på de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomhederne på byggepladsen.</p> <p>Stk. 4. Når det ekstraordinære sikkerhedsmøde er afholdt, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for byggepladsforbuddet, jf. § 77, stk. 4, er bragt i orden, skal bygherren skriftligt give tilbagemelding herom til Arbejdstilsynet. Bygherren eller dennes repræsentant skal herefter deltage i Arbejdstilsynets gennemgang af, om forholdene på byggepladsen er bragt i orden.«</p> |
| - | <p>10. Efter § 49 c indsættes før overskriften før § 50:</p> <p>»§ 49 d. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til skriftligt 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.«</p> |

| | |
|---|---|
| <p>§ 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.</p> | <p>11. I § 72, stk. 2, indsættes efter »jf. § 75«: », samt til analyse og statistisk formål på arbejdsmiljøområdet, herunder til opfølgning på branche-, virksomheds- og arbejdsstedsniveau«.</p> |
| <p>§ 77--- Stk. 2.---</p> <p>Stk. 3 Direktøren for Arbejdstilsynet kan påbyde, at den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, som anvendt i overensstemmelse med dets bestemmelse alligevel viser sig at frembyde fare for sikkerhed eller sundhed, træffer de nødvendige foranstaltninger til afværgelse heraf. Det kan herunder påbydes,</p> <p>1) at levering eller markedsføring standses,</p> <p>2) at de pågældende tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler eller stoffer eller materialer tilbagekaldes fra markedet.</p> <p>Stk. 4. Arbejdstilsynet kan påbyde den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, at destruere dette på</p> | <p>12. I § 77 indsættes efter stk. 2 som nye stykker:</p> <p>»Stk. 3. Arbejdstilsynet varsler byggherren forud for, at tilsynet indleder et fokus på antallet af afgørelser på hele byggepladsen, der kan danne grundlag for en afgørelse om byggepladsforbud, jf. § 77, stk. 4, når</p> <p>1) der er tale om en byggeplads, hvor mindst to virksomheder arbejder på byggepladsen i byggeperioden,</p> <p>2) når tilsynet har gennemført et intensiveret tilsyn, og byggepladsen fortsat vurderes at forudsætte en intensiveret tilsynsindsats.</p> <p>Stk. 4. Arbejdstilsynet kan påbyde byggherren, at alt arbejde på en byggeplads skal standses og ikke må genoptages (byggepladsforbud), før Arbejdstilsynet har givet meddelelse om genoptagelse af arbejdet, når</p> <p>1) Arbejdstilsynet har gennemført tilsyn på hele eller dele af byggepladsen minimum 4 gange indenfor 3 måneder efter varslingen, jf. stk. 3, og</p> <p>2) Arbejdstilsynet over for virksomheder på byggepladsen har truffet adskillige afgørelser for at afværge en</p> |

en forsvarlig måde, når det pågældende tekniske hjælpemiddel, personlige værnemiddel eller stof eller materiale udgør en alvorlig risiko for sikkerhed og sundhed.

overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. stk. 2, eller om forhold, der skal bringes i orden straks på grund af betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. stk. 1, og afgørelserne til virksomhederne på byggepladsen ikke er tilstrækkelige til at sikre den nødvendige forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker og skader på byggepladsen.

Stk. 5. Arbejde, der tjener til at efterkomme de afgørelser, der ligger til grund for byggepladsforbuddet efter stk. 4, eller som skal løse andre materielle arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om over for virksomheder på byggepladsen, må dog fortsat udføres.

Stk. 6. Bygherren skal give skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet, når tilsynet har truffet afgørelser om byggepladsforbud.

Stk. 7. Når bygherren har givet skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, at de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for afgørelsen til bygherren efter stk. 4, er bragt i orden, foretager Arbejdstilsynet snarest muligt efter modtagelsen af meddelelsen herom en gennemgang af byggepladsen med bygherren eller dennes repræsentant med henblik på at vurdere, om arbejdet på byggepladsen kan genoptages. Arbejdstilsynet meddeler bygherren, om arbejdet på byggepladsen kan genoptages.

| | |
|--|---|
| | <p>Stk. 8. Arbejdstilsynet kan, når væsentlige samfundsmæssige hensyn taler for det, eller i enkeltstående tilfælde under helt særlige omstændigheder meddele bygherren tilladelse til, at enkelte dele af arbejdet på byggepladsen kan fortsætte eller genoptages uanset byggepladsforbuddet til bygherren efter stk. 4. Det er en forudsætning, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.«</p> <p>Stk. 3 og 4 bliver herefter stk. 9 og 10.</p> |
| <p>§ 77 b. --- Stk. 2.--- Stk. 3.--- Stk. 4. En aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene.</p> | <p>13. I § 77 b, stk. 4, ændres »forholdene« til: », om aftalen er opfyldt«.</p> |
| <p>§ 78 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf, herunder</p> <p>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</p> | <p>14. I § 78 a, stk. 1, nr. 1, ændres »efter § 77, stk. 1 og 2, og § 77 a« til: »efter § 77, stk. 1-2 og 4, og § 77 a«.</p> |

| | |
|--|---|
| - | <p>15. Efter § 80 a indsættes før overskriften før § 81:</p> <p>»§ 80 b. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret, jf. § 7 i lov om indkomstregister til analyse og statistiskformål på arbejdsmiljøområdet, herunder til opfølgning på branche-, virksomheds- og arbejdsstedsniveau.«</p> |
| <p>§ 81--- Stk. 2.---</p> <p>Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden straks, samt afgørelser efter § 77, stk. 2 og 3, har ikke opsættende virkning.</p> | <p>16. I § 81, stk. 3, 2. pkt., ændres »efter § 77, stk. 2 og 3« til: »efter § 77, stk. 2, 4 og 9«.</p> |
| <p>§ 81.--- Stk. 2.---</p> <p>Stk. 3.---</p> <p>Stk. 4.---</p> <p>Stk. 5.---</p> <p>Stk. 6.---</p> <p>Stk. 7. Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 78 a, stk. 2, og Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringssorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 4, kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.</p> | <p>17. I § 81, stk. 7, ændres »i medfør af § 72 a, stk. 4« til: »i medfør af § 72 a, stk. 3«.</p> |

UDKAST

| | |
|--|--|
| <p>§ 81 a.---</p> <p>Stk. 2.---</p> <p>Stk.3.---</p> <p>Stk.4. Arbejds miljøklagenævnets 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.</p> | <p>18. I § 81 a, stk. 4, udgår »De enkelte beskikkede medlemmer kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.«.</p> |
| <p>§ 82. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, som</p> <p>.....</p> <p>3) ikke efterkommer påbud efter § 77, § 77 a, stk. 1 eller</p> | <p>19. I § 82, stk. 1, nr. 3, ændres »efter § 77« til: »efter § 77, stk. 1-2 og stk. 4 og stk. 9-10«.</p> |
| | <p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>I lov nr. 566 af 10. maj 2022 om ændring af lov om arbejdsmiljø foretages følgende ændring:</p> |

UDKAST

| | |
|--|--|
| <p>§ 2. --- Stk. 2. § 78 a, stk. 1 og 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, og regler udstedt i medfør heraf finder anvendelse indtil 1. april 2023.</p> | <p>1. I § 2, <i>stk. 2</i>, ændres ”1. april 2023” til: ” 1. juli 2024”.</p> |
| | <p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>I lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 314 af 10. marts 2022, foretages følgende ændring:</p> |
| <p>-</p> | <p>1. Efter § 34 a indsættes:</p> <p>§ 34 b. Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, til analyse- og statistikformål vedrørende tilskadedekomne, som har fået anmeldt en arbejdsskade, jf. §§ 31-32 og § 34.</p> |
| | <p style="text-align: center;">§ 4</p> <p>I udlændingeloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1910 af 26. september 2021, som ændret bl.a. ved lov nr. 2195 af 29. december 2020, § 20 i lov nr. 2055 af 16. november 2021, § 1 i lov nr. 2623 af 28. december 2021, og senest ved lov nr. [xx], foretages følgende ændringer:</p> |

| | |
|--|--|
| <p>§ 44 a. ---</p> <p>Stk. 19. Styrelsen for International Rekruttering og Integration har, hvis det skønnes nødvendigt, til enhver tid mod behørig legitimation uden retskendelse adgang til virksomheder, der har en udlænding ansat med en opholds- og arbejdstilladelse udstedt af styrelsen, med henblik på at kontrollere de oplysninger om udlændingens løn- og arbejdsforhold, som er nødvendige til bedømmelse af, om betingelserne for opholds- og arbejdstilladelsen overholdes. Adgangen til kontrol omfatter en virksomheds lokaler m.v. og arbejdssteder uden for virksomhedens lokaler. Kontrol kan dog ikke gennemføres på en ejendom, der tjener til tredjemands privatbolig eller fritidsbolig.</p> | <p>1. I § 44 a, stk. 19, indsættes efter 3. pkt. som nyt punktum: »Styrelsen for International Rekruttering og Integration kan i forbindelse med gennemførelse af kontrollen anmode antrufne medarbejdere om at forevise gyldig legitimation.«</p> |
| | <p>§ 5</p> <p>I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 2566 af 13. december 2021, som ændret ved lov nr. 159 af 31. januar 2022, foretages følgende ændringer:</p> |

UDKAST

| | |
|--|---|
| <p>§ 7 a. --- Stk. 2.---</p> | <p>1. I § 7 a indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:</p> <p>»Stk. 3. En udenlandsk virksomhed, der er anmeldelsespligtig efter stk. 1 eller 2 og som beskæftiger tredjelandsstatsborgere i den forbindelse, skal desuden uploade kopi af tjenesteydelsesaftalen samt ansættelseskontrakter og arbejdstilladelser for de pågældende personer. «</p> <p>Stk. 3-7 bliver herefter stk. 4-8.</p> |
| <p>§ 7 e. --- Stk. 2. Enhver tjenesteyder, der er pålagt anmeldelsespligt efter denne lov eller regler fastsat i medfør heraf, og dennes kontaktperson, jf. § 7 a, stk. 1, nr. 4, eller § 7 a, stk. 2, nr. 4, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger, der kan tjene til at identificere virksomheden, udstationerede lønmodtagere og arbejdssted, jf. § 7 a, stk. 1, 2 og regler fastsat i medfør af § 7 a, stk. 6.</p> | <p>2. I § 7 e, stk. 2, indsættes som nyt sidste punktum:</p> <p>»Tjenesteyderen skal sørge for, at enhver, der beskæftiges af virksomheden, kan fremvise gyldig legitimation til Arbejdstilsynet.«</p> |
| <p>§ 7 e. --- Stk. 2. --- Stk. 3. Enhver, der udfører arbejde i Danmark, skal efter anmodning fra Arbejdstilsynet oplyse eget navn og navnet på den virksomhed, den pågældende udfører arbejde for, til brug for Arbejdstilsynets tilsyn med</p> | <p>3. I § 7 e, stk. 3, ændres: »oplyse eget navn og« til: »fremvise gyldig legitimation og oplyse«.</p> |

UDKAST

| | |
|---|---|
| <p>udenlandske virksomheders overholdelse af anmeldelsespligten efter § 7 a, stk. 1 og 2.</p> | |
| <p>§ 7 f. Har en virksomhed undladt at foretage anmeldelse efter § 7 a, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at anmeldelse sker straks.</p> | <p>4. I § 7 f indsættes efter stk. 1 som nyt stykke:</p> <p>»Stk. 2. Kan tjenesteyderen eller dennes ansatte ikke fremvise gyldig legitimation, jf. § 7 e, stk. 2 og 3, kan Arbejdstilsynet påbyde virksomheden, at forholdet bringes i orden inden en frist.«</p> <p>Stk. 2-5 bliver herefter stk. 3-6.</p> |
| <p>§ 10 a. Med bøde straffes den, der på følgende måder overtræder lovens bestemmelser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Undlader rettidigt at anmelde oplysninger eller afgiver urigtige eller mangelfulde oplysninger efter § 7 a, stk. 1 eller 2. 2) Undlader at give dokumentation til hvervgiver i henhold til § 7 d, stk. 1. 3) Undlader at rette henvendelse til Arbejdstilsynet i henhold til § 7 d, stk. 2. | <p>5. I § 10 a, stk. 1, indsættes efter nr. 3:</p> <p>»4) Undlader at efterkomme påbud om legitimation i henhold til § 7 f, stk. 2.«</p> |