

UDKAST – Høringsudgave - 28. juni 2023

Forslag til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Udmøntning af dele af aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, udmøntning af anbefalinger om arbejdspladsvurdering fra det midlertidige AMO-udvalg, uddannelsesinstitutioners pligter og ansvar, m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, lov nr. 556 af 10. maj 2022, § 9 i lov nr. 893 af 21. juni 2022, og §§ 2 og 4 i lov nr. 324 af 28. marts 2023, foretages følgende ændringer:

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

2. § 15 a, stk. 1-3, ophæves, og i stedet indsættes:

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

UDKAST

- 1) En risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) En skriftlig handlingsplan til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal omfatte en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.
- 3) 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. Handlingsplanen, jf. stk. 2, nr. 2, skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

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

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

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

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

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

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

UDKAST

6. I § 26, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »sygdom«: »eller på anden vis forringe sikkerheden eller sundheden« og efter »faren« indsættes: »eller løse problemerne«.

7. I § 26, stk. 2, 2. pkt., ændres »Kan faren ikke afværges« til: »Er dette ikke muligt« og »på stedet« udgår.

8. Efter § 29 indsættes:

»Uddannelsessteder

§ 29 a. Uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. § 2, stk. 3.«.

9. § 74, stk. 4, ophæves.

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

10. I § 74, stk. 6, som bliver stk. 5, ophæves nr. 2.

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

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

12. § 74, stk. 8, ophæves.

Stk. 9 bliver herefter stk. 8.

13. I § 74, stk. 9, som bliver stk. 8, ændres »§ 74, stk. 5« til: »§ 74, stk. 4«.

14. § 74 b ophæves.

15. I § 77, stk. 1, udgår: »og kan«.

16. § 77, stk. 2, affattes således:

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

17. § 77 a ophæves.

UDKAST

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

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

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

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

§ 2

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

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttrædelse af § 1, nr. 1, 4, 5, 14, 15, 16, 17, 18, 20, og 21.

Stk. 3. §§ 74 b og 77 a, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, og regler udstedt i medfør heraf, finder fortsat anvendelse for afgørelser truffet indtil det tidspunkt, som fastsættes efter stk. 2, i forhold til § 1, nr. 14 og nr. 17.

Stk. 4. § 82, stk. 1, nr. 3, og § 82, stk. 6, 2. pkt., i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, finder fortsat anvendelse for afgørelser om kompetencepåbud truffet efter regler fastsat i medfør § 77 a, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 indtil det tidspunkt, som fastsættes efter stk. 2, i forhold til § 1, nr. 17.

Stk. 5. § 74, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, og regler udstedt i medfør heraf, finder fortsat anvendelse for afgørelser om bindende forhåndsbesked truffet på baggrund af ansøgninger om bindende forhåndsbesked, der er modtaget af Arbejdstilsynet inden den 1. februar 2024.

Bemærkninger til lovforslaget *Almindelige bemærkninger*

Indholdsfortegnelse

1. Indledning

UDKAST

2. Lovforslagets hovedpunkter

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

2.1.1. Gældende ret

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.1.3. Den foreslåede ordning

2.2. Afskaffelse af kompetencepåbud

2.2.1. Gældende ret

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.2.3. Den foreslåede ordning

2.3. Ændring af autorisationsordningen

2.3.1. Gældende ret

2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.3.3. Den foreslåede ordning

2.4. Autoriserede arbejdsmiljørådgivere til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold

2.4.1. Gældende ret

2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.4.3. Den foreslåede ordning

2.5. Afskaffelse af det gebyrbelagte skærpede tilsyn

2.5.1. Gældende ret

2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.5.3. Den foreslåede ordning

2.6. Afskaffelse af bindende forhåndsbesked

2.6.1. Gældende ret

2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.6.3. Den foreslåede ordning

2.7. Arbejdspladsvurdering

2.7.1. Gældende ret

2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.7.3. Den foreslåede ordning

2.8. Uddannelsessteders pligter og ansvar

2.8.1. Gældende ret

2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.8.3. Den foreslåede ordning

2.9. Modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen om arbejdslederens pligter

2.9.1. Gældende ret

2.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

2.9.3. Den foreslåede ordning

- 2.10. Ophævelse af reguleringsbestemmelse vedrørende gebyrer til Arbejdstilsynet
- 2.10.1. Gældende ret
- 2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
- 2.10.3. Den foreslåede ordning
3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
5. Administrative konsekvenser for borgerne
6. Klimamæssige konsekvenser
7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
8. Forholdet til EU-retten
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
10. Sammenfattende skema

1. Indledning

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

Selvom vi i Danmark har en lang tradition for en stærk arbejdsmiljøindsats, er der stadig ansatte, som kommer til skade, bliver nedslidte eller syge på grund af arbejdet. Formålet med aftalen er derfor at fremtidssikre arbejdsmiljøindsatsen, sikre en stærk indsats mod social dumping, arbejdslivskriminalitet og illegal arbejdskraft og styrke indsatsen på udvalgte områder.

UDKAST

De foreslåede lovændringer vedrører den del af den politiske aftale, som handler om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats. Heri indgår det som ét af flere initiativer, at der skal ske en forenkling af Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler.

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

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

- *En entydig reaktion ved overtrædelser, hvor virksomheder skal handle straks*

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

- *Afskaffelse af kompetencepåbud*

Kompetencepåbud afskaffes for, at virksomhederne stilles frit til at beslutte, hvordan et konstateret arbejdsmiljøproblem skal løses, herunder om de har brug for at indhente ekstern sagkyndig bistand.

- *Afskaffelse af gebyrbelagt skærpet tilsyn*

Virkemidlet gebyrbelagt skærpet tilsyn afskaffes som led i forenklingen af Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler, da virkemidlet har vist sig kun at have begrænset arbejdsmiljømæssig værdi.

- *Afskaffelse af ordningen med bindende forhåndsbesked*

Ordning med bindende forhåndsbesked afskaffes, da den har vist sig kun at have begrænset arbejdsmiljømæssig værdi.

Lovforslaget udmønter endvidere de anbefalinger fra det midlertidige AMO-udvalg vedrørende arbejdspladsvurdering (APV), 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 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 af-rapportering i marts 2022. Anbefalingerne blev derefter forelagt forligskredsen bag den politiske aftale fra april 2019, som bakkede op om anbefalingerne. Med lovforslaget bliver APV et mere aktivt og handlingsorienteret redskab, som vil understøtte virksomhedernes systematiske og strategiske arbejdsmiljøarbejde.

Derudover indeholder lovforslaget et forslag om at indføre en selvstændig bestemmelse om uddannelsessteders pligter i forhold til elever, lærlinge og studerende, når disse i forbindelse med undervisningen udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter. Der er tale om en præcisering af uddannelsesstedernes gældende pligter og ansvar.

Endvidere indeholder lovforslaget et forslag om at modernisere sprogbrugen i bestemmelsen om arbejdslederens pligter og et forslag om at ophæve en gebyrbestemmelse om automatisk regulering med det generelle pris- og lønindeks.

2. Lovforslagets hovedpunkter

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

2.1.1. Gældende ret

Det fremgår af § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om for-

UDKAST

hold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

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

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

Bestemmelsen udgør således hjemmelsgrundlaget for de af Arbejdstilsynets afgørelser, som i vejledninger, praksis m.m. betegnes som ”afgørelse uden handlepligt”, ”påbud med frist” og ”strakspåbud”.

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

- Hvis Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og der foreligger en betydelig fare for ansattes sikkerhed og sundhed i en konkret situation, men hvor faren ikke er overhængende.
- Hvis Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og formålet med afgørelsen forspildes, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks.
- Hvis et påbud faktisk kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode.

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

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

UDKAST

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

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

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

Påbud afgivet med hjemmel i § 77, stk. 2, er ikke betinget af, at der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, hvilket dog normalt vil være tilfældet. Det afgørende for anvendelsen af § 77, stk. 2, er, at der foreligger en overhængende, betydelig fare for de ansatte eller andre, som det er nødvendigt at afværge, uanset om der er tale om en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

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

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

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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

UDKAST

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

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

2.1.3. Den foreslåede ordning

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

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

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

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

Den foreslåede nyaffattelse af § 77, stk. 2, vil medføre, at bestemmelsen fremover udelukkende udgør hjemlen for de af Arbejdstilsynets afgørelser, som kan bringes i anvendelse, i tilfælde, hvor der ikke er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men hvor det skønnes nødvendigt at påbyde, at en overhængende betydelig fare for de ansattes og/eller andres sikkerhed eller sundhed straks imødegås ved effektive foranstaltninger.

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

2.2. Afskaffelse af kompetencepåbud

2.2.1. Gældende ret

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

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

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 77 a, stk. 2, er udmøntet ved bekendtgørelse nr. 354 af 5. marts 2021 om kompetencepåbud, som trådte i kraft den 1. april 2021.

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

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

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

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

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

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

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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

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

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

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

Derfor er det aftalt, at kompetencepåbud afskaffes.

Arbejdstilsynet vil fortsat autorisere arbejdsmiljørådgivere, så virksomhederne har adgang til kompetent rådgivning.

2.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at arbejdsmiljølovens § 77 a om kompetencepåbud ophæves.

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

Med den foreslåede ændring af arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 5, vil beskæftigelsesministeren kunne fastsætte nærmere regler om, at virksomhederne skal anvende autoriserede arbejdsmiljørådgivere i forbindelse med undersøgelser, prøver og besigtigelser, der skal foretages efter § 21, stk. 1, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Der henvises til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

2.3 Ændring af autorisationsordningen

2.3.1. Gældende ret

Det fremgår af § 13 c, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1.

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

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

Bestemmelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 622 af 8. april 2021 om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet.

2. 3. 2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Som en konsekvens af, at § 77 a ophæves, foreslås § 13 c ændret således, at ordningen med autorisation af arbejdsmiljørådgivere ikke længere vil være forbundet med kompetencepåbud.

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

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

2. 3. 3. Den foreslåede ordning

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

Med den foreslåede ændring af § 13 c vil ordningen med autorisation af arbejdsmiljørådgivere bestå, men ordningen vil ikke længere have til formål at være et redskab til opfyldelse af kompetencepåbud, idet denne type påbud ophæves, jf. lovforslagets § 1, nr. 17. Dog bevares muligheden for, at Arbejdstilsynet kan udstede undersøgelsespåbud i sager om psykisk arbejdsmiljø efter arbejdsmiljølovens § 21, jf. lovforslagets § 1, nr. 5, og i disse tilfælde vil arbejdsgiveren skulle søge rådgivning hos en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

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

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

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

2.4 Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold

2.4.1. Gældende ret

UDKAST

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

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

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

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

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

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 21, stk. 2, er udmøntet i bekendtgørelse nr. 354 af 5. marts 2021 om kompetencepåbud, som trådte i kraft den 1. april 2021.

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

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

arbejdsmiljø for at afdække, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

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

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

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

2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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

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

Med afskaffelsen af kompetencepåbud afskaffes også muligheden for i forbindelse med et undersøgelsespåbud at anvende den nødvendige sagkundskab ved at opbygge eller anvende egne kompetencer i de tilfælde, hvor Ar-

bejdstilsynet vurderer, at arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab. Der er derfor behov for at ændre bemyndigelsesbestemmelsen i § 21, stk. 2, 1. pkt.

Den foreslåede ophævelse af arbejdsmiljølovens § 77 a vil medføre, at Arbejdstilsynet fremadrettet ikke vil kunne afgive kompetencepåbud efter regler fastsat med hjemmel i bestemmelsens stk. 2. Det er dog Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det fortsat skal være muligt at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet i forbindelse med påbud efter § 21 om undersøgelse af forhold i det psykiske arbejdsmiljø skal kunne stille krav om, at undersøgelsen skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Det skyldes, at der potentielt kan være tale om belastninger i det psykiske arbejdsmiljø, der umiddelbart kan være vanskelige at konstatere eller konkretisere nærmere. Kvalificerede og mere grundige undersøgelser vil her være nødvendige.

2.4.3. Den foreslåede ordning

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

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

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

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

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

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

2.5. Afskaffelse af det gebyrbelagte skærpede tilsyn

2.5.1. Gældende ret

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

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

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

Bemyndigelsesbestemmelserne i § 74 b, stk. 1 og 2, er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1085 af 24. juni 2020 om skærpet tilsyn og opkrævning af gebyr, som trådte i kraft den 1. september 2020.

I bekendtgørelsen er det fastsat, at virksomhederne kommer under et skærpet tilsyn, hvis de har fået et forbud. Arbejdstilsynet træffer afgørelser om

UDKAST

forbud, hvis det er nødvendigt for at afværge en overhængende og betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed.

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

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

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

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

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

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

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

2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

[Det fremgår af den politiske aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod socialdumping fra marts 2023, at det skal være nemmere for

virksomheder at forstå konsekvenserne af at overtræde arbejdsmiljøreglerne, og hvad man som virksomhed skal gøre efter et tilsyn.

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

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

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

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

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

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

2.5.3. Den foreslåede ordning

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

Den foreslåede ophævelse af arbejdsmiljølovens § 74 b vil medføre, at Arbejdstilsynet ikke vil kunne opkræve gebyr for et skærpet tilsyn.

Arbejdstilsynet vil fortsat have hjemmel til at foretage kontroltilsyn efter arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 7, fx for at følge op på afgørelser om

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

Afskaffelsen af gebyrbelagt skærpet tilsyn vil desuden betyde, at der skal foretages mindre konsekvensændringer i bestemmelser, der henviser til arbejdsmiljølovens § 74 b, herunder i lovens § 78 a, stk. 1.

2.6. Afskaffelse af bindende forhåndsbesked

2.6.1. Gældende ret

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

Bemyndigelsen i § 74, stk. 4, er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1992 af 9. december 2020 om bindende forhåndsbesked, som trådte i kraft 1. januar 2021. Bekendtgørelsen ophævede den tidligere bekendtgørelse nr. 1286 af den 14. december 2004 om bindende forhåndsbesked.

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

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

Det er i bemærkningerne til lovforslaget forudsat, at områderne for bindende forhåndsbesked er afgrænset, jf. Folketingstidende 2003-04, tillæg A, spalte 7692. Områderne for bindende forhåndsbesked skal egne sig til skriftlig dialog mellem den, der ønsker bindende forhåndsbesked og Arbejdstilsynet, idet Arbejdstilsynet udelukkende træffer afgørelse på baggrund af skriftligt materiale indsendt af virksomheden. EU-retten begrænser endvidere mulighederne for en ordning om bindende forhåndsbesked på visse områder. Områderne for bindende forhåndsbesked er fastlagt i bekendtgørelsen.

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

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

Arbejdstilsynets afgørelser om bindende forhåndsbesked kan påklages til Arbejds miljøklagenævnet.

2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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

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

Virksomhedernes begrænsede anvendelse af ordningen står ikke mål med de ressourcer, som Arbejdstilsynet anvender på at opretholde ordningen, selvom denne er gebyrfinansieret. Ordningen for bindende forhåndsbesked har derfor en begrænset arbejdsmiljømæssig værdi, og det vurderes på den baggrund at være hensigtsmæssigt at ophæve bestemmelsen.

Det følger af arbejdsmiljølovens § 12, at virksomheder kan og skal indhente ekstern sagkyndig bistand, i det omfang de ikke selv råder over nødvendig sagkundskab til at varetage arbejdsmiljøarbejdet, og virksomhederne vil fortsat have mulighed for at efterspørge Arbejdstilsynet om vejledning. Der vurderes derfor ikke at være betænkeligheder ved at ophæve reglen.

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

2.6.3. Den foreslåede ordning

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

Den foreslåede ophævelse af § 74, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø vil medføre, at virksomheder ikke længere vil kunne anmode Arbejdstilsynet om bindende forhåndsbesked mod et gebyr forud for arbejdsmiljøinvesteringer på udvalgte områder.

De bindende forhåndsbeskeder, der er udstedt før 31. december 2023, vil fortsat være gældende. Arbejdstilsynet er således fortsat afskåret fra at stille yderligere krav om det konkrete arbejde, som forhåndsbeskeden vedrører.

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

2.7. Arbejdspladsvurdering

2.7.1. Gældende ret

Det fremgår af den gældende § 15 a, i lov om arbejdsmiljø, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) af

UDKAST

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 således 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.

Beskæftigelsesministeren er efter § 15 a, stk. 4, bemyndiget til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter i forbindelse med udarbejdelse af APV. Desuden er ministeren bemyndiget til at fastsætte nærmere regler

om arbejdsgiverens pligt til at inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgning på APV. Bemyndigelsen er udmøntet i en række bekendtgørelser, herunder bl.a. bekendtgørelse 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 bekendtgørelse om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære anvendes bemyndigelsen bl.a. til at fastsætte nærmere regler om de særlige elementer, der skal indgå i en ATEX-APV, og om særlige krav til ajourføring af ATEX-APV.

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

2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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

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

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

Beskæftigelsesministeriet er enig i det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger 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.

2.7.3. Den foreslåede ordning

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

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

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

Formålet med forslaget er at påvirke virksomhedernes tænkning omkring APV-arbejdet, således at der gennemføres APV, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne med videre, som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Det kan 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. Som hidtil indtræder arbejdsgiverens pligt til at sørge for at gennemføre APV første gang, når virksomheden har mindst én ansat.

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

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

Endelig vil forslaget medføre tydelighed omkring, at det er handlingsplanen, der skal være skriftlig. Den skriftlige handlingsplan skal tjene til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal omfatte en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. Forslaget ændrer ikke på det nuværende skriftlighedskrav.

Forslaget tilsligter 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. De skriftlige dele af APV'en skal fortsat ikke sendes til godkendelse hos Arbejdstilsynet.

2. 8. Uddannelsessteders pligter og ansvar

2.8.1. Gældende ret

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

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

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

UDKAST

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

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

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

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

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

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

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

- Elever, lærlinge og studerende, der er i praktik eller oplæring i en virksomhed eller i skoleoplæring, udfører arbejde for en arbejdsgiver, og det pågældende arbejde er fuldt ud omfattet af arbejdsmiljøloven (lovens hovedområde)

UDKAST

- Elever, lærlinge og studerende, der udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter på uddannelsessteder, er omfattet af arbejdsmiljølovens udvidede område, når de udfører øvelserne
- Elever, lærlinge og studerende, der modtager undervisning via bøger og computer i fx dansk og engelsk, er ikke omfattet af arbejdsmiljøloven.

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

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

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

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

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

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

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

Hvis Arbejdstilsynet i forbindelse med fx en ulykkesundersøgelse konstaterer, at der er sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, vil der blive afgivet en reaktion til uddannelsesstedet, hvis det kan lægges til grund, at uddannelsesstedet fx ikke har sikret sig, at det tekniske hjælpemiddel eller stoffet/materialet var sikkert at anvende, ikke har sikret sig, at eleven, lærlingen eller den studerende havde de rette kompetencer til at betjene maskinen/stoffet eller ikke har fulgt op på udførelsen af øvelsen.

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

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

2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter anses for omfattet af arbejdsmiljølovens udvidede område.

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

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

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

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

Derfor finder Beskæftigelsesministeriet det hensigtsmæssigt med en selvstændig bestemmelse om uddannelsesstedernes pligter og dermed en tydeliggørelse af forskellen mellem pligter og ansvar for en arbejdsgiver (lovens hovedområde) og pligter og ansvar for et uddannelsessted i medfør af arbejdsmiljølovens udvidede område.

2.8.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der i lovens kapitel 4 om almindelige pligter indsættes en selvstændig bestemmelse i § 29 a, hvorefter uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt ansvarlige, jf. § 2, stk. 3.

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

Der er ikke med forslaget tilsigtet nogen ændring i retstilstanden. Der er alene tale om en præcisering af den nugældende praksis, hvorefter uddannelsessteder har pligter og ansvar over for elever, lærlinges og studerendes

udførelse af praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter efter arbejdsmiljølovens udvidede område.

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

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

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

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

2. 9. Modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen om arbejdsleders pligter

2. 9. 1. Gældende ret

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

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

Ændringen betød, at begrebet ”fejl eller mangler” blev erstattet af ordene ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”, hvorved sprogbru- gen blev moderniseret. Formålet var tydeliggøre, at loven, herunder ar- bejdslederens pligter, omfatter både det fysiske og det psykiske arbejds- miljø.

2. 9. 2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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

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

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

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

2. 9. 3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der efter ordet »faren« i § 26, stk. 2, 1. punktum, indsættes følgende tilføjelse: »eller løse problemerne«.

Samtidig foreslås det, at ordene »Kan faren ikke afværges« i § 26, stk. 2, 2. punktum, ændres til: »Er dette ikke muligt«, og at ordene »på stedet« udgår af § 26, stk. 2, 2. punktum.

Videre foreslås, at der i § 26, stk. 2, 1. punktum, efter ordet »sygdom« ind- sættes følgende tilføjelse: »eller på anden vis forringe sikkerheden eller sundheden«

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

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

Der er ikke med forslaget tilsigtet nogen ændringer i den gældende retstilstand, og moderniseringen og tilpasningen af bestemmelsen i § 26, stk. 2, vil ikke ændre på arbejdslederens pligter og strafansvar, ligesom Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området heller ikke vil blive ændret.

2.10. Ophævelse af reguleringsbestemmelse vedrørende gebyrer til Arbejdstilsynet

2.10.1. Gældende ret

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

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

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

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

2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

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

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

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

2.10.3. Den foreslåede ordning

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

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

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

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

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

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR) har haft lovforslaget i præhøring. OBR vurderer, at lovforslaget ikke medfører administrative konsekvenser for erhvervslivet.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

6. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

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

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

UDKAST

9. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den ... til den ... været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

...

10. 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	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	De foreslåede ændringer vedrørende APV, kompetencepåbud og autorisation af arbejdsmiljørådgivere er i overensstemmelse med Rådets Direktiv	

UDKAST

	(89/391/EØF) af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet).
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1 (§ 13 c)

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

Det følger af den foreslåede ændring af § 13 c, at bestemmelsen ændres, så » herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1« udgår.

Ændringen er en konsekvens af, at § 77 a, stk. 1, om kompetencepåbud ophæves og skal ses i sammenhæng med lovforslagets nr. § 1, nr. 17.

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

Det betyder, at der vil blive opretholdt en ordning, hvor rådgivere efter ansøgning kan opnå autorisation på arbejdsmiljøområdet, men at ordningen ikke længere vil være forbundet til kompetencepåbud, da denne type påbud afskaffes med ophævelsen af § 77 a, stk. 1.

UDKAST

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

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

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

Der henvises til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.3 ovenfor.

Til nr. 2 (15 a, stk. 1 - 6)

Ad § 15 a, stk. 1

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

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

UDKAST

en APV skal *udarbejdes*, til at en APV skal *gennemføres*. Det foreslås endvidere at tydeliggøre i bestemmelsen, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres APV, 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 en skriftlig handlingsplan.

Ad § 15 a, stk. 2

Det fremgår af den gældende § 15 a, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, 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. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold. 2) Skriftlig handlingsplan til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal omfatte en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. 3) 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 – hvor der ikke er krav om arbejdsmiljøorganisation – de ansatte kan beslutte, efter hvilken metode APV'en gennemføres. For eksempel kan en afdækning 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

UDKAST

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.

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. Handlingsplanen skal omfatte en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager samt oplysninger om, hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. Hvis et konstateret arbejdsmiljøproblem kan løses umiddelbart, 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., i lov om arbejdsmiljø, 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.

UDKAST

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., i lov om arbejdsmiljø, 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., i lov om arbejdsmiljø, 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 den skriftlige handlingsplan, der skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet. Handlingsplanen skal tjene til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal omfatte en beskrivelse af problemernes art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne.

Ændringen betyder, at det gøres tydeligt, at det er handlingsplanen, der skal forefindes og være til rådighed. Handlingsplanen kan forefindes i papirform, elektronisk eller begge dele. Det er dog afgørende, at handlingsplanen er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Det vurderes, at det er overflødigt at skrive i bestemmelsen, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med APV'en, da det følger af 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 bestemmelse i § 15 a, stk. 3, i lov om arbejdsmiljø, 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.

UDKAST

Endelig betyder ændringen, at det tydeliggøres, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte også skal deltage i ajourføringen af APV'en. Med ajourføring menes ajourføring af APV'ens handlingsplan, 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.

Til nr. 3 (§ 15 a, stk. 7)

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

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

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

Til nr. 4 (§ 21, stk. 2, 1. pkt.)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 21, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser mv., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

Bemyndigelsen er anvendt til at fastsætte regler i bekendtgørelse nr. 354 af 5. marts 2021 om kompetencepåbud, hvorefter Arbejdstilsynet bl.a. giver kompetencepåbud, når der gives undersøgelsespåbud i henhold til lovens § 21 og undersøgelsespåbuddet samtidig vedrører forhold i det psykiske arbejdsmiljø eller substitution af stoffer og materialer.

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

UDKAST

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

Forslaget om at ændre bestemmelsen skal ses i sammenhæng med den i lovforslagets § 1, nr. 17, foreslåede ophævelse af § 77 a.

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

Til nr. 5 (ny § 21, stk. 2, 2. pkt.)

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

Den gældende bestemmelse i § 77 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, fastslår, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af et påbud eller andre afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes. Af bestemmelsens stk. 2 fremgår det endvidere, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer. Bemyndigelsen er anvendt til at fastsætte regler i bekendtgørelse nr. 354 af 5. marts 2021 om kompetencepåbud.

Den foreslåede bestemmelse i § 21, stk. 2, 2. pkt., i lov om arbejdsmiljø, vil medføre, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om brugen af autoriserede arbejdsmiljørådgivere i forbindelse med påbud om undersøgelser m.v., hvilket bl.a. vil betyde, at der kan fastsættes regler om de nærmere krav til virksomheden og den autoriserede arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelser m.v. af om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og de nærmere vilkår herfor.

UDKAST

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

§ 21, stk. 2, 2. pkt., foreslås indsat som en konsekvens af den i lovforslagets § 1, nr. 17, foreslåede ophævelse af § 77 a. Der er således tale om en videreførelse af en bemyndigelse, som beskæftigelsesministeren i dag har i § 77 a, men som pga. afskaffelsen af kompetencepåbud fremadrettet alene skal finde anvendelse i forhold til påbud om undersøgelser efter § 21.

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

Til nr. 6 (§ 26, stk. 2, 1. pkt.)

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

Det følger af den foreslåede ændring af § 26, stk. 2, 1. pkt., i lov om arbejdsmiljø, at der efter ordet »sygdom« indsættes følgende tilføjelse: »eller på anden vis forringe sikkerheden eller sundheden«, og at der efter ordet »faren« indsættes følgende tilføjelse: »eller løse problemerne«.

Formålet med ændringerne er at modernisere og tilpasse ordvalget i bestemmelsen.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 6, vil medføre, at arbejdslederen, hvis denne bliver bekendt med problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, eller på anden vis forringe sikkerheden eller sundheden, skal sørge for at afværge faren eller løse problemerne.

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

Der er ikke tilsigtet ændringer i den gældende retstilstand, hverken i arbejdslederens pligter og strafansvar eller i Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området.

Til nr. 7 (§ 26, stk. 2, 2. pkt.)

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

Det følger af den foreslåede ændring af § 26, stk. 2, 2. *pkt.*, i lov om arbejdsmiljø, at ordene »Kan faren ikke afværges« ændres til: »Er dette ikke muligt« og at ordene »på stedet« udgår.

Formålet med ændringerne er at modernisere ordvalget i bestemmelsen.

Den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 7, vil medføre, at arbejdslederen, hvis det ikke er muligt ved dennes indgriben at afværge faren eller løse problemerne, straks skal gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

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

Der er ikke tilsigtet ændringer i den gældende retstilstand, hverken i arbejdslederens pligter og strafansvar eller i Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området.

Til nr. 8 (ny § 29 a)

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

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

Elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Maskiner og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige eller i øvrigt forringe elever-

UDKAST

nes, lærlingenes eller de studerendes sikkerhed og sundhed må kun fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og – metoder, der effektivt sikrer mod ulykker og sygdomme.

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

Det foreslås, at der indsættes en selvstændig bestemmelse om uddannelsessteders pligter i forhold til elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter i § 29 a i lovens kapitel 4 om almindelige pligter. Herefter skal uddannelsessteder sørge for, at arbejdsforholdene ved elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. § 2, stk. 3.

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

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

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

Forslaget vedrører ikke traditionelle undervisningssituationer, fx undervisning i dansk og sprogfag og heller ikke elevers, lærlinge eller studerendes anvendelse af bøger og computere m.v. i undervisningssituationer.

UDKAST

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

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

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

Det er således praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter udført af elever, studerende og andre deltagere i offentlig og privat undervisning på ovennævnte uddannelsessteder og med ovennævnte begrænsninger, der er omfattet af arbejdsmiljølovens udvidede område.

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

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

UDKAST

Derved er uddannelsesstedernes ansvar ikke det samme som arbejdsgiverens.

I dag rejser Arbejdstilsynet straffesager mod uddannelsessteder, hvis der i forbindelse med elevers, lærlinges eller studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter sker en overtrædelse af reglerne inden for arbejdsmiljølovens udvidede område, fx §§ 38, stk. 1, 45, stk. 1, og kapitel 8 om stoffer og materialer, som uddannelsesstederne kan gøres ansvarlige for.

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

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

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

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

Hvis der sker en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, vil der blive afgivet reaktion, fx i form af et påbud til uddannelsesstedet, hvis uddannelsesstedet ikke har opfyldt sine forpligtelser i forhold til planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af øvelserne. Uddannelsesstedet kan også få en bøde, hvis overtrædelsen falder inden for området, hvor Arbejdstilsynet har praksis for at rejse straffesager og de almindelige betingelser for straf i øvrigt er opfyldt.

UDKAST

Der er ikke med forslaget tilsigtet nogen ændringer i retstilstanden for uddannelsessteder i forbindelse med elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, ligesom der heller ikke er tilsigtet ændringer i Arbejdstilsynets praksis i forhold til tilsyn, reaktioner eller straffesager vedrørende uddannelsessteder og elever, lærlinge og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter.

Til nr. 9 (§ 74, stk. 4)

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

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

Det følger af den foreslåede ændring af § 74, *stk. 4*, at bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om bindende forhåndsbesked ophæves, og bekendtgørelse nr. 1992 af 9. december 2020 om bindende forhåndsbesked vil derfor bortfalde.

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

Ansøgninger indgivet til Arbejdstilsynet inden ordningens bortfald vil fortsat blive behandlet efter de hidtil gældende regler. Således vil Arbejdstilsynet fortsat kunne træffe afgørelse i sager om bindende forhåndsbesked, hvis ansøgningen er modtaget af Arbejdstilsynet senest den 31. december 2023.

Virksomhederne kan og skal efter § 12 i lov om arbejdsmiljø fortsat indhente sagkyndig bistand, hvis virksomhederne ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage arbejdsmiljøarbejdet, og virksomhederne vil også fortsat kunne efterspørge vejledning hos Arbejdstilsynet.

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

Til nr. 10 (§ 74, stk. 6, nr. 2)

UDKAST

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

Det foreslås, at bemyndigelsesbestemmelsen i § 74, stk. 6, nr. 2, ophæves. Det betyder, at beskæftigelsesministeren ikke kan fastsætte regler om gebyrer til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved behandling af anmodninger om bindende forhåndsbesked.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 9, hvorefter § 74, stk. 4, om en bemyndigelse til at fastsætte regler om bindende forhåndsbesked ophæves. Der henvises til bemærkningerne til denne bestemmelse, samt de almindelige bemærkninger i afsnit 2.10.

Til nr. 11 (§ 74, stk. 6, nr. 3)

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

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

Forslaget er en konsekvensændring af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 9, om ophævelse af bindende forhåndsbesked.

Til nr. 12 (74, stk. 8)

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 74, stk. 8, i lov om arbejdsmiljø, at gebyrer til Arbejdstilsynet efter § 74, stk. 6, reguleres automatisk med det generelle pris- og lønindeks.

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

Det betyder, at hjemlen til at fastsætte gebyrer til Arbejdstilsynet med det generelle pris- og lønindeks vil bortfalde.

UDKAST

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

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

Til nr. 13 (§ 74, stk. 9)

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

Det foreslås, at § 74, stk. 5, i § 74, stk. 9, som bliver til stk. 8, ændres til § 74, stk. 4.

Forslaget er en konsekvensændring af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 9, om ophævelse af bindende forhåndsbesked.

Til nr. 14 (74 b)

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

Det foreslås, at § 74 b ophæves.

Den foreslåede ophævelse af § 74 b vil medføre, at Arbejdstilsynet ikke vil kunne opkræve gebyr for et skærpet tilsyn.

Den foreslåede ophævelse af § 74 b vil endvidere medføre, at bekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 om skærpet tilsyn og opkrævning af gebyr, som er udstedt med hjemmel i § 74 b, vil blive ophævet. Det betyder, at Arbejdstilsynet ikke pr. automatik vil gennemføre et skærpet tilsyn, når Arbejdstilsynet over for samme virksomhed forinden har truffet afgørelse om

UDKAST

forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed.

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

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

Til nr. 15 (§ 77, stk. 1)

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

Det foreslås, at § 77, stk. 1, ændres, således at alle de afgørelser, der er begrundet i konstaterede overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, fremover træffes med hjemmel i denne bestemmelse. Det vil fremadrettet dreje sig om påtaler, påbud med frist og strakspåbud.

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

Påtale vil – som det i dag er tilfældet med ”afgørelse uden handlepligt” – fx kunne bringes i anvendelse i de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet under et tilsyn har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen og derfor har sendt en partshøring til virksomheden med oplysninger om overtrædelser. Såfremt virksomheden løser problemet i høringsperioden, vil der ikke være grundlag for at afgive et påbud, og der vil i stedet blive truffet en afgørelse om påtale.

Et andet eksempel på anvendelsesområdet for en påtale er den situation, hvor Arbejdstilsynet i forbindelse med en undersøgelse af en arbejdsulykke har konstateret, at der i forbindelse med ulykken er sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men hvor virksomheden allerede har iværksat den relevante forebyggelse eller hvor det pågældende arbejde ikke længere bliver udført.

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

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

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

Derudover kan påbud i medfør af § 77, stk. 1, om at bringe forholdet i orden straks fx bringes i anvendelse, hvis Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og formålet med afgørelsen forspildes, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks, eller hvis et påbud faktisk kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode.

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

Til nr. 16 (§ 77, stk. 2)

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

UDKAST

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

Med den foreslåede ændring vil § 77, stk. 2, udgøre hjemlen for de af Arbejdstilsynets afgørelser, som kan bringes i anvendelse, selvom der ikke er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

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

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

Til nr. 17 (§ 77 a)

Det fremgår af § 77 a i lov om arbejdsmiljø, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af et påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes. Det fremgår af bestemmelsens stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer.

Det foreslås, at § 77 a ophæves.

Den foreslåede ophævelse af § 77 a vil medføre, at Arbejdstilsynet ikke vil kunne afgive kompetencepåbud.

En virksomhed vil efter arbejdsmiljølovens § 12 fortsat være forpligtet til at indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes

UDKAST

arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, såfremt virksomheden ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden.

Med den foreslåede ændring af arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2, jf. lovforslagets § 1, nr. 5, vil beskæftigelsesministeren endvidere kunne fastsætte nærmere regler om, at virksomhederne skal anvende autoriserede arbejdsmiljørådgivere i forbindelse med afgivelse af undersøgelsespåbud efter arbejdsmiljølovens § 21. Der henvises til pkt. 2.4 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Den foreslåede ophævelse af § 77 a vil medføre, at bekendtgørelse nr. 354 af 5. marts 2021 om kompetencepåbud, som blandt andet er udstedt med hjemmel i § 77 a, vil blive ophævet.

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

Til nr. 18 (§ 78 a, stk. 1)

Det fremgår af § 78 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf, herunder 1) oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77, stk. 1 og 2, og § 77 a og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, og 2) oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn efter § 74 b.

Det foreslås, at beskæftigelsesministerens bemyndigelse til at fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om afgørelser efter lovens 77 a, dvs. kompetencepåbud, og oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn efter § 74 b, udgår af bestemmelsen. Der er således tale om konsekvensændringer som følge af de under § 1, nr. 14 og nr. 17 foreslåede ophævelser af lovens § 74 a og § 77 a.

Til nr. 19 (§ 81 b)

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

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

UDKAST

Forslaget er en konsekvensændring af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 9, om ophævelse af bestemmelsen om bindende forhåndsbesked.

Til nr. 20 (§ 82, stk. 1, nr. 3)

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

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

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

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

Til nr. 21 (§ 82, stk. 6, 2. pkt.)

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

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

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

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

Til § 2

UDKAST

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

Det foreslås i *stk. 2*, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte tidspunktet for ikrafttræden af lovforslagets § 1, nr. 1, 4, 5, 14, 15, 16, 17, 18, 20 og 21. Baggrunden herfor er, at tidspunktet for disse forslags ikrafttræden er afhængig af, at der foreligger den nødvendige it-understøttelse af den foreslåede forenkling af Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler. Den nødvendige it-understøttelse forventes at kunne idriftsættes i første kvartal 2024.

Det foreslås i *stk. 3*, at §§ 74 b og 77 a, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, og regler udstedt i medfør heraf, fortsat finder anvendelse for afgørelser truffet indtil det tidspunkt, som fastsættes af beskæftigelsesministeren efter § 2, stk. 2, i forhold til forslagene i § 1, nr. 14 og nr. 17. Det vil betyde, at afgørelser afgivet med hjemmel i lovens § 77, stk. 2, dvs. ”forbud”, indtil det fastsatte tidspunkt for ikrafttræden af lovforslagets § 1, nr. 14, fortsat vil udløse et gebyrbelagt skærpet tilsyn.

Det vil også betyde, at reglerne om gebyrbelagt skærpet tilsyn fortsat finder anvendelse for gebyrbelagt skærpet tilsyn, der er udløst af afgørelser, der er truffet med hjemmel i § 77, stk. 2, i arbejdsmiljøloven indtil det tidspunkt, som fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Endvidere vil afgørelser afgivet indtil det fastsatte tidspunkt for ikrafttræden af lovforslagets § 1, nr. 17, fortsat kunne udløse ét eller flere kompetencepåbud. Forslaget vil også betyde, at reglerne om kompetencepåbud, der er truffet efter regler fastsat i medfør af § 77 a, i arbejdsmiljøloven indtil det tidspunkt, som fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Det foreslås i *stk. 4*, at § 82, stk. 1, nr. 3, og § 82, stk. 6, 2. pkt., i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, fortsat finder anvendelse for afgørelser om kompetencepåbud, der er truffet efter regler fastsat i medfør af § 77 a, i arbejdsmiljøloven indtil det tidspunkt, som fastsættes af beskæftigelsesministeren efter § 2, stk. 2, i forhold til forslaget i § 1, nr. 17. Det betyder, at det vil være strafbart at undlade at efterkomme en afgørelse om kompetencepåbud, der er truffet inden beskæftigelsesministeren sætter reglerne om ophævelse af kompetencepåbud i kraft. Dette vil således gælde, selv om undladelsen af at opfylde kompetencepåbuddet først

UDKAST

sker efter, at beskæftigelsesministeren har sat reglerne om ophævelse af kompetencepåbud i kraft.

Det foreslås i *stk. 5*, at § 74, *stk. 4*, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, og regler udstedt i medfør heraf, fortsat finder anvendelse for afgørelser om bindende forhåndsbesked truffet på baggrund af ansøgninger om bindende forhåndsbesked, der er modtaget af Arbejdstilsynet inden den 1. februar 2024. For sådanne ansøgninger om bindende forhåndsbesked finder de hidtil gældende regler anvendelse, jf. § 74, *stk. 4*, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021.

Forslaget medfører, at Arbejdstilsynet fortsat træffer afgørelse i sager om bindende forhåndsbesked, hvis ansøgningen er modtaget af Arbejdstilsynet senest den 31. januar 2024.

Arbejdsmiljøloven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. arbejdsmiljølovens § 90, og derfor gælder denne lov heller ikke for Færøerne og Grønland.

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. no- vember 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, lov nr. 556 af 10. maj 2022, § 9 i lov nr. 893 af 21. juni 2022, og §§ 2 og 4 i lov nr. 324 af 28. marts 2023, foretages følgende ændrin- ger:</p>
<p>§ 13 c. Beskæftigelsesministeren fastsæt- ter regler om autorisation af ar- bejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1.</p>	<p>1. I § 13 c udgår », herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1«.</p>
<p>§ 15 a <i>Stk. 1.</i> Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig ar- bejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejds- pladsen under hensyntagen til ar- bejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurde- ringen skal forefindes i virksomhe- den og være tilgængelig for virk- somhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen. En arbejdspladsvurdering skal revide-</p>	<p>2. § 15 a, <i>stk. 1-3</i>, ophæves, og i stedet indsættes: »§ 15 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der gennemføres en arbejds- pladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren skal derefter sørge for at gennem- føre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, ar- bejdsmetoderne, arbejdsproces- serne m.v., som kan have betyd- ning for virksomhedens arbejds- miljø. <i>Stk. 2.</i> Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en ar-</p>

<p>res, 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><i>Stk. 2.</i> 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> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p><i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.</p> <p><i>Stk. 4-6.</i> ---</p>	<p>bejdspladsvurdering 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. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold. 2) En skriftlig handlingsplan til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Handlingsplanen skal omfatte en beskrivelse af problemerne art, alvor, omfang og årsager, samt oplysninger om hvornår og hvordan de konstaterede problemer skal løses, herunder hvem der har ansvaret for at gennemføre løsningerne. 3) Gennemførelse af handlingsplan og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger, herunder opfølgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive. <p><i>Stk. 3.</i> Arbejdsgiveren skal sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer, afdækkes mindst hvert tredje år.</p> <p><i>Stk. 4.</i> En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen.</p>
---	--

UDKAST

	<p>gen, samt under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Handlingsplanen, jf. stk. 2, nr. 2, skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.</p> <p><i>Stk. 6.</i> 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.«</p> <p>Stk. 4-6 bliver herefter stk. 7-9.</p>
<p>§ 15 a <i>Stk. 1-3---</i> <i>Stk. 4.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3. <i>Stk. 5-6. ---</i></p>	<p>3. I § 15 a, stk. 4, der bliver stk. 7, ændres »stk. 1-3« til: »stk. 1-6«.</p>
<p>§ 21. <i>Stk. 1. ---</i> <i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.</p>	<p>4. I § 21, stk. 2, ændres »ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab« til: »foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver«.</p>
<p>-</p>	<p>5. I § 21, stk. 2, indsættes som 2. pkt.:</p>

UDKAST

	»I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om brugen af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.«
<p>§ 26 <i>Stk. 1. ---</i> <i>Stk. 2.</i> Bliver arbejdslederen bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.</p>	<p>6. I § 26, <i>stk. 2, 1. pkt.</i>, indsættes efter »sygdom«: »eller på anden vis forringe sikkerheden eller sundheden« og efter »faren« indsættes: »eller løse problemerne«.</p>
<p>§ 26 <i>Stk. 1. ---</i> <i>Stk. 2.</i> Bliver arbejdslederen bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.</p>	<p>7. I § 26, <i>stk. 2, 2. pkt.</i>, ændres »Kan faren ikke afværges« til: »Er dette ikke muligt« og »på stedet« udgår.</p>
-	<p>8. Efter § 29 indsættes:</p> <p style="text-align: center;"><i>»Uddannelsessteder</i></p> <p>§ 29 a. Uddannelsessteder skal sørge for, at arbejdsforholdene ved elevers, lærlinges og studerendes praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. § 2, <i>stk. 3.</i>«.</p>
<p>§ 74. <i>Stk. 1-3. ---</i></p>	<p>9. § 74, <i>stk. 4</i>, ophæves. <i>Stk. 5-7</i> bliver herefter <i>stk. 4-6</i>.</p>

UDKAST

<p><i>Stk. 4.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet efter anmodning kan meddele bindende forhåndsbesked til arbejdsgivere samt projekterende og rådgivere vedrørende udførelsen af et planlagt, konkret arbejde, inden dette påbegyndes.</p> <p><i>Stk. 5.</i> ---</p> <p><i>Stk. 6.</i> ---</p> <p>1) ---</p> <p>2) Behandling af anmodninger om bindende forhåndsbesked, jf. § 74, stk. 4.</p> <p>3) Behandling af ansøgninger om bemyndigelse til autorisation af arbejdsmiljørådgivere, til godkendes- og kontrolopgaver samt om ændringer deraf, jf. § 74, stk. 5.</p> <p>4) ---</p> <p><i>Stk. 7.</i> ---</p> <p><i>Stk. 8.</i> Gebyrer til Arbejdstilsynet efter stk. 6 reguleres automatisk med det generelle pris- og lønindeks.</p> <p><i>Stk. 9.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling til den, som Arbejdstilsynet har uddelegeret eller henlagt opgaver til, jf. § 9, stk. 2, og § 74, stk. 5.</p>	<p>10. I § 74, stk. 6, som bliver stk. 5, ophæves nr. 2. Nr. 3-4 bliver herefter nr. 2-3.</p> <p>11. I § 74, stk. 6, nr. 3, som bliver stk. 5, nr. 2, ændres »§ 74, stk. 5« til »§ 74, stk. 4«</p> <p>12. § 74, stk. 8, ophæves. Stk. 9 bliver herefter stk. 8.</p> <p>13. I § 74, stk. 9, som bliver stk. 8, ændres »§ 74, stk. 5« til »§ 74, stk. 4«.</p>
<p>§ 74 b</p> <p>Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre skærpet tilsyn, når Arbejdstilsynet over for samme virksomhed forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende, betydelig fare for de</p>	<p>14. § 74 b ophæves.</p>

<p>ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om opkrævning og betaling af et gebyr fra virksomhederne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn, jf. stk. 1. Gebyr, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.</p>	
<p>§ 77</p> <p><i>Stk. 1.</i> Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.</p> <p><i>Stk. 2-4.</i> ---</p>	<p>15. I § 77, <i>stk. 1</i>, udgår: »og kan«.</p>
<p>§ 77</p> <p><i>Stk. 1.</i>---</p> <p><i>Stk. 2.</i> Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås herunder</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p><i>Stk. 3-4.</i> ---</p>	<p>16. § 77, <i>stk. 2</i>, affattes således:</p> <p>»Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det i øvrigt nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås ved effektive foranstaltninger.«</p>

<p>§ 77 a</p> <p><i>Stk. 1.</i> Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer.</p>	<p>17. § 77 a ophæves.</p>
<p>§ 78 a</p> <p><i>Stk. 1.</i> Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om offentliggørelse af oplysninger om den enkelte virksomheds arbejdsmiljø på baggrund af Arbejdstilsynets tilsyn og resultaterne heraf, herunder</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77, stk. 1 og 2, og § 77 a og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, og 2. oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed er under skærpet tilsyn efter § 74 b. <p><i>Stk. 2-4.---</i></p>	<p>18. I § 78 a, <i>stk. 1</i>, indsættes efter »herunder«: »oplysninger om den enkelte virksomhed og om Arbejdstilsynets tilsyn, afgørelser efter § 77, stk. 1 og 2, og de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser.«, og <i>nr. 1 og 2</i> ophæves.</p>
<p>§ 81 b. Klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed bemyndiget i medfør af § 74, stk. 5, kan indbringes for Arbejdstilsynet</p>	<p>19. I § 81 b ændres »§ 74, stk. 5« til: »§ 74, stk. 4«.</p>

UDKAST

<p>inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.</p>	
<p>§ 82</p> <p><i>Stk. 1.</i> Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, som</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. --- 2. --- 3. ikke efterkommer påbud efter § 77, § 77 a, stk. 1 eller 4. --- <p><i>Stk. 2-9.</i>---</p>	<p>20. I § 82, <i>stk. 1, nr. 3</i>, udgår: »», § 77 a, stk. 1«.</p>
<p>§ 82</p> <p><i>Stk. 1-5.</i>---</p> <p><i>Stk. 6.</i> Ved arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10 skal der ved straffens udmåling, jf. stk. 1, 2, 4 og 5, lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgiverens manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser.</p> <p><i>Stk. 7-9.</i>---</p>	<p>21. I § 82, <i>stk. 6, 2. pkt.</i>, udgår: »eller § 77 a, stk. 1«.</p>