



Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

J. nr. 2022-6100

## Akademikernes høringssvar vedr. ændring i lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

Den 15. september 2022  
Sagsnr. S-2022-944  
Dok.nr. D-2022-52070  
nihe/

Akademikerne har ingen bemærkninger til de foreslåede ændringer i lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

AKADEMIKERNE  
THE DANISH CONFEDERATION  
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Akademikerne noterer sig, at de fleste af de foreslåede ændringer i **lov om arbejdsmiljø** omhandler opfølgning på afrapporteringen fra det midlertidige ekspertudvalg til udvikling af arbejdsmiljøorganisationen (AMO-udvalget) og at formuleringerne i det store og hele følger AMO-udvalgets anbefalinger.

Nørre Voldgade 106, 1. sal  
DK - 1358  
København K.

Akademikerne har imidlertid følgende bemærkninger og forslag til enkelte af bestemmelserne.

T +45 3369 4040  
E [ac@ac.dk](mailto:ac@ac.dk)  
W [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

### Vedr. arbejdsmiljøuddannelse

§ 9 foreslås fremover affattet således:

*Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage senest 3 måneder efter tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen.*

Akademikerne finder, at "tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen", nemt kan misforstås, som at det skal være arbejdsmiljøorganisationen som sådan og ikke det enkelte medlem af AMO, som tiltræder. Det fremgår både af AMO-udvalgets rapport og lovbemærkningerne, at der er tale om det enkelte medlems tiltrædelse. Akademikerne foreslår derfor, at dette tydeliggøres, så der i stedet kommer til at stå "*efter tiltrædelse som medlem af arbejdsmiljøorganisationen*"

## Vedr. Arbejdstilsynets opfølgning på indgåede aftaleforløb om løsning af arbejdsmiljøproblemer

Side 2 af 3

§ 77b, Stk. 4. foreslået fremover affattet således:

*En aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere om aftalen er opfyldt".*

Således foreslås det tidligere "kontrollere forholdene" erstattet med "kontrollere om aftalen er opfyldt".

Begrundelsen i lovbemærkningerne er, at dette er nødvendigt for, at der kan indgås aftaler med Arbejdstilsynet vedrørende løsning af arbejdsmiljøproblemer på andre arbejdspladser (P-enheder) under en større juridisk enhed.

Akademikerne kan ikke støtte ændringen fra "forholdene" til "om aftalen er overholdt", idet der er tale om en indsnævring af det tilsynsobjekt, som Arbejdstilsynet har ved opfølgning på aftaler. Arbejdstilsynet kontrollerer ikke blot overholdelse af en aftale, når tilsynet følger op på en indgået aftale, men forholdene i arbejdsmiljøet bredere set. Således skal Arbejdstilsynet have blik for, om der er problemer i arbejdsmiljøet, som skal løses, uagtet om det konkrete indhold i en aftale måtte være overholdt.

Akademikerne henviser til ekspertudvalgets anbefalinger om aftaleforløbene. I anbefalingerne står (Akademikernes understregninger):

*Der vil blive fulgt op med kontrolbesøg. Der vil derfor blive fulgt mere konsekvent op på et aftaleforløb end på et påbud, hvor opfyldelsen af påbuddet ofte alene vurderes ud fra en tilbagemelding uden et fysisk besøg, og hvor et nyt tilsynsbesøg typisk først sker inden for et til to år. **Hvis kontrolbesøget viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet forfølge sagen med henblik på et påbud (..)**".*

Af ekspertudvalgets anbefalinger ses derved, at Arbejdstilsynet forventes at følge op på, om der er arbejdsmiljøproblemer, som ikke er løst. Dette er som nævnt ovenfor ikke det samme, som at følge op på om en aftale er opfyldt.

Akademikerne foreslår derfor, at bestemmelsen i stedet affattes på følgende måde:

*"En aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene og om aftalen er opfyldt"*

Side 3 af 3

### **Vedr. ændringerne i bestemmelserne om arbejdspladsvurdering**

Akademikerne noterer sig, at det ikke er alle dele af de foreslåede ændringer i bestemmelserne om arbejdspladsvurdering, som foreslået af AMO-udvalget, som gengives i den foreslåede nye § 15 a.

Bl.a. er elementerne om brug af ekstern sagkyndig bistand, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over fornøden indsigt til at gennemføre arbejdspladsvurderingen, samt at der skal ske en påtegning på arbejdspladsvurderingen fra arbejdsmiljøorganisationen, ikke medtaget. Dertil kommer, at det bl.a. heller ikke fremgår, at sygefravær skal inddrages i APV'en.

Ved en sammenligning med de eksisterende bestemmelser i arbejdsmiljøloven om arbejdspladsvurdering ses, at heller ikke alle bestemmelser om arbejdspladsvurdering, som er anført i den nuværende bekendtgørelse om arbejdets udførelse, er medtaget i arbejdsmiljøloven i dag.

Det er imidlertid uklart, hvilke kriterier, der er ligger til grund for, hvornår bestemmelser er medtaget i selve arbejdsmiljøloven, og hvornår de ikke er samt hvilke af AMO-udvalgets anbefalinger som medtages i arbejdsmiljøloven og hvilke, som ikke medtages.

På den baggrund vil Akademikerne opfordre til, at reglerne kommer til at stå ens i arbejdsmiljøloven og i den kommende bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde (hvor APV-reglerne fremover kommer til at fremgå).

Med venlig hilsen

Nina Hedegaard Nielsen

Chefkonsulent

D: 51680261

E: nihe@ac.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Departementet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Att.: lhk@bm.dk, mebu@bm.dk

**Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. – jeres j.nr. 2022-6100**

Beskæftigelsesministeriet har i mails af 19. og 30. august 2021 med svarfrist den 15. september 2022 anmodet Arbejds miljøklagenævnet om bemærkninger til udkast til forslag til ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om udstationering af lønmodtagere.

Sekretariatet skal for så vidt angår de organisationer, der er repræsenteret i Arbejds miljøklagenævnet, henvise til de svar organisationerne måtte afgive.

Sekretariatet for arbejdsmiljøklagenævnet har følgende bemærkninger til lovforslaget:

Det fremgår af de almindelige bemærkninger (side 22) til forslaget om at indføre hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud, at der er en række betingelser, der alle skal være opfyldte, for at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud.

Herefter gennemgås tre betingelser, hvor den første er, at der på byggepladsen skal være mindst to virksomheder, der udfører arbejde eller lader arbejde udføre på byggepladsen i byggeperioden. Den anden betingelse er, at Arbejdstilsynet har været på tilsynsbesøg på byggepladsen mindst 4 gange inden for 3 måneder. Den tredje betingelse er, at Arbejdstilsynet inden for 3 måneder skal have afgivet adskillige afgørelser, som holdes op mod det antal ansatte, der er beskæftiget på byggepladsen. Den tredje betingelse skal sikre, at der tages højde for forskellen i aktiviteten på små og store byggepladser.

13. september 2022

J.nr. 22-36645

Sekretariatet for  
Arbejds miljøklagenævnet

Ankestyrelsen  
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)  
[sikkermail@ast.dk](mailto:sikkermail@ast.dk)

EAN-nr:  
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:  
man-fre kl. 9.00-15.00

Sekretariatet bemærker, at den tredje betingelse ikke fremgår af den foreslåede lovtekst, som de to øvrige betingelser.

I bemærkningerne til de enkelte bestemmelser på side 88<sup>o</sup> henvises til en foreslået bestemmelse i § 77, stk. 4, nr. 3. Sekretariatet bemærker, at forslaget ikke ses at indeholde et stk. 4, nr. 3.

Det fremgår ligeledes på side 88, at "Samtidig forudsættes antallet af afgørelser at skulle sammenholdes med antallet af beskæftigede på byggepladsen i byggeperioden. Det betyder, at der vil blive taget højde for forskellen i aktiviteten på henholdsvis mindre og større byggepladser". Som anført oven for ses denne forudsætning ikke at have støtte i lovteksten.

Tilsvarende ses lovteksten ikke at understøtte de gennemgåede betingelser og forudsætninger om antal ansatte og antal afgørelser, der skal ligge til grund for en afgørelse om byggepladsforbud på henholdsvis små og store byggepladser.

Lovforslaget ses heller ikke at indeholde en bemyndigelse til ministeren til at fastsætte regler herom.

Sekretariatet skal i øvrigt foreslå, at det overvejes, om det kunne være hensigtsmæssigt allerede i det nye stk. 6 i § 77 at anføre, hvad den skriftlige tilbagemelding skal omhandle/indeholde. I stk. 7 kan der så henvises til stk. 6, og tilsvarende overveje en sproglig lettelse af teksten i stk. 7.

Det kunne fx være følgende ordlyd:

"Stk. 6. Bygherren skal give en skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, at de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for afgørelsen om byggepladsforbud efter stk. 4, er bragt i orden.

Stk. 7. Når bygherren har givet den skriftlige tilbagemelding til Arbejdstilsynet, jf. stk. 6, foretager Arbejdstilsynet snarest muligt herefter en gennemgang af byggepladsen med bygherren eller dennes repræsentant med henblik på at vurdere, om arbejdet på byggepladsen kan genoptages. Arbejdstilsynet meddeler bygherren, om arbejdet på byggepladsen kan genoptages."

Venlig hilsen

Cathrine Due Billing  
Ankechef

København den 15. september 2022

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1600 København K

Sendt til lhk@bm.dk, mebu@bm.dk og bm@bm.dk

## Høringsvar

### **Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.**

J.nr. 2022-6100

Bygherreforeningen takker for lejlighed til at afgive høringssvar på ovennævnte.

Som interesseorganisation for de professionelle bygherrer i Danmark er der et par af emnerne, der særligt er i vores fokus.

#### **Hjemmel til at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan træffe afgørelse om byggepladsforbud (forslagets §37a i Arbejdsmiljøloven)**

Bygherreforeningen er overordnet positive overfor tiltag, som kan forbedre arbejdsmiljøet og sikkerheden på byggepladser i Danmark. Vi anerkender, at der fortsat er mange udfordringer med at aktørerne i byggeriets værdikæde sætter tilstrækkeligt fokus på et godt arbejdsmiljø og opbygger procedurer, som understøtter dette, både før, under og efter byggefasen.

Vi har også gode eksempler på bygherrer, som anvender muligheden for at lukke byggepladsen, hvis der er gentagne brud på arbejdsmiljøreglerne. En mulighed, som skal være fastlagt i kontraktgrundlaget, hvis bygherre skal kunne gøre dette uden at pådrage sig et økonomisk krav fra kontraktparter, som omfattes af lukningen. Det vil således udgøre en fravigelse fra AB18-aftalesystemet.

Det vil imidlertid altid være forbundet med en vis risiko at benytte muligheden fra bygherres side, afhængig af aftaleforhold. En enkelt entreprenørs uhensigtsmæssige ageren, kan ved en lukning af byggepladsen medføre økonomiske konsekvenser for alle øvrige parter, herunder såvel bygherre, rådgivere som øvrige entreprenører på pladsen. Man må forudse en øget mængde af retssager eller voldgiftssager vedrørende afledte tab, forsinkelser osv., hvis man anvender denne mulighed.

Derfor er der også en vis bekymring over lovforslaget. For det første er vi bekymrede for, om man har gennemtænkt de økonomiske konsekvenser, som må følge af, at Arbejdstilsynet nedlægger byggepladsforbud. Ifølge reglerne i AB aftalesættet er bygherren i henhold til reglerne om forsinkelse erstatningspligtig overfor de entreprenører, som ikke har været skyld i byggepladsforbuddet. Det kan føre til alvorlige omkostninger for bygherrer, hvis byggepladser i fremtiden lukkes fuldstændigt ned, som følge af en enkelt entreprenørs uhensigtsmæssige adfærd. Både i forhold til øgede omkostninger til retssager eller voldgiftssager og til direkte erstatninger.

Man kan desuden forudse, at entreprenører vil begynde at forsikre sig imod de omkostninger, som andre entreprenørers uhensigtsmæssige ageren, der fører til et byggepladsforbud, vil medføre. Disse forsikringspræmier vil være en del af entreprenørernes kostpriser, og vil fordyre projekterne uden at skabe nogen værdi.

Vi finder også, at Arbejdstilsynet kan pådrage sig en risiko for betydelige erstatningskrav, hvis der træffes afgørelse om byggepladslukning, som efterfølgende viser sig at være uretmæssig eller hvis varslinger mv. ikke følger forskrifterne.

Derudover er vi grundlæggende bekymrede over, at lovens nuværende klare ansvarsfordeling mellem bygherre og arbejdsgivere på pladsen udvandes med dette lovforslag. Bygherren har i dag ikke ansvar for arbejdsgiverens varetægelse af sine arbejdsmiljøforpligtelser overfor sine ansatte og involveres derfor som regel heller ikke Arbejdstilsynets tilsyn med dette. Med lovændringen vil opdelingen ikke længere være entydig og det kommer dermed til at fremstå uklart, hvor bygherrens ansvar fremover begynder og slutter. Det vil gøre indsatserne vanskeligere for alle.

Vi har derfor følgende punkter, som vi finder, er nødvendige at undersøge og klarlægge nærmere, hvis lovforslaget skal gennemføres

- Det er nødvendigt med en analyse af de økonomiske og juridiske konsekvenser, herunder aftaleforhold mellem bygherre og entreprenører i henhold til reglerne i AB18-systemet.
- Klarlæggelse af bygherrens fremtidige ansvarsområde, idet der med lovforslaget sker en forskydning af ansvarsforholdet mellem bygherre og arbejdsgiver.
- Involvering af bygherren vil være afgørende. Det vil ikke være acceptabelt, at Arbejdstilsynet fører skærpet tilsyn med en entreprenør uden at inddrage bygherren, hvis det kan ende med en lukning af byggepladsen. Bygherren skal have mulighed for at agere, inden et byggepladsforbud iværksættes.
- Det vil derudover være nødvendigt med klare regler for, hvornår og hvordan et byggepladsforbud kan iværksættes. Det er af hensyn til gennemsigtighed behov for at få defineret kriterier for at Arbejdstilsynet må anvende byggepladsforbuddet, så det ikke bliver udpræget personbårne afgørelser, der praktiseres forskelligt på tværs af projekter og lokationer. Ligeledes må det defineres, i hvilket omfang en byggeplads kan lukkes. Fx vil det få enorme økonomiske konsekvenser at lukke et hospitalsbyggeri eller infrastrukturprojekt og det må derfor altid være en overvejelse, om man kan udelukke enkelte aktører eller lukke dele af et byggeri.

Vi foreslår derfor helt konkret at følgende indarbejdes i loven eller den tilhørende vejledning:

- At betingelserne for nedlæggelse af forbuddet skærpes f.eks. med et vist minimum af antal afgørelser og karakteren af deres grovhed.
- At varslingen af bygherre skal indeholde en udførlig gennemgang af de konstaterede forhold samt de dertil hørende afgørelser samt en frist for håndtering inden yderligere tilsyn og potentielt forbud.
- At der fastsættes en frist på maksimalt 2 dage fra bygherrens klarmelding, til tilsynet skal være til stede.

Desuden bør det præciseres hvem bygherrens repræsentant er / kan være i forbindelse med Arbejdstilsynets gennemgang på byggepladsen med henblik på en vurdering af om arbejdet på byggepladsen må genoptages, jf. forslaget §37a, stk. 3. Er det AMK(B), bygherrerådgiver, byggeleder, andre?

Generelt er vi overraskede over lovforslaget, som vi i vores samarbejde med de øvrige parter og Arbejdstilsynet ikke tidligere har hørt om. Vi havde gerne bidraget til tilblivelsen og håber, at ministeriet og Arbejdstilsynet fremover vil rette henvendelse inden et lignende forslag fremsættes, så vi kan drøfte mulige fordele og risici ved ændringer i lovgivningen i de relevante fora og samarbejder på tværs i branchen.

Vi har også den opfattelse, at vi i langt højere grad end at stramme lovgivningen, bør se på at udanne og udvikle virksomhedernes arbejde med sikkerhed og sundhed. Vi har selv gode erfaringer med aktivering af topledelsen i bygherreorganisationer med henblik på at opbygge et strategisk fokus på arbejdsmiljø i egen organisation og i forhold til samarbejdspartnere. Herunder opbygning af ulykkesstatistikker, systematisk opfølgning på nærved-hændelser, synlighed på byggepladsen mm. Det er erfaringer, som kan indarbejdes i hele værdikæden, og med lignende erfaringer fra olie- og gasbranchen er vi overbeviste om, vil have effekt på ulykkesstatistikken.



**Arbejdsgiverens pligt til at indberette sager om asbest (Lovforslagets §49 d i Arbejds miljøloven)**

Vi støtter op om forslaget.

Vi har haft lejlighed til at bidrage i Arbejdsgruppen om asbest og er enige i behovet for at sikre viden om eventuelle sager med eksponering for asbest til senere brug for eventuel forsikringsafklaring.

**Terminaladgang for Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø Forslagets §80b og 34§b**

Vi har ingen indvendinger imod forslaget, men støtter generelt tiltag, der kan give bedre mulighed for at analysere ulykkesindberetninger og få et bedre statistisk materiale.

Vi savner i dag langt bedre mulighed for at udtrække data fra EASY, så det vil være muligt for os og vores medlemmer at få en bedre indsigt i ulykkesforekomster på de danske byggepladser. Systemet har store begrænsninger og det er i dag ikke muligt at høste værdi af de mange data, som er indberettet omkring ulykker og arbejdsskader.

**Bemærkninger til forslag om ændringer af §4 i Udlændingeloven samt §5 i Lov om udstationering af lønmodtagere**

Vi støtter op om forslag til ændringer. Vi er enige i behovet for at styrke viden om de ansatte, der færdes på danske byggepladser og at statslige myndigheder bedre kan kontrollere disse forhold end mange bygherrer, som ikke har den nødvendige kapacitet eller kompetence. Og som i øvrigt bevæger sig i et vanskeligt område af hensyn til GDPR-lovgivning.

## Viktor Myglegård Andersen

---

**Fra:** info cfu-net <info@cfu-net.dk>  
**Sendt:** 13. september 2022 14:47  
**Til:** Postenheden  
**Emne:** SV: Høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Id nr.: 232338)

Til rette vedkommende.

CFU har ikke bemærkninger til høringen.

Med venlig hilsen

Camilla Christensen  
Assistent

**SKAF CO 10 LC**

**CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg**

Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K

Telefon 33 76 86 74  
Mail: [cc@skaf-net.dk](mailto:cc@skaf-net.dk)

**Fra:** Postenheden <post@bm.dk>

**Sendt:** 18. august 2022 15:22

**Til:** Adoption og samfund <foreningen@adoption.dk>; Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; Akademikerne <ac@ac.dk>; Amnesty NU <kontakt@amnesti-nu.dk>; AMNESTY INTERNATIONAL DANSK AFD <amnesty@amnesty.dk>; Arbejdsmiljørådet <post@amr.dk>; Arbejdsmiljørådgiverne <info@bamr.dk>; Arbejdsskadeforeningen AVS <avs.formand@gmail.com>; BANKER OG SPAREKASSERS UNGDOMSKONTAKT FINANSRÅDET <f@finansraadet.dk>; Bedsteforældre for Asyl <koordinationsgruppen@bedsteforaeldreforasyl.dk>; Beskæftigelsesrådet <kba@star.dk>; info cfu-net <info@cfu-net.dk>; BYGGE-, ANLÆGS- OG TRÆKARTELLET BOX 392, 1790 KBH V <bat@batkartellet.dk>; CONTEA ESBJERG A/S <contea@contea.dk>; DAHLBERG ASSURANCE AGENTUR A/S <agentur@dahlberg.dk>; Danes Worldwide <danes@danes.dk>; DANMARKS BIBLIOTEKSFORENING <db@db.dk>; DANMARKS FRIE FAGFORENING ADMINISTRATIONEN <DFF@DFF.net>; Dansk Arbejdsgiverforening <da@da.dk>; DANSK FLYGTNINGEHJÆLP <drc@drc.dk>; Dansk Flygtningehjælp Ungdom Hovedstaden <hovedstaden@dfunk.dk>; Dansk PEN <pen@pen.dk>; DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING <ds@socialrdg.dk>; Dansk Sygeplejeråd <dsr@dsr.dk>; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; Danske Universiteter <dkuni@dkuni.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <dommerforeningen@gmail.com>; Den Danske Helsinki-Komiteé for Menneskerettigheder <main@helsinki-komiteen.dk>; Den Katolske Kirke i Danmark - Ansgarstiftelsen <bispekontoret@katolsk.dk>; Det Faglige Hus - Akasse <info@detfagligehus.dk>; Dignity - Dansk Institut mod Tortur <info@dignity.dk>; Dokumentations- og Rådgivningscenter om Racediskrimination <info@humanrights.dk>; Dommerfuldmægtigforeningen <jura@dommerfm.dk>; Erhvervshus Hovedstaden S/I <info@ehhs.dk>; Erhvervshus Midtjylland S/I <info@erhvervshusmidtjylland.dk>; Erhvervshus Nordjylland S/I <tm@ehnj.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; Fagligt Fælles Forbund <3f@3f.dk>; finanssektorens arbejdsgiverforening <fa@fanet.dk>; Folkehøjskolernes Forening i Danmark <kontor@ffd.dk>; FORENINGEN AF INTERNE REVISORER <git@nykredit.dk>; Foreningen af Udlændingeretsadvokater <jl@nhglaw.dk>; Forhandlingsfællesskabet <post@forhandlingsfaellesskabet.dk>; FORSIKRING & PENSION <fp@forsikringogpension.dk>; Forsikringsforbundet <info@forsikringsforbundet.dk>; Forsikringsmæglerforeningen <plj@fmf.dk>; Frie Funktionærer <kontakt@frie.dk>; FSR - danske revisorer <fsr@fsr.dk>; Færøernes Landsstyre <logting@logting.fo>; GARTNERI- LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <info@gls-a.dk>; Grønlands Landsting <inatsisartut@inatsisartut.gl>; Håndværksrådet <engberg@hvr.dk>; IDA Ingeniørforeningen i Danmark <ida@ida.dk>; Indvandrermedicinsk klinik, OUH <charlotte.rehling@rsyd.dk>; INDVANDRERRÅDGIVNINGEN ApS <postmaster@indvanderraadgivningen.dk>;

Info - Frivilligrådet <Info@frivilligraadet.dk>; info@bygherreforeningen.dk; info@tdl.dk; Institut for Menneskerettigheder -Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution <info@humanrights.dk>; International Community/Erhverv Aarhus <info@internationalcommunity.dk>; ITD Arbejdsgiver <info@itdarbejdsgiver.dk>; Kirkens Integrationsstjensete <INFO@KIT-DANMARK.DK>; Knud Vilby (på vegne af Fredsfonden) <knud@vilby.dk>; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; kontakt@kooperationen.dk; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <ka@ka.dk>; Kristelig Fagbevægelse KRIFA <pol.sekr@krifa.dk>; Kvindernes Internationale Liga for Fred og Frihed <wilpfdk@gmail.com>; Københavns Byret <kobenhavn@domstol.dk>; Landbrug og fødevarer <info@lf.dk>; Landsforeningen af Forsvarsadvokater <pt@strafferetsadvokaten.dk>; LEDERNE <Lederne@lederne.dk>; LOKK - Landsorganisation af Kvindekrisecentre <sekretariat@lokk.dk>; Lægeforeningen <dadl@dadl.dk>; Lærernes Centralorganisation <lc@skaf-net.dk>; Lønmodtagernes Dyrtidsfond <info@ld.dk>; Medarbejder- og Kompetencestyrelsen <medst@medst.dk>; Mellempfolkeligt Samvirke <ms@ms.dk>; oao@oao.dk; Plums Fond for Fred, Økologi & Bæredygtighed <fredsfonden@fredsfonden.dk>; Producentforeningen <INFO@PRO-F.DK>; Prosa, Forbundet af It-professionelle <prosa@prosa.dk>; Pro-Vest Aps <vagn@pro-vest.dk>; RAD FP Sikker <rigsadvokaten@ankl.dk>; Refugees Welcome <kontakt@refugeeswelcome.dk>; Retspolitisk Forening <info@retspolitik.dk>; Rigsrevisionen <info@rigsrevisionen.dk>; Røde Kors <info@rodekors.dk>; S/I Erhvervshus Fyn <annck@erhvervshusfyn.dk>; S/I Erhvervshus Sjælland <jnm@vhsj.dk>; S/I Erhvervshus Syddjylland <adn@ehsyd.dk>; Sedwick / Leif Hansen <info@slhdk.dk>; sekretaer@aktuarforeningen.dk; SIRI Rådet for Etniske Minoriteter <rem@siri.dk>; SMVdanmark <smv@SMVdanmark.dk>; SOS Racisme <sos@sosracisme.dk>; Trykkefrihedsselskabet af 2004 <trykkefrihed@trykkefrihed.dk>; Udlændingenævnet <udln@udln.dk>; Vestre Landsret <post@vestrelandsret.dk>; work-live-stay southern denmark <lben@worklvestay.dk>; WTW 2020 ApS <wtwxyz1@gmail.com>; Ægteskab uden Grænser <info@aegteskabudengraenser.dk>; Ældre Sagen <aeldresagen@aeldresagen.dk>; Østre Landsret <post@oestrelandsret.dk>; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; Arbejdsmarkedets Erhvervssikring <aes@aes.dk>; Arbejds miljøklagenævnet <ast@ast.dk>; Bygningsstyrelsen <bygst@bygst.dk>; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; Erhvervsstyrelsen <erst@erst.dk>; Finanstilsynet <finansstilsynet@ftnet.dk>; Høringer - Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) <pote@atp.dk>; LSK postkasse <LSK@siri.dk>; skatteforvaltningen <myndighed@sktst.dk>; Team Effektiv Regulering <letbyder@erst.dk>; Trafikstyrelsen <info@trafikstyrelsen.dk>; Udbetaling Danmark <udbetalingdanmark@atp.dk>  
Emne: Høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Id nr.: 232338)

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



#### Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K

T 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

#### Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen

T +45 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

FORTROLIGHED: Denne e-mail og evt. vedhæftede filer kan indeholde fortrolige oplysninger. Er du ikke rette modtager, bedes du venligst omgående underrette os og derefter slette e-mailen og enhver vedhæftet fil uden at beholde en kopi og uden at videregive oplysninger om indholdet.

Vores persondatapolitik fremgår af vores hjemmesider:

<https://www.skaf-net.dk/persondatapolitik>

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

## Høringssvar om ændring af udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

15. september 2022  
TBH/BFL  
Dok ID: 197141

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 18. august 2022 modtaget høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljøloven, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. Det bemærkes, at DA afgiver et særskilt høringssvar vedr. ændringerne af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring.

DA er enig i, at arbejde i Danmark skal foregå under ordnede forhold, og at alle virksomheder, som udfører arbejde i Danmark skal overholde de danske regler, samt at personer, som opholder sig og arbejder i Danmark, skal være i besiddelse af de nødvendige opholds- og arbejdstilladelser.

Efter DA's opfattelse er lovforslaget dog for vidtgående i forhold til det problem, det tilsigter at løse. Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og Arbejdstilsynet kontrollerer allerede i dag udlændingeområdet og myndighederne har tilstrækkelige redskaber til at forebygge og bekæmpe ulovligt ophold og arbejde.

Med lovforslaget vil der blive indført restriktioner, som vil gøre det langt vanskeligere for danske virksomheder at få udenlandsk arbejdskraft via udstationeringsreglerne til at udføre arbejde som er nødvendig i den nuværende situation med massiv mangel på arbejdskraft.

Lovforslaget vil desuden ramme de danske koncerner, som sender medarbejdere fra deres datterselskaber mv., der er etableret i udlandet, til at løse opgaver eller gennemføre traineeforløb i koncernens danske hovedsæde.

Derudover rammer lovforslaget også den offentlige sektor, som har akut brug for kvalificeret udenlandsk arbejdskraft til at afhjælpe de alvorlige rekrutteringsudfordringer som social- og sundhedsvæsenet oplever.

Vester Voldgade 113  
1552 København V  
Tlf.: 33 38 90 00  
CVR 16834017  
da@da.dk  
da.dk

Forslaget modarbejder dermed direkte regeringens brede aftale om at styrke international rekruttering indgået med Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Det Konservative Folkeparti, Nye Borgerlige, Liberal Alliance og Kristendemokraterne.

Lovforslaget indfører alt for vidtgående beføjelser til både SIRI og til Arbejdstilsynet. Lovforslaget vil også medføre betydelige administrative byrder for udenlandske virksomheder, og bidrage til ikke kun at mistænkeliggøre udlændinge, der kommer fra udlandet og tager et arbejde i Danmark, men også danske statsborgere.

### **Vidtgående og unødvendige lovændringer**

Med lovforslaget får SIRI og Arbejdstilsynet hjemmel til at anmode medarbejdere på en arbejdsplads, herunder danske statsborgere, om at forevise gyldig legitimation. Dermed tildeles disse myndigheder en meget mere vidtgående kompetence end den adgang, politiet har i dag til at bede om, at personer legitimerer sig. Politiet kan kun kræve at en person oplyser navn, adresse og fødselsdato.

Det fremgår af lovforslagets beskrivelse af gældende ret efter udlændingeloven, at udlændingemyndighederne allerede i dag har betydelige redskaber til rådighed for at kontrollere udlændinges ret til arbejde og ophold i Danmark. Derimod er det ikke tydeligt i lovforslaget, hvorfor disse redskaber ikke er tilstrækkelige og dermed hvilken begrundelse der er for, at SIRI skal have mulighed for at kræve, at alle på en arbejdsplads fremviser legitimation. Det eneste der skal til for, at SIRI kan anmode om legitimation er, at der er tale om en person, som befinder sig på en arbejdsplads i Danmark.

DA finder det meget vidtgående, at udlændingemyndighederne også skal have adgang til at anmode danske statsborgere om at forevise gyldig legitimation. Dette er et nybrud i dansk ret og lovforslaget vil dermed mistænkeliggøre alle personer – også danske statsborgere - der befinder sig på en arbejdsplads.

Med forslaget om ændring af udstationeringsloven indfører man en ny administrativ byrde for arbejdsgiverne, som blive pålagt at sikre, at de ansatte kan fremvise gyldig legitimation. Det betyder, at arbejdsgiveren dagligt skal kontrollere, om de ansatte, danske såvel som udenlandske, har deres Id-kort på sig.

DA finder, at lovforslaget på dette punkt baserer sig på et udokumenteret grundlag i form af Arbejdstilsynets mere anekdotiske "erfaringer".

Endelig undrer det DA, at det er Arbejdstilsynet, der skal bistå politiet i arbejdet med at identificere ulovlig udenlandsk arbejdskraft. Der har siden 2012 været et myndighedssamarbejde på området i form af den fælles myndighedsindsats, hvor politiet deltager, og hvor det er politiet, der bistår Arbejdstilsynet.

### **Mistænkeliggørelse af lovlig udstationeret arbejdskraft fører til betydelige administrative byrder**

Først og fremmest skal DA fremhæve, at tredjelandsstatsborgere, der har lovligt ophold i et andet EU-land og arbejder for en virksomhed dér, lovligt kan udstationeres til Danmark. Lovforslaget indeholder efter DA's opfattelse begrænsninger af retten til fri bevægelighed, som efter DA's vurdering strider mod EU-retten, og som er egnet til at hindre lovlige udstationeringer.

Lovforslaget pålægger udenlandske virksomheder at uploade en kopi af den kontrakt, som er indgået mellem den udenlandske tjenesteyder og dennes hvervgiver i Danmark, samt de udstationerede tredjelandsstatsborgeres ansættelseskontrakter og gyldige arbejdstilladelser fra det EU-land, som virksomheden udstationerer den pågældende lønmodtager fra i Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Der er tale om en betydelig udvidelse af oplysningskravene i RUT, som alt andet lige er byrdefuld for den udenlandske tjenesteyder at opfylde, og som kan betyde, at virksomheden helt opgiver at levere tjenesteydelsen, til skade for den danske virksomhed, der har bestilt arbejdet.

RUT er et centralt redskab i håndtællingen af udstationeringsreglerne, som DA bakker op om. EU-Kommissionen har imidlertid siden etableringen af RUT haft stort fokus på både myndighedernes administration af RUT og på de registreringskrav, der løbende er blevet indført.

DA finder det problematisk, at regeringen så kort tid efter en langvarig sag om RUT's EU-medholdelighed er blevet afsluttet, lægger op til at indføre nye og omfattende krav for de udenlandske tjenesteydere uden, at der er foretaget en grundig EU-retlig analyse af forslaget.

I forhold til de tre konkrete krav om upload af dokumentation bemærkes følgende:

Offentlige myndigheder med adgang til RUT vil få adgang til alle de pågældende dokumenter – herunder den indgåede kontrakt mellem to virksomheder, som kan indeholde forretningshemmeligheder og/eller fortrolige oplysninger. Der vil være udenlandske virksomheder, som på grund af dette helt vil afholde sig fra at indgå i en kontrakt med en dansk virksomhed og vice versa.

Offentlige myndigheder må kun anvende oplysninger fra RUT, i det omfang anvendelsen er nødvendig for at kunne varetage de opgaver, som begrundes af adgangen. Lovbemærkninger beskriver ikke, hvorfor det er nødvendigt, at Arbejdstilsynet skal have adgang til oplysningerne, og hvorfor SIRI har behov for oplysningerne, jf. nedenfor om de oplysninger SIRI efter gældende ret bruger i deres sagsbehandling ved tildeling af opholdskort, når opholdet varer længere end 3 måneder.

Det fremgår yderligere af lovforslagets bemærkninger, at Arbejdstilsynet alene vil konstatere, at der er sket upload af dokumenterne. Ægtheden af dokumenterne vil først blive efterprøvet på et senere tidspunkt. Det er uklart fra lovbemærkningerne, hvilken myndighed vil efterprøve ægtheden af dokumenterne, samt hvornår og på hvilken måde de nye oplysninger vil indgå i en myndigheds sagsbehandling. Dermed synes lovkravet at være et formalistisk krav, der kun har til formål at vanskeliggøre den fri bevægelighed.

Hvis formålet er at kontrollere, at der er tale om reelle og lovlige udstationer, bør det være muligt for Arbejdstilsynet at kontrollere dette via de kompetencer, Arbejdstilsynet allerede har.

De tre nye oplysningskrav er desuden identiske med de dokumentationskrav, som SIRI bruger i deres sagsbehandling af opholdskort til udstationerede tredjelandsstatsborgere, såfremt opholdet forventes at vare mere end 3 måneder.

SIRI modtager således allerede i dag de dokumenter, som er nødvendige i deres sagsbehandling af udstedelse af opholdskort. Det fremgår ikke af lovforslaget om SIRI, i stedet for at anmode personen om de relevante dokumenter, vil hente dokumenterne uploadet i RUT, eller om de til den tid stadig vil anmode personen om på ny at indlevere de relevante dokumenter.

Samlet set finder DA, at udvidelsen af anmeldelseskravene til RUT samt kravet til forevisning af legitimation går langt ud over de formål, som regeringen har begrundet lovforslaget med. Lovforslaget vil desuden gøre det mere bureaukratisk at engagere udenlandsk arbejdskraft og dermed begrænse danske virksomheders muligheder for at rekruttere udenlandsk arbejdskraft og få løst nødvendige opgaver.

Som beskrevet i lovforslaget har både Arbejdstilsynet og udlændingemyndighederne allerede i dag tilstrækkelige beføjelser til at bekæmpe omgåelse af udstationeringsreglerne samt kontrollere udlændinges opholds- og arbejdstilladelser. Regeringen har efter DA's opfattelse ikke begrundet behovet for de foreslåede tiltag, ligesom regeringen bør forholde sig til,

om det formål, regeringen mener lovforslaget forfølger, kan nås på en mindre indgribende måde.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Beatrice Fogh Larsen



Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K  
[bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

## Høringssvar om forslag til lov om ændring af arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

15. september 2022  
CSR  
Dok ID: 198212

Dansk Arbejdsgiverforening har den 18. august 2022 modtaget høring om forslag til lov om ændring af arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. DA afgiver sine bemærkninger på vegne af DA-fællesskabet.

DA kan bakke op om de dele af lovforslaget, der vedrører ændring af bestemmelse om fortsættelse af gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø, adgang til oplysninger i indkomstregistret efter arbejdsmiljøloven, udelukkelse fra at kunne indgå nye aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet samt bemyndigelsesbestemmelse til fastsættelse af nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at udlevere oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol til den pågældende ansatte.

DA har bemærkninger til de dele af lovforslaget, der vedrører modellen for byggepladsforbud, udmøntning af anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg samt bisiddere i Arbejdsmiljøklagenævnet

DA har endvidere bemærkninger til hhv. forslag om udvidelse af oplysningskravene i RUT og forslag om fremvisning af legitimation. Bemærkningerne hertil er sendt i separat høringssvar.

### Hjemmel til at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud

DA er naturligvis enig i, at arbejde på byggepladser skal ske på ordnede forhold samt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Men efter DA's opfattelse tilsidesætter lovforslaget grundlæggende retssikkerhedsmæssige principper. Derudover bryder det med princippet

Vester Voldgade 113  
1552 København V  
Tlf. 33 38 90 00  
CVR 16834017  
[da@da.dk](mailto:da@da.dk)  
da.dk

om, at det skal kunne betale sig at have et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Endvidere vil de administrative omkostninger og den økonomiske risiko for den enkelte virksomhed, ved en byggepladslukning, gøre det besværligt at drive virksomhed, gøre byggeri dyrere og dermed få samfundsøkonomiske konsekvenser.

DA finder videre, at den politiske enighed fra de seneste års arbejdsmiljøforlig bliver brudt. Der har været bred politisk enighed om, at myndighederne skal understøtte de mange virksomheder, der kan og vil et godt arbejdsmiljø. Der har også været enighed om, at myndighederne skal sætte målet ind over for de få virksomheder, der ikke kan og ikke vil arbejde aktivt med at sikre et godt arbejdsmiljø.

DA indgår meget gerne i en dialog om alternative muligheder for at styrke indsatsen overfor de virksomheder, som gentagende gange viser, at de ikke kan og ikke vil et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

DA kan ikke støtte lovforslaget af flere årsager:

- Lovforslaget er et brud med den grundlæggende og veletablerede brede politiske enighed om, at det skal kunne betale sig for en virksomhed at have styr på arbejdsmiljøet.
- DA finder, at der mangler en saglig begrundelse for at indføre så vidtgående, byrdefuld og uproportional en reaktion som lukning af en byggeplads.
- Lovforslaget tilsidesætter virksomhedernes retssikkerhed ved bl.a. at indføre kollektiv sanktionering af alle virksomheder på en byggeplads, uanset skyldsspørgsmål.
- Lovforslaget bryder med grundlæggende principper og ansvarsfordeling i arbejdsmiljøloven – herunder det grundlæggende princip i arbejdsmiljøloven om, at det er arbejdsgiveren, som bærer ansvaret for arbejdsmiljøet for egne ansatte.
- Forslaget er ikke egnet til at opnå formålet med forslaget.
- Lovforslaget må forventes at få betydelige økonomiske konsekvenser for byggebranchen og dermed også for samfundsøkonomien.

De enkelte punkter er uddybet i afsnittene nedenfor. Nederst i høringsvaret har DA anført en række opklarende spørgsmål.

### Det skal kunne betale sig at have et godt arbejdsmiljø

Byggepladslukning vil i praksis gå uproportionalt ud over de virksomheder, der har orden i arbejdsmiljøet, og som ikke har forårsaget nedlukningen.

Lovforslaget er derfor et brud med den grundlæggende veletablerede brede politiske enighed i Danmark om, at det skal kunne betale sig for en virksomhed at have styr på sit arbejdsmiljø. En enighed, som har dannet grundlag for de seneste års politiske aftaler på arbejdsmiljøområdet. Og en enighed, som i øvrigt gennemsyrrer alle tiltag på arbejdsmiljøområdet, fordi det netop giver virksomhederne et incitament til at gøre en ekstra indsats for det gode arbejdsmiljø.

### Manglende saglig begrundelse og kortlægning af problemets omfang

DA finder det problematisk, at omfanget af sager under den foreslåede ordning ikke er kortlagt. DA finder endvidere, at der mangler en saglig begrundelse og et klart datagrundlag for at indføre så vidtgående, byrdefuld og uproportional en reaktion som lukning af en byggeplads. DA savner desuden et fagligt belæg for, at byggepladslukning vil have en præventiv effekt.

Derudover bør Beskæftigelsesministeriet fremlægge en beregning på, hvor mange sager i løbet af de sidste fem år, som ville være faldet under de foreslåede regler, hvis de var gældende. Der henvises til DA's opklarende spørgsmål nederst i høringssvaret.

### Lovforslaget tilsidesætter virksomhedernes retssikkerhed

*Lovforslaget er udtryk for kollektiv sanktionering*

Lovforslaget lægger op til, at der bliver indført en *kollektiv straf* af virksomhederne i form af byggepladslukning. Virksomheder med orden i arbejdsmiljøet, der kun udfører arbejde på den pågældende byggeplads (f.eks. SMV på et stort anlægsprojekt) bliver frataget muligheden for at drive virksomhed på pladsen, når pladsen bliver tvangslukket. Og det gør de uagtet, at de ingen mulighed har for at styre arbejdsmiljøforholdene hos de virksomheder, som er årsag til byggepladsforbud.

Det bemærkes, at mange større byggeprojekter udføres af en stor entreprenørvirksomhed, som anvender mange underentreprenører, der typisk vil være SMV'er.

*Byggepladsforbud rammer særligt uproportionalt de virksomheder, som ikke har nogen overtrædelser – og uden at arbejdsmiljøet nødvendigvis forbedres på byggepladsen generelt.*

Det fremgår af lovforslaget, at virksomheder, der giver anledning til byggepladsforbuddet, allerede er stærkt sanktioneret med forbud, opfølgende tilsyn og bøder forud for, at de kommer i betragtning til et skærpet tilsyn. Konsekvensen af byggepladsforbud vil derfor ramme de virksomheder, som følger reglerne og har orden i deres arbejdsmiljø uproportionalt hårdt.

Derudover vil et byggepladsforbud ikke nødvendigvis have en positiv arbejdsmiljø-mæssig betydning for den samlede byggeplads, som bliver ramt af lukningen.

Eksempelvis vil der på store byggepladser være meget arbejde, som bliver udført, som slet ikke har en geografisk kobling til det arbejde, der har udløst byggepladsforbuddet.

Det kunne være en selvstændig entrepris i den anden ende af en stor byggeplads såsom renovering af en lang motorvejsstrækning.

Det kunne være en renovering eller nybyggeri af flere boligblokke, hvor det arbejde, der foregår i en blok A, f.eks. tag og facade arbejdet, ikke har nogen som helst kobling til den virksomhed, der f.eks. installerer køkkener i blok E, selvom der er tale om samme byggeplads.

Desuden er det DA's vurdering, at man ikke får et bedre arbejdsmiljø ved at straffe alle virksomheder ens gennem lukning af byggepladsen.

#### *Uklare kriterier for endelig afgørelse om lukning af byggepladsforbud*

DA finder det bekymrende, at det ikke fremgår af lovforslaget, hvilke kriterier Arbejdstilsynets skal inddrage i den endelige konkrete vurdering af, om byggepladsen skal lukkes, når de intensiverede forløb er afsluttet, og når strakspåbud/påbud er givet.

#### *Byggepladslukning medfører tvangsindgreb over for den enkelte virksomhed.*

En byggepladslukning må forventelig indebære, at virksomheder ikke kan få adgang til deres materiel og maskiner på byggepladsen. DA savner en beskrivelse af, hvordan Arbejdstilsynet vil iagttage retssikkerheden over for de virksomheder, som uforskyldt bliver udsat for sådan et tvangsindgreb.

#### *Ingen reel mulighed for at få prøvet afgørelsen om byggepladslukning*

DA finder, at det reelt ikke vil være muligt at få prøvet grundlaget for byggepladsforbuddet. Det hænger sammen med, at en klage over de underliggende strakspåbud og forbud ikke har opsættende virkning. End-

videre kan man ikke regne med, at de eventuelle klager over de underliggende strakspåbud og forbud, der går videre til Arbejds miljøklagenævnet, bliver afgjort, inden Arbejdstilsynet træffer afgørelse om byggepladslukning.

Dermed bliver det alene muligt at få prøvet, om Arbejdstilsynet har lagt det rigtig *antal* afgørelser, tilsyn og tilsynsperiode til grund for byggepladsforbuddet.

DA bemærker, at arbejdsgivere på pladsen, der uforskyldt bliver ramt af et byggepladsforbud og dermed udsat for tvangsindgreb, og for hvem det har direkte afledte konsekvenser, har en væsentlig, konkret, individuel retlig interesse i få prøvet byggepladsforbuddet. DA savner derfor også, at lovforslaget beskriver klagemulighederne for de virksomheder.

### **Lovforslaget bryder med grundlæggende principper og ansvarsfordeling i arbejdsmiljøloven**

*Lovforslaget er et brud med det grundlæggende princip i arbejdsmiljøloven om, at det er arbejdsgiveren, som bærer ansvaret for arbejdsmiljøet for egne ansatte.*

Ansvaret for arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed på byggepladsen bliver i praksis flyttet over på bygherren.

Det hænger sammen med, at man med byggepladsforbud (og straf for ikke at efterkomme det) sanktionerer bygherren for overholdelsen af regler, som den enkelte arbejdsgiver har ansvar for at følge.

Derfor vil bygherren reelt være nødt til at påtage sig ansvaret for virksomhedernes efterkommelse af de underliggende forbud og strakspåbud i en grad, der går ud over det gældende bygherreansvar, herunder ansvaret for koordinering af fællesområder.

Det betyder, at bygherren bliver nødt til at føre tilsyn og vurdere, hvordan leverandørernes (byggefirmaernes) ansatte udfører arbejdet, og bygherren kan blive nødt til at *påtage* sig den konkrete instruktionsbeføjelse over for ansatte i andre virksomheder.

Bygherren risikerer dermed at overtage arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljøloven. Det er uhensigtsmæssigt, hvis arbejdsgivers ansvar overgår til bygherren, eller hvis der opstår uklarhed om arbejdsgiveansvaret.

*Lovforslaget lægger Arbejdstilsynets myndighedsrolle over på bygherren - uden merværdi for arbejdsmiljøet*

Bygherrens nye pligter er nogle opgaver, som Arbejdstilsynet allerede løfter. Myndighedsopgaven bliver derved flyttet over på bygherren.

F.eks. virker kravet om, at bygherren skal meddele Arbejdstilsynet, at en virksomhed har efterkommet et strakspåbud, indholdsløst. Arbejdstilsynet ved nemlig allerede, om problemerne er løst, eftersom virksomheden i forvejen er forpligtiget til at meddele til Arbejdstilsynet, hvordan man har rettet op på forholdene.

Forslaget lægger endvidere op til at pålægge bygherren at holde et ekstraordinært sikkerhedsmøde for, at problemerne bliver løst. Det er imidlertid allerede i dag sådan, at de virksomheder, der har fået en afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende, betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, bliver udtaget til skærpet tilsyn for at sikre, at problemerne bliver løst af Arbejdstilsynet, jf. bekendtgørelse nr. 1085 af 24/06/2020.

### **Lovforslaget er ikke egnet til at opnå formålet med forslaget og er alene udtryk for dobbeltregulering**

*Der er allerede den nødvendige regulering*

DA finder, at Arbejdstilsynets sanktionsmuligheder i dag er tilstrækkelige til at sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne.

Arbejdstilsynet kan afgive forbud mod at fortsætte arbejdet, hvis der er en overhængende fare, og strakspåbud skal i sagens natur løses straks. Herudover skal Arbejdstilsynet allerede i dag føre ekstra tilsyn med de virksomheder, der har modtaget et forbud.

DA vil henlede opmærksomheden på Bekendtgørelse nr. 1085 af 24/06/2020 som nævnt ovenfor. DA finder, at man principielt bør evaluere effekten af det skærpede tilsyn, inden nye lovgivningsinitiativer overvejes.

Derudover er der allerede indført særlige tilsynsmetoder for bygge- og anlægsbranchen. Dels *det Helhedsorienteret bygge- og anlægstilsyn*, hvor der bliver sikret dialog med alle virksomheder på byggepladsen. Dels *Tilsyn med store infrastruktur- og byggeprojekter (SDI)*, hvor der er sat ekstra tilsynsressourcer af til tilsyn.

Endelig har bygherren allerede en række pligter i medfør af bekendtgørelse om bygherrens pligter herunder ansvaret for koordineringen af arbejdsmiljøet på pladsen.

DA skal dertil bemærke, at DA gerne drøfter, hvordan Arbejdstilsynets tilsyn med bygherre og dennes ansvarsområder kan styrkes og udvikles.

*Der er ikke grundlag for at indføre ny bødestraf til bygherren*

DA noterer, at der bliver stillet forslag om at straffe bygherren med en bøde på 100.000 kr., hvis bygherren ikke efterkommer påbuddet om byggepladslukning.

For det første er det et principielt problem, at bygherren kan straffes for ikke at løfte det, som er og fortsat vil være Arbejdstilsynets opgave, jf. bemærkningerne ovenfor. Allerede af den grund bør byggepladsforbuddet ikke være strafsanktioneret.

For det andet skal DA henlede opmærksomheden på den politiske aftale fra 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats, hvor bøderne for alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven blev skærpet (aftalens pkt. 19). Det blev der aftalt, at ordningen skal evalueres efter 4 år, når det pågældende initiativ er fuldt indfaset. Der bør derfor ikke introduceres nye høje bødeniveauer i arbejdsmiljøloven, så længe der ikke foreligger et resultat af evalueringen.

*Manglende overholdelse af arbejdsmiljøreglerne er allerede håndteret i AB-systemet (bygge- og anlægsbranches standardvilkår)*

AB-systemet regulerer parternes forhold med bestemmelser, der er afbalanceret i forhold til parternes interesser, og som sikrer en fast og velkendt ramme for parternes indbyrdes retsforhold.

Som led i tilblivelsen af det nuværende AB-system indtænkte man arbejdsmiljøreglerne. Det kommer sig til udtryk ved særligt fire regler om manglende overholdelse af arbejdsmiljøreglerne:

- AB18 § 13, hvor arbejdsplanen skal angive rækkefølgen for de enkelte dele af entreprenørens arbejde og tage højde for parternes forpligtelser efter arbejdsmiljøreglerne
- AB 18 § 59, stk. 1 litra d samt § 60, stk. 1 litra b, hvor både bygherre og entreprenør har mulighed for ophævelse ved væsentlig misligholdelse af forhold af afgørende betydning, herunder overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne

- AB18 § 59, stk. 2, hvor bygherren kan forlange, at entreprenøren (f.eks. en hovedentreprenør) fratager arbejder eller leverancer fra sin underentreprenør eller leverandør, hvis denne væsentligt har tilsidesat bl.a. regler om samfundsansvar, herunder regler om sikkerhed og arbejdsmiljø. Det samme gælder i enkeltpersoner.

Der er derfor allerede i dag muligheder for, at bygherren kan standse arbejder og ophæve samarbejdet med entreprenører, som ikke overholder arbejdsmiljøreglerne.

Samlet set vil det nye forslag blot medføre dobbeltregulering.

### Økonomiske konsekvenser

Efter DA's opfattelse er det ikke i overensstemmelse med god lovgivningsskik ikke at forholde sig til konsekvenserne af et lovforslag. Derfor finder DA det kritisabelt, at lovforslaget ikke redegør for de konkrete økonomiske konsekvenser en fuldstændig byggepladslukning vil have.

*Lovforslaget medfører et højere omkostningsniveau i BA-branchen*

Stilstand i byggeriet er en af de største omkostningsdrivende elementer i byggeriet. Hvis hele anlægsprojekter kan lukkes ned, fordi en eller få virksomheder på en mindre del af en byggeplads ikke har orden i arbejdsmiljøet, så pålægger man bygherren og virksomheder, der skal udføre arbejde på byggepladsen, en meget stor risiko, herunder en risiko for senere at blive mødt med regreskrav.

En sådan risiko må både bygherre og virksomheder gardere sig mod. Dermed vil omkostningsniveauet i branchen stige, og det bliver dyrere at bygge f.eks. supersygehuse, nye almene boliger, infrastruktur projekter. Dermed vil det i sidste ende kunne få samfundsøkonomiske konsekvenser.

*For det første* vil der være et stort antal personer og maskiner, som ikke må udføre arbejde, hvis byggeriet står stille. Omkostningerne til de mindste gravemaskiner, inklusive fører, udgør mellem 10-15.000 kr. eksklusive moms pr. dag.

Omkostninger til større tårnkraner er endnu større, da der er tale om et større maskinel. Ved arbejde på vand eller med særligt tilpassede maskiner kan omkostningerne for en enkelt maskine udgøre over 100.000 kr. eksklusive moms pr. dag.

*For det andet* er udgangspunktet, at entreprenøren skal levere sine ydelser i overensstemmelse med aftalen med bygherren, herunder til den aftalte tid.



Bygherren har således typisk ret til enten forsinkelseserstatning eller en på forhånd fastsat dagbod, hvis entreprenøren bliver forsinket. Bygherren vil skulle betale entreprenøren erstatning, hvis forsinkelsen blandt andet skyldes bygherrens forhold eller anden entreprenørs ansvarspådragende forsinkelse.

Såfremt Arbejdstilsynet træffer en afgørelse om byggepladsforbud, vil udgangspunktet derfor være, at bygherren vil være erstatningspligtig overfor de entreprenører, som ikke er skyld i byggepladsforbuddet.

I de tilfælde, hvor der er indgået en hoved- eller totalentreprisekontrakt mellem bygherre og entreprenøren, vil det dog være hoved- eller total-entreprenøren, som vil være erstatningspligtig overfor de underentreprenører, som ikke er skyld i byggepladsforbuddet.

*For det tredje får risikoen for, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om byggepladsforbud, betydning for entreprenørernes risikoafdækning i en tilbudssituation. Særligt bestemmelsen om forsinkelseserstatning eller dagbod må forventes at ændre sig.*

I dag anvendes den på forhånd fastsatte dagbod til at risikominimere. Såfremt der sker en ændring i anvendelsen af forsinkelseserstatning fremfor dagbod, vil entreprenørerne påtage sig en større risiko. Det kan medføre dårligere konkurrence og højere priser for både forbrugere og det offentlige.

Det skal afslutningsvist bemærkes, at bygherren i AB sammenhæng defineres af det enkelte kontraktforhold og ikke af, hvem der overtager det endelige byggeri.

*Byggepladsforbud må forventes at ramme SMV'er særligt hårdt*

Lukning af byggepladser stiller virksomhederne, og særligt SMV'erne, i en særlig vanskelig situation. På grund af uvished om hvornår byggepladsen vil genåbne, vil de typisk være afskåret fra at kunne påtage sig nye opgaver under "nedetiden". De vil desuden ikke kunne påbegynde andre opgaver til tiden på grund af den forsinkelse, som byggepladslukningen indebærer.

Det kan tillige skade virksomhedens troværdighed, hvis den tilfældigvis udfører arbejdet på en byggeplads, der lukkes eller varsles lukket, uden at de selv er skyld deri. Byggepladslukning kan derfor også trække spor og få økonomiske konsekvenser for virksomhederne lang tid efter, at byggepladsen er åbnet.

Et byggepladsforbud kan dermed trække tæppet væk under mange små og mellemstore virksomheder i branchen, også alle dem der har styr på arbejdsmiljøet.

*Lovforslaget forholder sig ikke til konsekvenserne i de indbyrdes økonomiske forhold mellem bygherre, virksomhederne og disses ansatte*

Lovforslaget forholder sig ikke til, hvilken juridisk situation en lukning giver anledning til i det indbyrdes forhold mellem arbejdsgiver og byggherren og mellem arbejdsgiveren og de ansatte, når en byggeplads bliver lukket efter en administrativ beslutning. Det gælder særlig set i lyset af, at der er usikkerhed om varigheden af en nedlukning. Ikke alle virksomheder har mulighed for at sende deres ansatte til at udføre andre opgaver i en nedlukningsperiode – slet ikke, når der ikke er nogen forudsigelighed i forhold til varighed af en byggepladslukning. De uafklarede økonomiske konsekvenser, der er forbundet med risikoen for uforvarende at blive ramt af en byggepladslukning, må også i denne sammenhæng forventes at få betydning for de kontrakter, virksomhederne vil indgå med byggherrer fremadrettet.

### Uklarheder i lovforslaget

- DA savner en beregning af, hvilke omkostninger lovforslaget medfører for virksomheder og samfundet. DA opfordrer til, at Erhvervsstyrelsen vurderer de erhvervsøkonomiske konsekvenser af regelændringen. Vurderingen bør opgøres som virksomhedernes samlede økonomiske tab forbundet med de potentielle nedlukninger og disses varighed, som reguleringen alt andet lige ville have udløst i et givent, repræsentativt år. I forlængelse heraf opfordrer DA til, at Finansministeriet laver en beregning af de samfundsøkonomiske konsekvenser forbundet med de erhvervsøkonomiske konsekvenser. Endvidere opfordrer DA til, at Finansministeriet laver en beregning af de samfundsøkonomiske konsekvenser forbundet med, at de berørte virksomheder øger deres priser for at sikre sig mod den økonomiske risiko, som regelændringen ville pålægge dem.
- DA savner en klar definition af en byggeplads. Ingen entreprenører kan lave alting selv, og derfor vil der næsten altid være flere om en byggeopgave. Dermed opstår spørgsmålet om en byggeopgave pr. definition er en byggeplads. På store byggeprojekter vil der ofte være tale om flere separate udbud på én byggeplads. Er alle udbud omfattet af samme byggeplads?
- DA finder det problematisk, at Arbejdstilsynet vil basere antallet af ansatte på byggepladsanmeldelsen, da dette antal kan variere over tid.

DA savner derfor en nærmere beskrivelse af, hvordan Arbejdstilsynet vil vurdere antallet af ansatte på en byggeplads i den periode, hvor de strakspåbud og forbud, der udløser byggepladsforbud, bliver givet.

- Det foreslås i lovforslaget, at der forud for en afgørelse om byggepladsforbud er gennemført et intensiveret tilsyn, herunder kommunikation til potentielle fokusvirksomheder, samt fokuseret løbende tilsyn og opfølgning. DA savner en beskrivelse af, hvad der forstås ved et intensiveret tilsyn, hvad der forstås ved fokusvirksomheder, og hvad det betyder for øvrige entreprenører på pladsen, i forhold til om de bliver oplyst om tilsynsforløb, der kan lede til byggepladslukning.
- DA savner en vurdering af den forventede "nedetid" i forhold til forskellige byggepladstørrelser. Det er DA's vurdering, at det i praksis vil tage op til to uger, inden bygherren vil få byggepladsen i gang igen. Det er dog afhængigt af, hvornår Arbejdstilsynet forventer at føre tilsyn efter bygherrens tilbagemelding, om at påbuddene er efterkommet. Det vil også være afhængigt af, om Arbejdstilsynet på selve tilsynet vil give bygherren en tilbagemelding, om byggepladsen kan åbnes. DA savner klare kriterier for Arbejdstilsynets samlede vurdering af, om byggepladsen skal lukkes.
- Det er uklart om, og i givet fald, hvilken tilsynsopgave Arbejdstilsynet vil få i forhold til de enkelte dele af processen – f.eks. den måde det ekstraordinære møde er afholdt på.
- DA savner en angivelse af virksomhedernes mulighed for få prøvet Arbejdstilsynets afgørelse samt vurderingen af muligheden for, at Arbejdstilsynet ifalder erstatningsansvar ved forkert skøn.
- DA's finder, at strakspåbud pga. betydelig fare er alt for bredt defineret og dermed ikke egnet til at være grundlag for et byggepladsforbud. Strakspåbud med betydelig fare er ifølge lovforslaget " når det er sandsynligt, at der kan opstå alvorlig personskade og at " faren kan være betydelig (...), hvis der er tale om en sundhedsskadelig påvirkning, hvor skaden ikke altid indtræder med det samme". Det vil sige forhold, som ville kunne udgøre en sundhedsrisiko, hvis forholdet stod på over lang tid, f.eks. over et helt arbejdsliv (f.eks. kemi). Definitionen omfatter dermed alt, som ikke er bagatelagtigt over længere tid. DA savner derfor en klarere og snævrere afgrænsning af strakspåbud med betydelige fare. DA savner endvidere en angivelse af, hvordan sådanne strakspåbud, herunder vurderingen af betydelig fare, kan prøves.
- Det foreslås desuden, at afgørelser om byggepladsforbud til bygherren omfattes af visningsordningen, jf. lovens § 78 a. Det betyder, at en

afgørelse om byggepladsforbud bliver en del af den ordning, der viser, at Arbejdstilsynet har været på tilsynsbesøg, samt at bygherren har fået en afgørelse. DA savner en beskrivelse, af hvad der mere præcist vil blive vist i forhold til de virksomheder, der er på pladsen, og som har fået et påbud, der har indgået i grundlaget for lukningen af byggepladsen. DA finder ikke, der skal være dobbeltvisning. Desuden er det uheldigt, hvis visningen går ud over de virksomheder på byggepladsen, som ikke har været årsag til lukningen.

## Udmøntning af anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg

### Beskyttelse af AMR

DA noterer, at den nye § 10, stk. 3, udgør, det af beskæftigelsesministeren efterspurgt, sikkerhedsnet for de få arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke nyder særlig beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene efter stk. 2.

Det fremgår af afsnit 2.5.2 i lovforslaget, at "(...)loven sikrer samtlige arbejdsmiljørepræsentanter en særlig beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene".

DA ønsker, at det i forlængelse heraf præciseres, at lovændringen ikke medfører ændringer i forhold til arbejdsmiljørepræsentanter på byggeanlægspladser, som alene nyder beskyttelsen, så længe der arbejdes på byggepladsen, idet rollen som arbejdsmiljørepræsentant i den situation er knyttet til byggepladsen.

### APV

DA noterer, at lovforslaget implementerer anbefalingerne fra den midlertidige AMO-udvalg og bygger på den fortolkning af reglerne, som fremgår af afrapporteringen fra udvalget.

DA noterer, at krav om skriftlighed i APV'en ikke ændrer på gældende lov og praksis, men er en tydeliggørelse af, hvilke dele af APV'en, der skal være skriftlige. Bemyndigelsen til beskæftigelsesministeren, til at kunne fastsætte yderligere krav til skriftlighed, henviser til eksisterende lovgivning i bekendtgørelse om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære.

DA noterer, at der ikke er tilsigtet ændringer i retstilstanden vedrørende APV, og at det forsat er gældende, at en APV skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år.

## **Bisiddere i Arbejds miljøklagenævnet**

DA undrer sig over behovet for at ændre reglen. DA finder, at der i takt med udviklingen af arbejdsmarkedet og nye arbejdsmiljøproblemstillinger kan opstå behov for i konkrete tilfælde at indhente ekstern sagkundskab.

DA noterer, at der med den foreslåede ændring ikke er mulighed for i ekstraordinære tilfælde at inddrage teknisk og særlig sagkyndig ekspertise udefra, når dette skønnes nødvendigt for, at Arbejds miljøklagenævnet kan træffe afgørelse i en sag.

DA foreslår derfor, at reglen om bisidder erstattes med en regel om, at nævnets medlemmer kan anmode om, at personer med særlige kompetencer kan inddrages i behandlingen af sager, herunder deltage i nævnets møder.

Med venlig hilsen  
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Christina Sode Haslund



Beskæftigelsesministeriet  
CAPA  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Att.: Lisbeth Harris Krog

København, den 14. september 2022

**Svar til Udlændinge- og Integrationsministeriet vedrørende høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (j-nr. 2022-6100)**

Danes Worldwide takker for muligheden for at kunne afgive høringssvar om ovenstående udkast til lovforslag

Da det konkrete forslag ikke vedrører vores medlemmer, som primært er danske statsborgere bosat i udlandet, har vi ingen bemærkninger til høringen.

Med venlig hilsen

Michael Bach Petersen

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens kanal 20  
1060 København K



15-09-2022  
EMN-2022-01052  
1570789  
Clemens Ørnstrup Etzerodt

## Høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.)

Danske Regioner har 18. august 2022 modtaget Høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.) med anmodning om Danske Regioners bemærkninger hertil.

Danske Regioner noterer sig, at lovforslaget har til formål at styrke det retlige værn mod anvendelsen af illegal arbejdskraft og forhindre, at mennesker uden fornøden arbejdstilladelse arbejder til lavere lønninger og under uacceptable forhold.

Danske Regioner noterer sig i derudover at lovforslaget implementerer aftalte initiativer på asbestområdet samt anbefalinger fra det midlertidige AMO-udvalg.

Endvidere indeholder lovforslaget et forslag om, at kontrol af skriftlige aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet justeres, så det ikke er hele virksomheden, der i en periode udelukkes fra at indgå nye aftaler, hvis aftalen ikke er opfyldt inden for den aftalte frist. Formålet med aftaleforløb er, at en given arbejdsplads får mulighed for at forbedre arbejdsmiljøet ved at løse det problem, der er mistanke om, selv om der ikke er konstateret en konkret overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Herunder giver aftaleforløb bedre mulighed for spredning, ligesom Arbejdstilsynet yder hjælp og vejledning i forløbet.

DANSKE REGIONER  
DAMPFÆRGEVEJ 22  
2100 KØBENHAVN Ø  
+45 35 29 81 00  
REGIONER@REGIONER.DK  
REGIONER.DK

Det er positivt, at der fra 1. september 2020 til 1. maj 2022 er indgået 1.512 aftaler på tværs af arbejdsmarkedet, og at det er Arbejdstilsynets erfaring, at de indgåede aftaler i vidt omfang bliver opfyldt af arbejdsgiveren.

Danske Regioner er enig i formålet med aftaleforløbene og har gode erfaringer med deres anvendelse. Derfor støtter Danske Regioner den foreslåede justering, så en hel virksomhed ikke i en periode udelukkes fra at indgå nye aftaler, hvis en konkret arbejdsplads under virksomheden ikke har opfyldt sin aftale.

Med den foreslåede ordning ændres udelukkelsen fra at gælde CVR-nummeret til at gælde en konkret P-enhed – der i bemærkningerne eksemplificeres med en børnehave. I den forbindelse er det relevant at gøre opmærksom på, at P-enheder i regionerne også kan udgøre store og virksomheder med mange arbejdspladser. Eksempelvis er Rigshospitalet én P-enhed med ca. 11.000 ansatte fordelt på mange afdelinger. Det samme gør sig gældende for andre sygehuse. Derfor vil Danske Regioner opfordre til, at den foreslåede ordning følges mhp. at sikre, at den lever op til formålet om at den nye juridiske afgrænsning ikke afholder større arbejdspladser fra at indgå aftaler af hensyn til risikoen for, at hele arbejdspladsen udelukkes for en periode.

Danske Regioner noterer sig, at der med lovforslaget indføres hjemmel til, at Arbejdstilsynet i helt særlige tilfælde kan træffe afgørelse om byggepladsforbud over for bygherren. Det forudsætter, at der over tid er vedvarende og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, herunder hvor virksomhederne på byggepladsen, gentagne gange overtræder arbejdsmiljølovgivningen, og hvor der er overhængende eller betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed på byggepladsen.

Danske Regioner bemærker i relation hertil, at det med fordel kan uddybes, hvilke faktorer der vil udløse et så drastisk tiltag, herunder ikke mindst af hensyn til kontraktuelle forhold m.v. Danske Regioner bemærker videre, at regionernes byggerier ofte er store og komplekse, hvorfor Danske Regioner opfordrer til, at der kigges på muligheden for kun at lukke dele af byggepladsen. Således er komplekse byggerier ofte opdelt i en række forskellige delentrepriser, hvorfor eventuelle arbejdsmiljøproblemer kan være relateret til enkelte dele af byggepladsen afhængig af problemernes karakter. Således kan enkelte virksomheders manglende efterlevelse af arbejdsmiljølovgivningen have markante konsekvenser for både bygherren og de øvrige virksomheder på byggepladsen. Der bør derfor indføres mulighed for, at Arbejdstilsynet kan udstede byggepladsforbud for dele af byggeriet der hvor det vurderes hensigtsmæssigt, fremfor automatisk at lukke hele byggepladsen.



Danske Regioner bemærker desuden, at det er af afgørende betydning, at bygherren varsles i tide om eventuelle alvorlige arbejdsmiljøproblematikker, således at bygherren får mulighed for at rette op på forholdene inden iværksættelse af et byggepladsforbud.

Venlig hilsen



Ole Lund Jensen  
Forhandlingschef

## Viktor Myglegård Andersen

---

**Fra:** Peter Skjoedt <pskjoedt@hotmail.com>  
**Sendt:** 29. august 2022 12:17  
**Til:** lhk@bm.dk; mebu@bm.dk; bm@bm.dk  
**Cc:** lars.s.hansen@aon.com  
**Emne:** j-nr. 2022- 6100 - Høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Id nr.: 232338)  
**Vedhæftede filer:** Høringsbrev.pdf

Kære Lisbeth Harris Krog

Tak for muligheden for at afgive bemærkninger til dette lovudkast

På vegne af næstformanden for Den Danske Aktuarforening, Lars Sommer Hansen, skal jeg venligst oplyse, at foreningen ikke har kommentarer til udkastet

Med venlig hilsen

Peter Skjødt

----- Videresendt mail -----

**Fra:** Postenheden <[sekretaer@aktuarforeningen.dk](mailto:sekretaer@aktuarforeningen.dk)>  
**Dato:** tor. 18. aug. 2022 kl. 15.45  
**Emne:** [sekretaer] Høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Id nr.: 232338)  
**Til:** sekretaer <[sekretaer@aktuarforeningen.dk](mailto:sekretaer@aktuarforeningen.dk)>

Postenheden (18.08.2022 17:22:11):

Se venligst vedhæftede.  
Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



**Beskæftigelsesministeriet**

[Holmens Kanal 20](#) | 1060 København K  
T 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

**Ministry of Employment**

[Holmens Kanal 20](#) | 1060 Copenhagen  
T 45 72 20 50 00 | [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk) | [www.bm.dk](http://www.bm.dk)

## **Bemærkninger til høring vedr. forslag til lov om ændring af arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring m.v.**

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar til forslag til lov om ændring af arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

FH er overordnet set positive over for lovforslagets formål og ramme, der bl.a. følger op på AMO-udvalgets anbefalinger og indfører et nyt byggepladsforbud som skal håndtere de virksomheder, der gentagne gange bryder arbejdsmiljøreglerne uden viljen til at rette op på konstaterede arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet mangler i dag konkrete redskaber til at håndtere de virksomheder, der over en længere periode ikke overholder arbejdsmiljøreglerne og her mener vi, at et byggepladsforbud er et skridt i den rigtige retning for at få bugt med den type virksomheder.

Endvidere vil indførelsen af et byggepladsforbud have en præventiv effekt, da alene Arbejdstilsynets mulighed for i sidste instans at indføre sanktionen vil afholde virksomheder fra, som tilfældet er for nogen i dag, at spekulere i at dumpe arbejdsmiljøet og dermed udsætte de ansatte for et usikkert og utrygt arbejdsmiljø.

### **Høringssvaret indeholder i det følgende bemærkninger og forslag til disse hovedpunkter:**

- AMO
- Aftaleforløb
- Byggepladsforbud
- Udstationering
- Øvrige bemærkninger

### **AMO**

#### **§ 1, 1:**

FH savner i bestemmelsen en del af anbefalingen fra det midlertidige AMO-udvalg, nemlig at APV'en skal omfatte samtlige ansatte, jf. punkt 2.3.3 i anbefalingerne §X stk. 5.

**FH foreslår** på den baggrund, at det indskrives i loven, at arbejdspladsvurderingen skal omfatte *samtlig*e ansatte, da det er af stor vigtighed for FH, at APV'en også omfatter eksempelvis midlertidigt ansatte.

### **Supplerende arbejdsmiljøuddannelse (§ 1, 3):**

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

FH noterer sig med tilfredshed det øgede fokus på uddannelse og kompetencer om arbejdsmiljø i bestemmelsen, da det er afgørende, at det systematiske arbejdsmiljøarbejde på

danske arbejdspladser baseres på et stærkt vidensgrundlag. Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer skal have den nødvendige uddannelse for bedst muligt at kunne håndtere arbejdsmiljøudfordringer lokalt på arbejdspladsen for dermed at kunne sikre lønmodtagere i Danmark et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

§ 1, 4:

I bestemmelsen ændres *"inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende"* til: *"senest 3 måneder efter tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen"*.

Ordvalget "tiltrædelse af arbejdsmiljøorganisationen" kan læses som at AMO skal godkende valg af arbejdsmiljørepræsentant eller udpegning af arbejdsmiljøleder.

**FH foreslår**, at der i stedet skrives *"senest 3 måneder efter arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljølederen er trådt ind i arbejdsmiljøorganisationen"* for at skabe klarhed om, at der ikke er tale om en godkendelse fra AMO's side.

#### **Arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse (§ 1, 6):**

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

FH finder det positivt, at arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse mod afskedigelse fremover styrkes med et forlænget opsigelsesvarsel, da det altid skal kunne betale sig for medarbejdere at engagere sig i arbejdsmiljøarbejdet på en arbejdsplads. Arbejdsmiljøforhold er for vigtige til udelukkende at overlade til ledelsen.

FH ønsker i den forbindelse at gøre opmærksom på, at vi ønsker en tilsvarende ændring af gældende beskyttelsesbestemmelse for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor der er en identisk bestemmelse.

#### **Arbejdspladsvurdering (§ 15 a):**

FH finder det positivt, at det fsva. virksomheders obligatoriske forpligtigelse til at gennemføre en arbejdspladsvurdering (APV) i lovforslaget tydeliggøres, hvilke elementer, der skal indgå i en sådan vurdering. FH er særligt tilfredse med, at der er fokus på, at der i APV'en skal indgå en risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder en beskrivelse af *"problemernes art, alvor, omfang og årsager"*. Endvidere fremgår også, at der i risikovurderingen skal indgå en skriftlig handlingsplan til at løse arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart og gennemførelse af handlingsplan og opfølgning på iværksatte foranstaltninger.

Risikovurderingen medfører, at virksomhederne konkret tager stilling til risici i arbejdets udførelse og tager de nødvendige skridt gennem handlingsplanen for at få bugt med de arbejdsmiljøproblemer, der ikke umiddelbart kan håndteres. Arbejdsmiljøproblemer skal altid føre til konkret handling på arbejdspladsen.

Det fremgår i den forbindelse af de specielle bemærkninger til lovforslaget (§ 15a), at der i forhold til risikovurderingen er krav om skriftlighed omkring beskrivelsen af problemernes art, alvor, omfang og årsager. Det krav fremgår ikke af forslaget til §15a, stk. 2, nr. 1, hvilket FH mener det bør gøre, så det er tydeligt i lovgivningen, at der er krav om skriftlighed.

§ 15 a, stk.2:

*"Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal gennemføres".*

Paragraffen er formuleret, så det fremgår, at det alene er arbejdsgiver, der vælger APV-metoden, hvilket formegentlig ikke er hensigten med bestemmelsen.

**FH foreslår** derfor, at stk. 2 formuleres: *"Arbejdsgiveren skal i samarbejde med AMO vælge APV-metoden"*, så det tydeliggøres, at AMO netop skal inddrages i arbejdet med at udforme en APV.

FH undrer sig desuden over, at § X stk. 2, pkt. 2 fra det midlertidige AMO-udvalg ikke er medtaget i lovforslaget: *"Inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet"*.

**FH foreslår** på den baggrund, at § x stk. 2 pkt. 2 fra det midlertidige AMO-udvalg medtages i lovteksten, da vi ser en undladelse som en væsentlig indsnævring af gældende ret, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 6 b, stk. 3.

§ Y stk. 3 i anbefalingerne fra det midlertidige AMO-udvalg:

FH undrer sig over, at § Y stk. 3 i anbefalingerne fra det midlertidige AMO-udvalg ikke er medtaget: *"Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over fornøden indsigt til at gennemføre arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente ekstern, sagkyndig bistand. Selvom der indhentes ekstern, sagkyndig bistand, er det stadig arbejdsgiverens ansvar, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering, og at kravene, der fremgår af [§§], er opfyldt"*.

**FH foreslår**, at teksten medtages i lovteksten, så det tydeliggøres i lovforslaget, at arbejdsgivere, også i situationer uden fornøden indsigt til at gennemføre APV'en, har ansvaret for at gennemføre APV'en med tilhørende krav.

#### **AMO-inddragelse (§ 15 a, stk. 6):**

I lovforslaget fremgår følgende:

*"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."*

FH noterer sig, at bestemmelsen divergerer fra det midlertidige AMO-udvalgs anbefaling §Y stk. 1 og 2 samt bekendtgørelse om arbejdets udførelse §6 a stk. 2 og 3, da lovforslagets tekst ikke forpligter en inddragelse af AMO, hvis en AMO er oprettet, men muliggør et valg om inddragelse af en oprettet AMO.

**FH foreslår**, at §1 15 a, stk. 6 præciseres med brug af AMO-udvalgets anbefaling af inddragelse af AMO eller, når der ikke forefindes en AMO på virksomheden, de ansatte.

Tilsvarende bliver det heller ikke i stk. 6 nævnt at AMO er inddraget i valg af APV-metode: *"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."*

Det fremgår, at arbejdsgiveren skal sørge for, at AMO eller de ansatte deltager i hele processen vedr. APV'en.

Formuleringen forpligter ikke arbejdsgiver til at inddrage AMO, selvom der er oprettet AMO. Det vil være en væsentlig svækkelse af den nuværende retstilstand, jf. bkg. om arbejdets udførelse §6a stk. 2 og 3.

FH bemærker dog, at det rent faktisk under AD §15 a, stk. 6 på side 78 i lovforslaget fremgår, at arbejdsgiveren skal sørge for at AMO – eller hvis en sådan ikke skal organiseres – de ansatte - deltager i hele APV-processen.

Formuleringen af stk. 6 afviger også fra den mere præcise anbefaling fra AMO-udvalget, jf. §Y stk. 1 og 2 (hvor det fremgår, at AMO inddrages, hvis der er oprettet AMO, og at de ansatte på tilsvarende måde [skal] deltage, hvis der ikke er oprettet AMO).

**FH foreslår**, at den mere præcise anbefaling fra AMO-udvalget indsættes i loven (videreførelse af den nuværende bestemmelse).

I forlængelse heraf fremgår det af bemærkningerne side 78 fsva. ajourføring, at AMO eller de ansatte skal deltage i ajourføringen af APV'en, og at der med ajourføring menes de skriftlige dele af APV'en.

FH mener, at ajourføring ikke kan eller må afgrænses til kun at vedrøre de skriftlige dele af APV'en. Ajourføring omfatter også ikke-skriftlige dele af APV'en. Der er tale om en klar indsnævring af gældende bestemmelser, som fastslår, at AMO (eller de ansatte hvor der ikke er AMO), jf. bkg. om arbejdets udførelse §6a stk. 2, skal inddrages i (hele) ajourføringen af APV'en.

Indsnævringen fratager arbejdstagerne deres indflydelse på helt centrale dele af APV'en, herunder gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på om igangsatte løsninger er fyldestgørende og effektive.

**FH foreslår**, at det præciseres, at ansatte deltager fuldt ud i ajourføringen på lige fod med, hvordan de deltager i det øvrige APV-arbejde, jf. også AMO-udvalgets anbefalinger, der netop betoner, at AMO deltager i hele processen vedr. APV'en (anbefalingernes punkt 2.3.3).

Desuden har FH noteret, at følgende del af § Y stk. 1 fra det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger ikke er medtaget i lovforslaget: *"Det skal gennem en påtegning på arbejdspladsvurderingen fra arbejdsmiljøorganisationen dokumenteres, at denne har deltaget"*.

**FH foreslår**, at kravet om påtegning medtages i lovteksten for at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen reelt har deltaget i arbejdet.

## **Aftaleforløb**

I bestemmelsen § 77 b, stk. 4 fremgår følgende: *"til ... vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere, om aftalen bliver opfyldt."*

Forudsætningen for et aftaleforløb, som det også fremgår af lovbemærkningerne, er, at Arbejdstilsynet ikke kan indgå et nyt aftaleforløb, hvis de konkrete problemer ikke er løst. Det forudsætter, at Arbejdstilsynet *må kontrollere forholdene [det materielle arbejdsmiljø]*, som det fremgår af den nuværende bestemmelse, for at kunne vurdere, om der fortsat er problemer i arbejdsmiljøet eller mistanke om problemer [jf. hvornår kan der indgås aftaleforløb], og ikke kun om aftalen er opfyldt. Lovbemærkningernes hensigt svarer også til ekspertudvalget oprindelige anbefalinger:

*"Et aftaleforløb vil altid være en skriftlig aftale med tidsfrister på fx tre eller seks måneder og med orientering af AMO, der inddrages i det opfølgende arbejde. Der vil blive fulgt op med kontrolbesøg. Der vil derfor blive fulgt mere konsekvent op på et aftaleforløb end på et påbud, hvor opfyldelsen af påbuddet ofte alene vurderes ud fra en tilbagemelding uden et fysisk besøg, og hvor et nyt tilsynsbesøg typisk først sker inden for et til to år. Hvis kontrolbesøget viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet forfølge sagen - - - med*

*henblik på et påbud, og arbejdspladsen vil ikke efterfølgende have mulighed for at indgå et nyt aftaleforløb."*

**FH foreslår** på den baggrund følgende bestemmelse i § 77 b, stk. 4: "*...vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene og om aftalen bliver opfyldt*". Herved kan det sikres, at Arbejdstilsynet fortsat fører kontrol med det materielle arbejdsmiljø.

FH vil endvidere gerne generelt bemærke, at vi vil være påpasselige med at foretage større ændringer af proceduren for aftaleforløb, før den videnskabelige undersøgelse af effekten af aftaleforløb, og dermed de foreløbige erfaringer hermed, forelægges.

### **Byggepladsforbud**

FH finder indførelsen af et nyt byggepladsforbud positivt, da vores vurdering er, at Arbejdstilsynet i dag mangler konkrete redskaber i værktøjskassen til at håndtere de virksomheder, der med forsæt gennem en længere periode bryder arbejdsmiljøreglerne.

FH hæfter sig dog ved, at der i lovforslaget udelukkende fokuseres på byggebranchen. FH forudsætter her, at Beskæftigelsesministeriet har dokumentation for, at der udelukkende er behov for et forbud i byggebranchen. FH mener, at der principielt kan være en række andre brancher, både inden for det offentlige og private område, hvor virksomheder forsætteligt og over en længere periode ikke lever op til deres arbejdsmiljømæssige forpligtigelser.

### **Varsling (§ 77, stk. 3):**

Stk. 3 i §77 indfører varsling af bygherrer, og på side 21 beskrives den foreslåede ordning således: "*AT varsler bygherren, forud for, at tilsynet indleder et særligt fokus på antallet af afgørelser på hele byggepladsen, der kan danne grundlag for en afgørelse om byggepladsforbud*".

FH tager til efterretning, at ordningen indebærer, at bygherrer varsles ('early warning' om at byggepladserne er i AT's søgelys), men vi vurderer, at bestemmelsen er skrevet uklart. AT må som myndighed forventes altid at følge problematiske byggepladser tæt, herunder må det være almindelig praksis for en myndighed at "tælle afgørelser".

AT begynder således ikke først at tælle afgørelser en bestemt dag. AT må forventes at følge arbejdsmiljøet på byggepladser, og AT skal som myndighed kunne have et særligt fokus på problematiske byggepladser, uden at bygherren varsles herom.

**FH foreslår** på den baggrund, at lovteksten formuleres, så der ikke kan opstå situationer, hvor bygherrer, uden videre, kan påklage AT's påbud, fordi bygherren ikke "forud for" AT's særlige fokus er blevet varslet.

### **Kriterier for byggepladsforbud (§ 77, stk. 4, 1):**

Med bestemmelsen lægges der op til, at, AT skal have gennemført tilsyn på byggepladsen 4 gange i en periode på indtil 3 måneder.

FH mener, at der bør åbnes for, at det er en konkret vurdering af arbejdsmiljøforholdene, der medfører, hvornår bestemmelsen om et byggepladsforbud kan bringes i anvendelse.

Vi vurderer, at forslaget stiller krav om en meget høj tilsynsaktivitet, inden der kan skrives til et byggepladsforbud. Der er tale om vidtgående kriterier, jf. bl.a. bemærkningerne s87, hvor det fremgår, at der er tale om 4 tilsynsbesøg, hvor der på hver af de 4 besøg er konstateret en eller flere alvorlige overtrædelser.

**FH foreslår**, at der kun skal være gennemført 3 tilsynsbesøg i perioden.

Det bør i øvrigt sikres, at, AT kan gennemføre andre tilsyn i perioden, fx med fokus på psykisk arbejdsmiljø og som ikke har udløst påbud, uden at det påvirker, om der kan gives byggepladsforbud som følge af tilsyn, hvor der konstateres alvorlige overtrædelser.

**Kriterier for byggepladsforbud (§ 77, stk. 4, 2):**

I bestemmelsen fremgår det, at *"Arbejdstilsynet kan indføre et byggepladsforbud, når Arbejdstilsynet over for virksomheder på byggepladsen har truffet adskillige afgørelser for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed"*.

FH mener, at *"adskillige"* afgørelser, jf. bemærkningernes side 87, bør defineres mere lempeligt, så der ikke behøver at være afgivet ca. 15 afgørelser for byggepladser under 50 ansatte og ca. 20 afgørelser for byggepladser med 50 eller flere ansatte som det foreløbigt fremgår af lovforslaget.

Antal afgørelser bør reduceres. Det er kun rimeligt, når man tænker på, at der er tale om byggepladser med alvorlige arbejdsmiljøproblemer (intensiveret tilsyn og gentagne overtrædelser, der kan indebære livsfare) og set i lyset af, at bygherren er varslet på forhånd.

**FH foreslår**, at tallene ændres til 10 hhv. 15 afgørelser således, at lønmodtagere i Danmark bliver betrykket i, at kriteriet og dermed byggepladsforbuddet bliver en reel sanktionsmulighed for Arbejdstilsynet ved x antal afgørelser og forbuddet får en reel, præventiv effektiv.

Det bør endvidere præciseres i bestemmelsen, hvad der kan udløse et byggepladsforbud. I § 77 anføres det under stk. 4 nr. 2, at, AT skal have truffet afgørelser for at *"afværge en overhængende, betydelig fare"*.

I bemærkningerne side 17n og side 21n fremgår det, at der skal være tale om *"overhængende eller betydelig fare"*, mens kriterierne i bemærkningerne side 22n beskrives som *"overhængende, betydelig fare"* og *"betydelig fare"* med henvisning til lovens §77 stk. 2 hhv. stk. 1.

**FH foreslår**, at der skabes overensstemmelse mellem bestemmelsen og bemærkningerne. Vi anbefaler, at udtrykket *"overhængende eller betydelig fare"* anvendes begge steder.

Vi foretrækker, at kriterierne fastlægges som beskrevet side 22n, hvor der henvises til §77 stk. 2 og 1 [forbud og straks påbud].

Desuden beskrives kriterierne for at træffe afgørelse om byggepladsforbud i bemærkningerne side 22. Her fremgår det, at der skal være en vis aktivitet på byggepladsen, hvor flere virksomheder udfører arbejde.

Formuleringen side 22 gør det uklart, om virksomhederne skal arbejde på byggepladsen samtidig, før der kan afgives et byggepladsforbud.

FH kan støtte, at bestemmelsen formuleres som i stk. 3, hvor der alene er tale om, at virksomhederne skal arbejde *"i byggeperioden"*.

I bemærkningerne side 22 omtales kriterierne for at træffe afgørelse om byggepladsforbud. Det fremgår, at AT's afgørelse skal holdes op mod det antal ansatte, der er beskæftiget på byggepladsen.

**FH foreslår**, at afgrænsningen af omfanget af ansatte/beskæftigede bør referere til antallet



af beskæftigede og ikke ansatte (lønmotagere), da sidstnævnte kun udgør en del af de beskæftigede, hvis selvstændige udfører arbejde på byggepladsen.

## **Udstationering**

### **SIRI's kontrol (§ 4):**

FH hilser forslaget om at ændre udlændingelovens § 44 a velkomment, så den nuværende myndighedsindsats kan styrkes på en måde, hvor SIRI ved kontrolbesøg kan bede alle medarbejdere på en virksomhed, om at fremvise gyldig legitimation.

Vi støtter således forslaget, der vil understøtte SIRI's arbejde med at kontrollere, om der er medarbejdere, som arbejder ulovligt i Danmark.

Vi foreslår dog, at SIRI ikke alene skal have hjemmel til at bede medarbejdere (lønmotagere) om at legitimere sig, men at SIRI skal kunne bede enhver, der er beskæftiget på arbejdspladsen, om at legitimere sig, uanset om de er lønmotagere eller ikke.

**FH foreslår**, at det præciseres i bestemmelsen, at "Styrelsen for International Rekruttering og Integration" i forbindelse med gennemførelse af kontrollen kan anmode antrufne *beskæftigede* om at forevise gyldig legitimation.

### **Kopi af tjenesteydelsesaftalen mv. (§ 5):**

FH kan støtte, at den udstationerende virksomhed skal meddele, at der er tale om 3. landsstatsborgere, der udstationeres på baggrund af en opholds- og arbejdstilladelse opnået i tjenesteyderens hjemland.

Med bestemmelsen bliver det alene virksomheder, der selv oplyser, at de beskæftiger tredjelandsstatsborgere, der skal uploade kopi samt ansættelseskontrakter. For at omgå kravet kan virksomheder foranlediges til at påstå, at de ikke beskæftiger tredjelandsstatsborgere. Hvis kravet derimod gøres generelt for alle udstationerende virksomheder, fås en langt mere effektiv ordning, og myndigheden får mulighed for at føre bedre kontrol.

FH ser gerne, at udstationerende virksomheder pålægges de yderligere forpligtigelser. Vi finder i øvrigt, at det bør præciseres i bemærkningerne, at arbejdsmarkedets parter vil kunne få indsigt i de afgivne oplysninger, i tilfælde af sager med fagretslig behandling.

## **Øvrige bemærkninger**

### **Asbestprotokoller (§ 1, 10):**

FH noter sig, at den politiske aftale om asbest af 18. maj 2022 handler om at forpligte arbejdsgiveren til at sende asbestprotokoller til de berørte ansatte, mens lovforslagets punkt 10 taler om arbejdsgiveres pligt til "*skriftligt at udlevere de oplysninger, som registreres om den ansatte i en asbestprotokol*".

Vi vurderer, at der kan være en diskrepans her. Det bør sikres, at arbejdsgiver ikke kun skal forpligtes til at "*udlevere oplysninger om den ansatte*", men også alle øvrige oplysninger i asbestprotokollen, dog undtaget personfølsomme oplysninger for andre beskæftigede. Hensigten er at sikre, at den ansatte modtager al relevant information om den potentielle udsættelse, herunder arbejdssted, tidsrum, eksponering mv.

### **AT og NFA's terminaladgang (§1, 11 og 15):**

Med § 1, 11 og 15 udvides Arbejdstilsynets terminaladgang og der lægges op til at tildele NFA

terminaladgang. FH savner i den forbindelse en saglig redegørelse for Beskæftigelsesministeriets overvejelser og argumenter for og imod denne beslutning. FH vurderer, at der må være særlige begrundelser bag, at adgangen til indkomstregistret hidtil har været så restriktiv som tilfældet er i dag.

**Arbejds miljøklagenævnet (§1, nr. 18):**

FH stiller sig endeligt kritisk over for, at der i bestemmelsen lægges op til at fjerne medlemmerne af Arbejds miljøklagenævnets ret til at møde med en bisidder. Der kan opstå helt særlige situationer, hvor der fx er behov for ekstraordinær teknisk viden eller indsigt i brancheforhold i forbindelse med nævnsbehandlingen, og derfor er det vanskeligt for FH at se begrundelsen for at ophæve denne bestemmelse i lovforslaget.

Morten Skov Christiansen

Næstformand, FH

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

Den 15. september 2022

Sendt på mail til [lhk@bm.dk](mailto:lhk@bm.dk), [mebu@bm.dk](mailto:mebu@bm.dk), [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

**Vedrørende j. nr. 2022-6100 – Høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.)**

FA takker for høring af den 18. august 2022. FA kan overordnet set støtte lovforslaget, der implementerer en række forskellige aftaler på arbejdsmiljøområdet.

FA kan særligt støtte, at de særlige regler for arbejdsmiljøarbejdet bliver moderniseret. For FA er det centralt, at der fortsat er mulighed for at indgå virksomhedsaftaler, så virksomhederne lokalt har mulighed for at indgå aftaler, der er tilpasset de lokale forhold.

Derudover har FA ikke bemærkninger.

Med venlig hilsen

Morten Holm Bundgaard  
Arbejdsmiljøchef, cand. Jur.



[lhk@bm.dk](mailto:lhk@bm.dk)  
[mebu@bm.dk](mailto:mebu@bm.dk)  
[bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

## Høring over lov om ændring af arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. – j-nr. 2022-6100

Beskæftigelsesministeriet har den 18. august 2022 sendt høring vedrørende lov om ændring af arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. til KL.

KL's bemærkninger fremgår af det følgende:

*Bygherrens pligt til i særlige tilfælde at efterkomme byggepladsforbud og hjemmel til at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kan træffe afgørelse om byggepladsforbud (Lovforslagets punkt 2.1 og 2.2.)*

KL har noteret sig, at de foreslåede ændringer om bygherrens pligter vedrørende byggepladsforbud er en udmøntning af "En ny reformpakke for dansk økonomi", hvori der blandt aftalepartierne er enighed om, at virksomheder, der gentagne gange overtræder arbejdsmiljøloven uden at vise viljen til at rette op på forholdene, skal følges tættere af Arbejdstilsynet end i dag.

Overordnet set kan KL tilslutte sig, at virksomheder, der ikke viser vilje til at overholde arbejdsmiljøloven, følges tæt. KL bemærker dog i forhold til det foreliggende forslag, at det er vanskeligt gennemskueligt, om den nye afgørelsestype utilsigtet vil påvirke samarbejdet mellem de involverede aktører omkring en byggeplads negativt, fx ift. økonomiske og kontraktlige forhold. Byggepladser og samarbejdet mellem de forskellige aktører er komplekst, og det gælder ikke alene i forhold til arbejdsmiljøet.

Det fremgår af forslaget, at et byggepladsforbud er en relativt indgribende afgørelse. Det er KL enig i, fordi en sådan afgørelse vil have konsekvenser ikke alene for bygherre, men også for arbejdsgivere på byggepladsen, som uforskyldt må standse arbejdet på grund af et forbud forårsaget af andre arbejdsgiveres manglende efterlevelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det kan i den forbindelse undre, at de arbejdsgivere, der er årsag til forbuddet, ikke samtidig pålægges nye eller skærpede pligter.

KL vil gerne understrege vigtigheden af den foreslåede varsling af bygherre forud for, at Arbejdstilsynet indleder et særligt fokus på antallet af afgørelser på hele byggepladsen, der kan danne grundlag for en afgørelse om byggepladsforbud. Varslingen er afgørende for, at bygherre gives mulighed for at rette op på arbejdsmiljøforholdene på byggepladsen og dermed undgå et byggepladsforbud. Det skal derfor sikres, at varslingen sker via Arbejdstilsynets direkte kontakt til bygherre, så der er sikkerhed for, at bygherre har modtaget varsling. Tilsvarende direkte kontakt til bygherre vil være vigtig ved evt. afgørelse af et byggepladsforbud.

Dato: 14. september 2022

Sags ID: SAG-2022-03455  
Doc ID: 3244908

E-mail: [TMNH@kl.dk](mailto:TMNH@kl.dk)  
Direkte: 3370 3971

Wordekamsøgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
Side 1 af 2



KL forudsætter endvidere ved et evt. byggepladsforbud og efterfølgende meddelelse om efterkommelse fra bygherre til Arbejdstilsynet, at Arbejdstilsynet vil prioritere en gennemgang af byggepladsen umiddelbart herefter, så arbejdet kan genoptages hurtigst muligt. Dette for at begrænse de økonomiske konsekvenser af et byggepladsforbud for bygherre og øvrige arbejdsgivere på byggepladsen.

*Udmøntning af anbefalinger fra det midlertidige AMO-udvalg (Lovforslagets punkt 2.3, 2.4, 2.5, og 2.6)*

KL kan tilslutte sig de forslåede ændringer og har noteret, at disse følger Det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger, som også KL står bag.

*Udelukkelse fra at kunne indgå nye aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet (Lovforslagets punkt 2.9)*

KL er tilfreds med den forslåede ændring, som betyder, at det fremadrettet som udgangspunkt kun er den produktionsenhed, som ikke har opfyldt et aftaleforløb, der udelukkes fra at kunne indgå nye aftaleforløb for en vis periode og ikke hele den juridiske enhed. Det imødekommer en uhensigtsmæssighed, som store juridiske enheder som kommunerne har oplevet med den eksisterende ordning.

KL har ikke herudover bemærkninger til lovforslaget.

KL skal bemærke, at indsendte høringssvar sker med forbehold for efterfølgende politisk godkendelse i KL.

Med venlig hilsen

Louise Koldby Dalager

Dato: 14. september 2022

Sags ID: SAG-2022-03465  
Dok. ID: 3244008

E-mail: TMNI@kl.dk  
Direkte: 3370 3971

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 2



Beskæftigelsesministeriet

Præsidenten  
Domhuset, Nytorv 25  
1450 København K.  
Tlf. 99 68 70 15  
CVR 21 65 95 09  
[adm.kbh@domstol.dk](mailto:adm.kbh@domstol.dk)  
J.nr. 22/16431

Den 23. august 2022

Ved en mail af 18. august 2022 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.).

Jeg skal i den anledning på byretspræsidenternes vegne oplyse, at byretterne ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Der henvises til j.nr. 2022-6100.

Med venlig hilsen

Søren Axelsen

Beskæftigelsesministeriet

Att.: Lisbeth Harris Krog, [lhk@bm.dk](mailto:lhk@bm.dk)  
og [mebu@bm.dk](mailto:mebu@bm.dk) [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

København  
den 15. september  
2022

## Ledernes høringssvar til ændring af lov om arbejdsmiljø, arbejdsskadeforsikring, udlændingelov, mv.

Lederne har med brev af 19. september 2022 modtaget høring om forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, arbejdsskadeforsikring, udlændingelov, mv. Lederne har følgende generelle og konkrete bemærkninger.

### *Generelle bemærkninger til lovforslaget.*

Dette lovforslag implementerer aftalen mellem forligsparterne med udgangspunkt i anbefalingerne fra det midlertidige AMO udvalg samt andre aftaler mellem parterne.

Lederne noterer sig, at der generelt ikke er tilsigtet ændringer i retstilstanden vedrørende samarbejde om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og APV.

Lederne kan bakke op om de nye AMO-regler og vi ser frem til regeludvalg og udarbejdelse af vejledning til ledere og arbejdspladser så der kan ske en implementering af de nye regler.

Nedenfor er Ledernes konkrete bemærkninger til lovforslaget.

### **Beskyttelse af AMR**

Lederne noterer sig, at den nye § 10, stk. 3, udgør et sikkerhedsnet for de arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke allerede nyder særlig beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene efter stk. 2.

Idet det fremgår af afsnit 2.5.2 i lovforslaget, at " ..loven sikrer samtlige arbejdsmiljørepræsentanter en særlig beskyttelse mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene".

### **Lederne**

Vermlandsgade 65  
2300 København S

Telefon 3283 3283  
Mail [lederne@lederne.dk](mailto:lederne@lederne.dk)  
[www.lederne.dk](http://www.lederne.dk)

## **APV**

Lederne noterer sig, at lovforslaget implementerer de fælles anbefalingerne fra den midlertidige AMO-udvalg, og dermed bygger på den fortolkning af reglerne og de ønsker til regelændringer som fremgår af rapporteringen fra udvalget.

Lederne noterer sig, at der i aftalen ikke er lagt op til, at krav om skriftlighed i APV'en ændrer på gældende lov og praksis, men er en tydeliggørelse af hvilke dele af APV'en der skal være skriftlige.

Lederne noterer sig endvidere, at der generelt ikke er tilsigtet ændringer i retstilstanden vedrørende APV, og at det forsæt er gældende at en arbejdspladsvurdering skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år.

## **Ændring i regel om bisidder i Arbejds miljøklagenævnet, AML § 81 a, stk. 4**

Lederne undrer sig over behovet for at ændre reglen. At muligheden ikke har været brugt betyder ikke, at den ikke er relevant. Lederne mener, at det kan være relevant med en sådan regel, med den udvikling der sker ift. nye arbejdsformer og de deraf følgende arbejdsmiljøproblestillinger.

Lederne foreslår, at reglen om bisidder erstattes af en regel om, at rådets medlemmer kan anmode om at en person med særlig ekspertise i påkommende tilfælde, kan deltage i sagsbehandlingen evt. deltage i nævnets møder, hvis dette behov opstår.

## **Forslag om udvidet ansvar for bygherrer, AML §37a og §77**

Lederne kan bakke op om hensigten med regelændringen der udvider ansvaret som bygherre for at understøtte, at arbejde på byggepladser kan ske sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Men vi er usikre på om forslaget faktisk vil opfylde dette formål, samt på rækkevidden af forslaget ift. fx ansvarsfordelingen for arbejdsmiljøet, retssikkerheden og de virksomhedsøkonomiske konsekvenser.

Lederne kan derfor ikke bakke op om dette element i lovforslaget.

Med venlig hilsen



Arbejds miljøpolitisk chef  
Lars Andersen





SOS Racisme  
Nørre Allé 7  
2200 København N.  
[sos@sosracisme.dk](mailto:sos@sosracisme.dk)  
[www.sosracisme.dk](http://www.sosracisme.dk)

Høringsvar fra SOS Racisme, Danmark j-nr. 2022-6100 (Høringsfrist 15. september 2022),

#### **Forslag til**

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

(Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.)

11. september 2022

Til Beskæftigelsesministeriet!  
att. [lhk@bm.dk](mailto:lhk@bm.dk); [mebu@bm.dk](mailto:mebu@bm.dk); og [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

SOS Racisme takker for at have fået tilsendt lovforslaget i høring.

I princippet er det godt at tjekke løn og arbejdsmiljøforhold hos udlændinge i arbejde, idet udlændinge ofte sættes til svært belastende arbejde. Det er godt både for at sikre udlændingens rettigheder og for at sikre, at vedkommende reelt får udbetalt sin løn, og for at sikre arbejdsmiljøet, samt for at sikre mod social dumping.

#### **Kontrol af identitet og arbejdstilladelse**

Med loven kan SIRI foretage kontrolbesøg på arbejdspladser, hvor SIRI har udstedt opholds- og arbejdstilladelse til mindst en udlænding. Samtidig er alle udlændinge fra 3. lande forpligtet til at opbevare relevante tilladelser og ID-kort på sig i tilfælde af kontrol.

Man kan dog godt forestille sig mange situationer, hvor man ikke kan gå rundt med disse dokumenter på sig – på grund af arbejdets beskaffenhed. Så fremfor straks at politianmelde, hvis en person ikke har ID-papirer og arbejds- og opholdstilladelse el. lign. på sig, lyder overdrevent.

#### **Om straf af arbejdstageren ved arbejde uden gyldig opholdstilladelse**

De nævnte straffe, er meget voldsomme - fx administrativ udvisning ledsaget af 2 års indrejseforbud – som vil gælde i hele Schengen-området de næste to år efter indberetning til SIS II og umuliggøre det for vedkommende at søge arbejde dér.

At der kan gøres undtagelser i forhold til udvisning visse steder, er ikke nok, for Udlændingestyrelsen benytter sig sjældent af undtagelser. Vi vil foreslå at det først og fremmest er arbejdsgiveren, der straffes, og at – et tidligere fremsat lovforslag om i nogle tilfælde ophævelse af muligheden for fortsat at drive erhverv at drive erhverv, synes meget voldsomt.

For ca. 7 år siden var der en TV-udsendelse om en amerikansk lektor, der forskede om skattely, og som af Folketinget var bedt om at holde et oplæg til et udvalg. Det lå uden for hendes normale arbejde, hun blev idømt en bøde og fik derved udskudt muligheden for at opnå en permanent opholdstilladelse. Folketinget fik også selv en bøde, men det var jo staten, der betalte bøden. Siden ændrede Folketinget lovgivningen, så forskere nu godt måtte informere og undervise om sin forskning og modtage honorar herfor uden at blive straffet. Forskeren skrev at, at racismen nu også omfattede hvide mennesker i Danmark. Hvordan skulle hun kunne vide, at det som Folketinget havde bedt hende om, var ulovligt? Der stod kun på hendes arbejdstilladelse, at hun havde lov til at arbejde ved et universitet i Danmark, ikke at hun ikke måtte arbejde andre steder. Det endte med hun rejste tilbage i USA, da hun fik en professorstilling.

En anden person spillede obo i et orkester, hvor hun var ansat, og blev ved en lejlighed bedt om at spille i et andet orkester, hvor oboisten var blevet syg. Desuden havde hun undervist elever. Hun fik en meget stor bøde, og rejste kort efter tilbage til Australien, p. g. a. den behandling hun havde fået i Danmark. Her begyndte hun at læse psykologi for at forstå, hvad der drev danskerne over i, hvad hun følte som rigtig dårlig behandling af udlændinge.

Det bør være arbejdsgiveren og ikke den ansatte, der evt. vil skulle straffes. Danmark har ekstremt stramme regler for ulovligt ophold, der straffes med administrativ udvisning med to års indrejseforbud. Det splitter ofte en familie ad; og kan gøre det meget vanskeligt for den dømte igen at kunne få et arbejde.

Med venlig hilsen,  
for SOS Racisme, Danmark,  
Medlem af SOS Racismes koordinationsgruppe.

Beskæftigelsesministeriet

Sendt pr. e-mail til [lhk@bm.dk](mailto:lhk@bm.dk), [mebu@bm.dk](mailto:mebu@bm.dk) og [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

Dato	6 september 2022
Sagsnr	22/328620
Sagsbeh	slmn

**Høringssvar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.)**

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 18. august 2022 anmodet blandt andet Udlændingenævnet om eventuelle bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reform-pakke for dansk økonomi. Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.)

Udlændingenævnet har ingen bemærkninger til det fremsendte udkast til lovforslag.

Der henvises til Beskæftigelsesministeriets j. nr. 2022-6100.

Med venlig hilsen



Michael Kistrup

# Vestre Landsret Præsidenten



Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

1 september 2022

J.nr.: 22/17062-2

Sendt pr. mail til [lhk@bm.dk](mailto:lhk@bm.dk), [mebu@bm.dk](mailto:mebu@bm.dk) og [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

Sagsbehandler: Lars B Olesen

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 18. august 2022 (sagsnr. 2022-6100) anmodet om eventuelle bemærkninger til høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.).

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen

Jens Røn

Østre Landsret  
Præsidenten



Beskæftigelsesministeriet  
Sendt pr. mail til [hk@bm.dk](mailto:hk@bm.dk), [mebu@bm.dk](mailto:mebu@bm.dk) og [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

22. august 2022

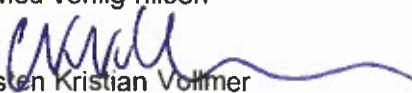
J.nr.: 22/16412-2

Sagsbehandler: CRJ

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 18. august 2022 (sagsnr. 2022-6100) anmodet om eventuelle bemærkninger til udkast til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.).

I den anledning skal jeg meddele, at landsretten ikke ønsker at udtale sig om udkastet.

Med venlig hilsen



Carsten Kristian Vollmer



Ellen Busck Porsbo

## Viktor Myglegård Andersen

---

**Fra:** Birgit Rohde Roesen <bir@au.dk>  
**Sendt:** 8. september 2022 12:49  
**Til:** lhk@bm.dk; mebu@bm.dk; bm@bm.dk  
**Emne:** J-nr. 2022-6100 Høring om Lov om ændring af arbejdsmiljølov m.v

Til Beskæftigelsesministeriet

Vedr. J. nr. 2022-6100

Aarhus Universitet har ingen bemærkninger til Høring af lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, udlændingeloven og lov om udstationering af lønmodtagere m.v. (Udmøntning af dele af Aftale om en ny reformpakke for dansk økonomi, Aftale om initiativer på asbestområdet, anbefalinger fra Det Midlertidige AMO-udvalg m.v.)

Med venlig hilsen

**Birgit Roesen**  
Chef for Personalejura

Tlf: +45 29 79 93 35

E-mail: [bir@au.dk](mailto:bir@au.dk)

**AU HR**  
Jens Chr. Skous Vej 9  
(bygning 1471)  
DK-8000 Aarhus C



*Vær opmærksom på, at denne mail kan indeholde personoplysninger. Det betyder, at du dels skal sikre, at personoplysningerne ikke unødigt tilgår andre samt, at oplysningerne straks slettes, når oplysningerne ikke længere er nødvendige i forhold til det formål, de er fremsendt.*