

UDKAST

Lovforslag efter ekstern høring

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejds- skadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsret- ter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkesko- len og lov om kommunal indsats for unge under 25 år

(Ændring af reglerne om unges fritidsjobs, nedlæggelse af arbejdsmiljøcer-
tifikatordningen, adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.fl., håndte-
ring af retten til oplysning og indsigt efter databeskyttelsesreglerne, Ar-
bejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens, klarificering af reglerne
om årsløn m.v., sagsbehandling i Arbejdsretten, undervisningspligtens op-
hørstidspunkt samt hjemmel til at kommunernes uddannelses- og erhvervs-
vejledning kan omfatte fritidsjob m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021,
som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021 og senest ved lov
nr. 629 af 11. juni 2024, foretages følgende ændringer:

1. I § 61, stk. 4, indsættes som 2. pkt.:

»Dog må unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisnings-
pligten, arbejde i tidsrummet mellem kl. 6.00 og kl. 22.00 eller mellem kl.
7.00 og kl. 23.00.«.

UDKAST

2. *Kapitel 11 a Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat* ophæves.

3. I § 72, *stk. 1, nr. 1*, indsættes efter »organisationer«: », ansatte, andre målgrupper«.

4. I 72, *stk. 2*, udgår efter »§ 75,«: »og« og der indsættes efter »arbejdsmiljøområdet«: »samt til vejledning om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, jf. § 72, *stk. 1, nr. 1*.«.

5. I § 72 indsættes efter *stk. 8* som nye stykker:

»*Stk. 9.* Arbejdstilsynet kan begrænse retten til oplysning og indsigt efter artikel 14 og 15 i databeskyttelsesforordningen, når det er nødvendigt for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Stk. 10. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens i forbindelse med Arbejdstilsynets opgaver efter § 72, herunder hvordan Arbejdstilsynet skal anvende kunstig intelligens.«.

Stk. 9 og 10 bliver herefter *stk. 11 og 12*.

6. § 72 *a* ophæves.

7. I § 78 *a, stk. 2*, ændres »anerkendt« til: »internationalt«.

8. I § 80 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om Arbejdstilsynets iagttagelse af oplysningspligten efter artikel 14 i databeskyttelsesforordningen i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.«.

9. § 81, *stk. 7* ophæves.

§ 2

I lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelsen nr. 919 af 25. juni 2024, foretages følgende ændringer:

1. I § 18 *b, stk. 2, 1. pkt.*, indsættes efter »starter«: », dog ikke fra et tidspunkt, der ligger før arbejdsskaden er anmeldt«.

UDKAST

2. I § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., ændres »et indtægtsår« til: »det indtægtsår eller kalenderår uden påvirkning af erhvervssygdommen, hvor indkomsten var højst,«.

3. I § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., indsættes efter »digitale indkomstoplysninger«: »i indkomstregistret eller«.

4. I § 24, stk. 2, nr. 2, 2. pkt., indsættes efter »forud for arbejdsskaden«: »som ikke er påvirket af fravær efter barselsloven«.

5. I § 24, stk. 2, nr. 2, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: »under fraværet efter barselsloven«

6. I § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., ændres »et indtægtsår« til: »det indtægtsår eller kalenderår uden påvirkning af pasningen af det syge eller handicappede familiemedlem, hvor indkomsten var højst,«.

7. I § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., indsættes efter »digitale indkomstoplysninger«: »i indkomstregistret eller«.

8. I § 24, stk. 2, nr. 4, 1. pkt., indsættes efter »normalt erhvervsophør«: »væsentligt«.

9. I § 24, stk. 2, nr. 4, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: »under ansættelsesforholdet i en profession med normalt erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen«.

10. § 24, stk. 2, nr. 6, affattes således:

»6) Er tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde varigt nedsat på grund af en ulykke eller sygdom inden for den periode, som årslønnen skal fastsættes på baggrund af, jf. stk. 1, eller nr. 1-5 eller 7-13, fastsættes årslønnen efter principperne i stk. 1, eller nr. 1-5 eller 7-13, på baggrund af den faktiske samlede indkomst i perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen med mindre årslønnen skal fastsættes på andet grundlag. Er perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen mindre end 12 måneder, omregnes den faktiske samlede indkomst for perioden til et helt indtægtsår.«

11. I § 24, stk. 2, nr. 7, 3. pkt., ændres »indkomståret« til: »indtægtsåret eller kalenderåret i indkomstregistret eller«.

UDKAST

12. I § 24, stk. 2, nr. 11, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum: »Er tilskadekomne overgået til førtidspension på grund af en erhvervssygdom fastsættes årslønnen efter nr. 1.«

13. § 24, stk. 2, nr. 11, 2. pkt., som bliver 3. og 4. pkt., affattes således »Har tilskadekomne en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen som den faktiske samlede indkomst ved arbejde efter pensionsalderen eller overgangen til førtidspension i det seneste af de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, når denne er højere end årslønnen fastsat efter 1. pkt. Er der ikke et helt indtægtsår efter at tilskadekomne har nået folkepensionsalderen eller er overgået til førtidspension omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde efter folkepensionsalderen eller overgangen til førtidspension i de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår.«

14. I § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., som bliver 5. pkt., udgår »og 2.«

15. I § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: », som er varigt«.

16. I § 24, stk. 2, nr. 12, 1. pkt., indsættes efter »det kommunale tilskud«: »i det indtægtsår inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højest«.

17. I § 24, stk. 2, nr. 12, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum: »Har tilskadekomne på skadestidspunktet endnu ikke været beskæftiget i et indtægtsår i et eller flere fleksjob, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud for den seneste sammenhængende periode inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår.«

18. I § 24, stk. 2, nr. 12, 2. pkt., som bliver 3. pkt., ændres »der var bevilget eller visiteret til« til: »der på skadestidspunktet er ansat i«

19. I § 24, stk. 2, nr. 12, indsættes som 4. pkt.: »Var tilskadekomne på ledighedsydelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen på baggrund af et skøn over tilskadekomnes indtjeningsevne i et fleksjob.«

20. I § 24, stk. 8, indsættes efter »DIS-indkomst«: »og skattepligtig i Danmark efter skattelovgivningens almindelige regler«.

UDKAST

21. I § 24, stk. 9, indsættes efter »erstatning«: »og uddannelsesgodtgørelse«.
22. I § 24, stk. 10, 5. pkt., ændres »1.-4. pkt.« til: »2.-4. pkt.«
23. I § 25, stk. 2 og stk. 5, indsættes efter »erstatninger«: »og godtgørelse«.
24. I § 37, stk. 2, 1. pkt., indsættes før »skønner«: »og Ankestyrelsen«.
25. I § 49 a, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter », der«: »kan«.

§ 3

I lov nr. 1541 af 12. december 2023 om ændring af lov om arbejdsskadesikring og forskellige andre love foretages følgende ændringer:

1. I § 10 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:

»Stk. 5. § 1, nr. 22-28, finder ikke anvendelse i sager, hvor der er truffet afgørelse om tilkendelse af forsørgertabserstatning til børn og unge under 21 år før den 1. juli 2024. For sådanne sager finder de hidtil gældende regler i lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 1186 af 19. august 2022, som ændret ved § 20 i lov nr. 753 af 13. juni 2023, anvendelse«. Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.

§ 4

I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret senest ved § 2 i lov nr. 89 af 30. januar 2024, foretages følgende ændringer:

1. I § 3, stk. 1, nr. 2, ændres »Finanssektorens Arbejdsgiverforening« til: »Finans Danmark/Arbejdsgiver og F&P Arbejdsgiver«.
2. I § 3, stk. 1, nr. 4, ændres »4« til: »5«, »10-12« til: »15« og »Landsorganisationen i Danmark« til: »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.

UDKAST

3. I § 3, *stk. 1, nr. 5*, ændres »2« til: »1«, »7-9« ændres til: »3-5«, »FTF,« udgår, og »Akademikernes Centralorganisation« ændres til: »Akademikerne«.

4. I § 8 indsættes som *stk. 3*:

»*Stk. 3.* Retsformanden kan beslutte, at en sag behandles og pådømmes uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter, hvis parterne er enige herom. I afgørelsen af sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter *stk. 1.*«

5. I § 12, indsættes som *stk. 10*:

»*Stk. 10.* I sager, hvor Arbejdsretten træffer afgørelse om betaling af bod, jf. § 12, *stk. 1*, kan der alene ske forrentning af boden fra fuldbyrdelsestidspunktet, jf. § 34, *stk. 1*. Bodden forrentes fra fuldbyrdelsestidspunktet med rente efter rentelovens § 5, *stk. 1.*«

§ 5

I lov om mægling i arbejdsstridigheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002, foretages følgende ændringer:

1. I § 2, *stk. 4*, ændres »Landsorganisationen i Danmark« til: »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.

2. § 2, *stk. 6*, ophæves.

3. I § 12, *stk. 2*, ændres »Landsorganisationen i Danmark« til: »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.

4. I § 14, *stk. 1*, ændres »hæfte« til: »fængsel«.

§ 6

I lov om folkeskolen, jf. lovbekendtgørelse nr. 989 af 27. august 2024, som ændret ved § 13 i lov nr. 1746 af 27. december 2016, § 1 i lov nr. 209 af 5. marts 2019 og § 1 i lov nr. 882 af 21. juni 2022, foretages følgende ændring:

UDKAST

1. I § 34, stk. 1, 1. og 2. pkt., ændres »den 31. juli« til: »med udgangen af den 30. juni«.

§ 7

I lov om kommunal indsats for unge under 25 år, jf. lovbekendtgørelse nr. 953 af 12. august 2024, som ændret ved § 3 i lov nr. 635 af 11. juni 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 1, stk. 4, indsættes som 2. pkt.:

»Vejledningen efter 1. pkt. kan inddrage fritidsjob med henblik på at give den unge erfaringer, der kan bidrage til at kvalificere den unges uddannelsesvalg.«

Ikrafttræden

§ 8

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2025.

Stk. 2. § 2, nr. 1-26 har virkning i sager om arbejdsulykker, der er indtrådt fra den 1. juli 2024, og erhvervs sygdomme, der er anmeldt fra den 1. juli 2024 samt i sager, hvor der fra den 1. januar 2024 træffes afgørelse om tilkendelse af uddannelsesgodtgørelse, jf. arbejdsskadesikringslovens § 18 a.

Stk. 3. § 2, nr. 25 har virkning i sager om arbejdsulykker, der er indtrådt fra den 1. januar 2025.

Stk. 4. § 3 har tilsvarende virkning for sager, hvor et barn eller en ung under 18 år før den 1. juli 2024 er tilkendt forsørgertabserstatning efter lovens dagældende § 21, stk. 1 og 2, og i perioden fra den 1. juli 2024 til den 30. juni 2025 har fået afslag på forlængelse af forsørgertabserstatningen.

Stk. 5. Regler udstedt i medfør af § 72, stk. 10, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. marts 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, forbliver i kraft indtil reglerne udstedes i medfør af § 72, stk. 12.

Stk. 6. § 4, nr. 4 og 5, finder ikke anvendelse på sager, der er indbragt for Arbejdsretten før lovens ikrafttræden. For sådanne sager finder de hidtil gældende regler i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, anvendelse.

UDKAST

Bemærkninger til lovforslaget *Almindelige bemærkninger*

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets hovedpunkter
 - 2.1. Opfølgning på politisk aftale om flere unge i fritidsjob
 - 2.1.1. Udvidelse af arbejdstidsreglerne og vejledning om fritidsjobs
 - 2.1.1.1. Gældende ret
 - 2.1.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.1.1.3. Den foreslåede ordning
 - 2.1.2. Fremrykning af undervisningspligtens udløb
 - 2.1.2.1. Gældende ret
 - 2.1.2.1.1. Folkeskoleloven
 - 2.1.2.1.2. Arbejds miljøloven
 - 2.1.2.1.3. Ungeindsatsloven
 - 2.1.2.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser
 - 2.1.2.3. Den foreslåede ordning
 - 2.2. Ophævelse af ordningen med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.2.3. Den foreslåede ordning
 - 2.3. Hjemmelsgrundlag for adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v.
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.3.3. Den foreslåede ordning
 - 2.4. Begrænsning af den registreredes rettigheder herunder retten til oplysning og retten til indsigt
 - 2.4.1. Gældende ret
 - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.4.3. Den foreslåede ordning
 - 2.5. Arbejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens
 - 2.5.1. Gældende ret
 - 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.5.3. Den foreslåede ordning
 - 2.6. Iagttagelse af oplysningspligten i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder
 - 2.6.1. Gældende ret
 - 2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

- 2.6.3. Den foreslåede ordning
- 2.7. Præcisering af reglerne om fastsættelse af årsløn og andre uklarheder i arbejdsskadesikringsloven
 - 2.7.1. Gældende ret
 - 2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser
 - 2.7.3. Den foreslåede ordning
- 2.8. Behandling af sager uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter
 - 2.8.1. Gældende ret
 - 2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.9. Forrentning af bod og ændringer af ordensmæssig karakter
 - 2.9.1. Gældende ret
 - 2.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 2.10. Justering af reglerne om voldsskadeforsikring
 - 2.10.1. Gældende ret
 - 2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
- 3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
- 4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
- 5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
- 6. Administrative konsekvenser for borgerne
- 7. Klimamæssige konsekvenser
- 8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
- 9. Forholdet til EU-retten
- 10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
- 11. Sammenfattende skema

1. Indledning

Lovforslaget udmønter dele af aftale om flere fritidsjob, som regeringen (Socialdemokratiet, Venstre, Moderaterne) indgik med Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Enhedslisten, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Alternativet i september 2024. Med aftalen støtter aftalepartierne ambitionen om flere fritidsjob og bakker derfor op om udvalgte initiativer, der kræver lovændring.

Med nærværende lovforslag foreslås det derfor, at tidsrummet for, hvornår på døgnet unge, der er mellem 15-17 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må arbejde, udvides. Samtidig foreslås det, at den kommunale vejledningen af 13-17-årige, kan omfatte vejledning om fritidsjob som en integreret del af uddannelses- og erhvervsvejledningen af den enkelte unge. Endelig foreslås det, at udløbstidspunktet for undervisningspligten

UDKAST

fremrykkes fra udgangen af juli til udgangen af juni, så flere 15-16-årige kan tage et fritidsjob i sommerferien med langt færre begrænsninger.

Lovforslaget udmønter endvidere arbejdsmiljøforligskredsens beslutning fra juni 2024 om at nedlægge ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater.

Med lovforslaget skabes der desuden hjemmelsgrundlag for, at Arbejdstilsynet kan gennemføre adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v. i form af direkte vejledende kommunikation til ansatte og andre målgrupper, f.eks. borgere i øvrigt, om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Samtidig udvides området for, til hvilke formål Arbejdstilsynet kan anvende oplysninger i indkomstregistret m.fl. med henblik på bedst muligt kunne målrette den direkte kommunikation, så den opleves relevant for modtageren. Med forslaget lægges der også op til, at oplysninger fra indkomstregistret kan anvendes i forhold til vejledende kommunikation med virksomheder, som ikke knytter sig til konkrete tilsynsaktiviteter.

Med lovforslaget skabes hjemmelsgrundlag til håndtering af retten til oplysning og retten til indsigt efter databeskyttelsesreglerne, når det er nødvendigt for udøvelsen af Arbejdstilsynets virksomhed samt i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

Med lovforslaget skabes der endvidere hjemmelsgrundlag til, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens i forbindelse med tilsynets opgaver efter arbejdsmiljølovens § 72.

Med lov nr. 1541 af 12. december 2023 blev der fastsat nye regler om årsløn i lov om arbejdsskadesikring. Der har efterfølgende vist sig et behov for at rette enkelte fejl i disse regler. Lovforslaget indeholder derfor de nødvendige rettelser om bl.a. fastsættelse af årsløn for tilskadekomne, som arbejder på nedsat tid på grund af pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem og personer med DIS-indkomst.

Formålet med forslag til ændring af arbejdsretsloven er at ændre reglerne for behandlingen af visse typer sager i Arbejdsretten, således at der skabes hjemmel til, at sager i Arbejdsretten kan hovedforhandles uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter, hvis parterne er enige om det. Med forslaget kodificeres desuden praksissen for forrentning af bod i Arbejdsretten. Endelig foreslås det at foretage ændringer af ordensmæssig karakter

som følge af fusionen mellem Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) og Landsorganisationen i Danmark (LO) til Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), nedlæggelsen af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) samt pga. at Akademikernes Centralorganisation har skiftet navn til Akademikerne (AC).

Med forslaget foretages ændringer af ordensmæssig karakter i forligsmandsloven. Desuden ophæves kravet om, at Forligsinstitutionen årligt laver indberetning om sin virksomhed til beskæftigelsesministeren.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Opfølgning på politisk aftale om flere unge i fritidsjob

2.1.1. Udvidelse af arbejdstidsreglerne og vejledning om fritidsjobs

2.1.1.1. Gældende ret

Det fremgår af § 61, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, at unge under 18 år ikke må arbejde i tidsrummet mellem kl. 20.00 og kl. 6.00.

Reglerne om unges arbejde i lov om arbejdsmiljø implementerer Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen. Det fremgår af direktivets artikel 9 om natarbejde, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at forbyde børns arbejde mellem kl. 20.00 og kl. 6.00 samt at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger, der forbyder 15-17-åriges arbejde mellem kl. 22.00 og kl. 6.00 eller mellem kl. 23.00 og kl. 7.00. Sidstnævnte kan fraviges for særlige aktivitetssektorer bestemt ved lov eller administrative bestemmelser.

Direktivet blev implementeret ved lov nr. 458 af 12. juni 1996 om ændring af lov om arbejdsmiljø med ikrafttrædelse den 22. juni 1996, hvor det dagældende forbud mod arbejde i tidsrummet mellem kl. 20.00 og kl. 6.00 for alle unge under 18 år blev opretholdt, jf. § 61, stk. 4.

Bekendtgørelse nr. 1049 af 30. maj 2021 om unges arbejde indeholder regler om bl.a. arbejdstidens placering for unge under 18 år, herunder særlige regler for aften- og natarbejde.

Det fremgår af § 1, stk. 4, i lov om kommunal indsats for unge under 25 år (ungeindsatsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 953 af 12. august 2024, at den kommunale vejledning skal inddrage såvel den enkeltes interesser og per-

sonlige forudsætninger, herunder uformelle kompetencer og hidtidige uddannelses- og beskæftigelsesforløb, som det forventede behov for uddannet arbejdskraft og selvstændige erhvervsdrivende.

2.1.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Unge arbejde er reguleret i lov om arbejdsmiljø og i bekendtgørelse om unges arbejde, der i store træk indeholder en implementering af Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, der er et minimumsdirektiv. Direktivet indeholder bestemmelser om bl.a. arbejdstid, hvileperiode, arbejdsopgaver m.v.

I september 2024 indgik regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Danmarksdemokraterne, Socialistisk Folkeparti, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Enhedslisten, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Alternativet en aftale om flere unge i fritidsjob.

Aftalepartierne er enig i ambitionen om flere fritidsjob og bakker derfor op om følgende initiativer:

- Mulighed for at vejlede 13-17-årige om fritidsjob i den kommunale ungeindsats.
- Udvidelse af arbejdstidsreglerne for unge i alderen 15-17 år, der er færdige med grundskole eller lignende. Regelændringen indebærer, at deres arbejdstid kan placeres i tidsrummet mellem kl. 6 og kl. 22 eller mellem kl. 7 og kl. 23 på tværs af alle brancher.

Initiativet om at lempe reglerne for, hvornår på døgnet unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må arbejde indebærer, at reglerne følger direktivets minimumskrav om aften- og natarbejde.

Initiativet om vejledning om fritidsjob vurderes at være relevant, blandt andet har et litteraturstudie fra Oxford Insight, 2021 peget på, at fritidsjob kan medvirke til, at unge i højere grad starter på en ungdomsuddannelse. Hertil kommer, at fritidsjob kan give den unge brugbare erfaringer, når der skal vælges uddannelsesretning.

2.1.1.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må arbejde i tidsrummet mellem kl. 6.00 og kl. 22.00 eller mellem kl. 7.00 og kl. 23.00.

Den foreslåede ændring af § 61, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø, kommer til at medføre, at arbejdstiden for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet

UDKAST

af undervisningspligten, kan placeres på senere tidspunkter end efter de nuværende regler, samt at de nævnte unge vil kunne arbejde som minimum frem til kl. 22.00. Der er tale om et frit valg for arbejdsgiveren i forhold til placeringen af arbejdstiden inden for de to nævnte tidsrum.

Arbejdstiden for den unge må fortsat ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag, og arbejdstiden må endvidere ikke overstige 8 timer om dagen og 40 timer om ugen, jf. § 61, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø.

Arbejdsgiveren vil også fortsat skulle være opmærksom på bestemmelserne i § 13, stk. 2-5, i bekendtgørelse om unges arbejde, der omhandler regler om unge under 18 års alenearbejde. Bestemmelserne indeholder krav til arbejdsgiveren, der har betydning for arbejdstidens placering for den unge under 18 år, hvis der er tale om beskæftigelse på visse arbejdspladser f.eks. grillbarer og servicestationer eller på bestemte lokationer som f.eks. storcentre, hvor der kan være øget risiko for røveri, overfald m.v. Det er ikke hensigten, at bestemmelserne i § 13 i bekendtgørelse om unges arbejde skal ændres som følge af lovændringen. Arbejdsgiveren vil derfor fortsat skulle iagttage disse bestemmelser ved beskæftigelse af unge under 18 år.

Det foreslås samtidig, at fritidsjob bliver omfattet af den kommunale vejledning af unge, således at vejledning om fritidsjob kan inddrages med henblik på at give den unge erfaringer, der kan bidrage til at kvalificere den unges uddannelsesvalg.

Vejledning af 13-17-årige, herunder unge, der har behov for en særlig vejledningsindsats, vil således kunne omfatte vejledning om fritidsjob som en integreret del af uddannelses- og erhvervsvejledningen af den enkelte unge.

2.1.2. Fremrykning af undervisningspligtens udløb

2.1.2.1. Gældende ret

2.1.2.1.1. Folkeskoleloven

Det fremgår af § 34, stk. 1, 1. pkt., i lov om folkeskolen (folkeskoleloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 989 af 27. august 2024, at undervisningspligten indtræder den 1. august i det kalenderår, hvor barnet fylder 6 år, og ophører den sidste fredag i juni 31. juli ved afslutningen af undervisningen på 9. klassetrin.

UDKAST

Det fremgår endvidere af folkeskolelovens § 34, stk. 1, 2. pkt., at undervisningspligten dog senest ophører den 31. juli i det kalenderår, hvor barnet fylder 17 år eller har afsluttet uddannelse, der er ligestillet med grundskolen.

Efter folkeskolelovens § 14 a, stk. 1, begynder skoleåret den 1. august.

Videre fremgår det af folkeskolelovens § 14 a, stk. 2, at elevernes sommerferie begynder den sidste lørdag i juni.

2.1.2.1.2. Arbejdsmiljøloven

Det følger af § 60, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, at unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde.

Det fremgår af § 60, stk. 3, i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om unges beskæftigelse, herunder højere aldersgrænser end 15 år for beskæftigelse ved visse former for arbejde, med henblik på at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der kan fastsættes særlige regler for unge under uddannelse.

Efter § 60, stk. 6, i lov om arbejdsmiljø, kan beskæftigelsesministeren tillige fastsætte regler om,

- 1) at unge, der er fyldt 13 år, kan have lettere arbejde inden for nærmere afgrænsede former for arbejde og under nærmere fastsatte betingelser og vilkår,
- 2) at forbuddet i stk. 2 og § 61 kan fraviges for unge, der er fyldt 14 år, og som arbejder som led i en uddannelse, og
- 3) at forbuddet i stk. 2 og §§ 61 og 62 kan fraviges, for så vidt angår unges optræden i forestillinger m.v. af kulturel eller kunstnerisk art, sportsarrangementer eller ved optagelse af film eller lignende, under nærmere fastsatte betingelser og vilkår, idet der dog, for så vidt angår unge, som er under 13 år, skal indhentes tilladelse i hvert enkelt tilfælde.

Bemyndigelserne er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1049 af 30. maj 2021 om unges arbejde (ungebekendtgørelsen).

Ungebekendtgørelsens kapitel 4 indeholder nærmere regler om arbejdstid m.v. for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, mens bekendtgørelsens kapitel 5 indeholder nærmere regler om be-

UDKAST

skæftigelse af unge, som er 13-15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, og kapitel 6 indeholder nærmere regler om arbejdstid m.v. for unge, som er 13-15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten.

Adgangen til at arbejde efter de regler, der gælder for unge mellem 15 og 17 år, er således betinget af, at den unge har opfyldt undervisningspligten.

2.1.2.1.3. Ungeindsatsloven

Det fremgår af ungeindsatslovens § 2 a, stk. 1, at 15-17-årige unge har pligt til at være i uddannelse, beskæftigelse eller anden aktivitet, der sigter mod, at de unge gennemfører en uddannelse. Den unges uddannelsesplan, jf. § 2 c, skal indeholde en beskrivelse af, hvordan den unge opfylder pligten efter 1. pkt.

Efter ungeindsatslovens § 2 a, stk. 5, har kommunalbestyrelsen ansvaret for, at 15-17-årige, som ikke er omfattet af undervisningspligt i henhold til folkeskoleloven, og som ikke er i uddannelse, beskæftigelse eller anden aktivitet, der sigter mod, at de unge gennemfører en uddannelse, målgruppevurderes med henblik på at tilbyde den unge det mest relevante tilbud. Målgruppevurderingen skal omfatte relevansen af den unges eventuelle påbegyndelse af forberedende grunduddannelse, jf. § 2 k.

Det følger endvidere af ungeindsatslovens § 2 k, stk. 1, at kommunalbestyrelsen foretager målgruppevurdering med henblik på forberedende grunduddannelse og eventuelt med henblik på øvrige tilbud, jf. stk. 2, af unge under 25 år, som ikke er omfattet af undervisningspligten, som ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, jf. dog 2. pkt., eller som minimum er i halvtidsbeskæftigelse, og som har behov for en særlig forberedende indsats for at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse. Uanset 1. pkt. kan unge, som har gennemført en ungdomsuddannelse efter stuloven, efter anmodning målgruppevurderes til forberedende grunduddannelse, hvis de øvrige betingelser i 1. pkt. er opfyldt.

2.1.2.2. Børne- og Undervisningsministeriets overvejelser

Undervisningspligtens afslutningstidspunkt har siden 1899 været knyttet til udløbet af et skoleår eller skolehalvår, og dermed til den 31. juli. I de mellemliggende år er undervisningspligten flere gange blevet udvidet så den i dag er på 10 år, og der er kommet arbejdsmiljøregler til.

I arbejdsmiljøreglerne for unge på 13-17 år skelnes der mellem, om den unge er omfattet af undervisningspligten eller ej (har afsluttet 9. klasse). Derfor må man som 15-16-årig lave forskellige ting, alt efter om man fortsat går i 9. klasse eller er gået ud af grundskolen.

UDKAST

Undervisningspligten ophører den 31. juli ved afslutningen af undervisningen på 9. klassetrin. Undervisningspligten ophører dog senest den 31. juli i det kalenderår, hvor barnet fylder 17 år eller har afsluttet uddannelse, der er ligestillet med grundskolen. Det gælder, selvom elevernes sommerferie begynder den sidste lørdag i juni.

Det indebærer, at undervisningspligten begrænser de unges muligheder i fritidsjob ind i sommerferien, selvom de er færdige med 9. klasse.

2.1.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at undervisningspligten skal ophøre med udgangen af den 30. juni ved afslutningen af undervisningen på 9. klassetrin.

Det foreslås endvidere, at samme ophørstidspunkt fastsættes for unge, der opfylder undervisningspligten på anden måde end ved afslutning af undervisningen på 9. klassetrin, så undervisningspligten ophører senest med udgangen af den 30. juni i det kalenderår, hvor barnet fylder 17 år eller har afsluttet uddannelse, der er ligestillet med grundskolen.

På den måde vil unge, der har afsluttet undervisningen på 9. klassetrin eller på anden måde opfyldt deres undervisningspligt, kunne tage et fritidsjob fra og med den 1. juli, hvor de bliver omfattet af arbejdsmiljøreglerne for 15-17-årige, der ikke er omfattet af undervisningspligten.

Det foreslåede vil ikke ændre på, at skoleåret først udløber med udgangen af juli måned, og at eleverne derfor fortsat vil være indskrevet i skolen frem til dette tidspunkt, ligesom en elev i 10. klasse også er indskrevet hele skoleåret, selvom eleven ikke længere er undervisningspligtig.

Det betyder, at eleven fortsat vil opfylde sin pligt efter ungeindsatsloven til at være under uddannelse frem til udgangen af juli måned i det år, hvor eleven afslutter undervisningen på 9. klassetrin eller tilsvarende uddannelse eller det år, hvor den unge bliver 17 år.

Der henvises til lovforslagets § 6 og bemærkningerne hertil.

2.2. Ophævelse af ordningen med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat

2.2.1. Gældende ret

Kapitel 11 a i lov om arbejdsmiljø indeholder regler om, at virksomheder kan opnå et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem akkrediteret certificering. Kapitel 11 a om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat blev indsat i lov om arbejdsmiljø den 1. november 2013 via lov nr. 356 af 9. april 2013, som

UDKAST

samtidig ophævede lov nr. 442 af 7. juni 2001 om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder.

Det fremgår af § 65 a, i lov om arbejdsmiljø, at virksomheder med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ved at opfylde en række krav, som dels er fastsat i lovens bestemmelser, jf. § 65 b, stk. 1 – 3, dels fastsat i bekendtgørelsesform og udstedt med hjemmel i lovens § 65 b, stk 4 og 5.

Det er frivilligt for virksomhederne, om de vil erhverve et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, og det er private certificeringsorganer, som udsteder certifikaterne. Certificeringsorganerne skal være akkrediteret til at udstede certifikaterne af DANAK eller et tilsvarende anerkendt akkrediteringsorgan, jf. lovens § 65 c.

Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervsministeren fastsætte regler om certificering, herunder om krav til akkrediterings- og certificeringsorganerne, fx supplerende krav til audit og kompetencer, jf. lovens § 65 d.

Bemyndigelsesbestemmelserne i kapitlet 11 a om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er blevet udnyttet til at fastsætte nærmere regler om opnåelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder krav til virksomheder og certificeringsorganer, i følgende bekendtgørelser:

- Bekendtgørelse nr. 1409 af 26. september 2020 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem DS/ISO 45001 m.v.
- Bekendtgørelsen nr. 1191 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem DS/OHSAS 18001 m.v.
- Bekendtgørelse nr. 1193 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem.
- Bekendtgørelse nr. 1407 af 26. september 2020 om uddannelse i vurdering af psykisk arbejdsmiljø for certificeringsorganers auditører.

Ud over reglerne i kapitel 11 a om opnåelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, indeholder loven bestemmelser om tilsyn med virksomheder med et

anerkendt arbejdsmiljøcertifikat og om offentliggørelse af oplysninger om virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Det fremgår af § 72 a, stk. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kun bliver underlagt tilsyn, når der er en særlig anledning til det.

Videre fremgår det af § 72 a, stk. 2 og 3, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat og hvilke afgørelser, Arbejdstilsynet træffer i den forbindelse.

Endelig fremgår det af § 78 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der skal ske offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Bemyndigelsesbestemmelserne § 72 a og § 78 a, stk. 2, er blevet udnyttet til at fastsætte nærmere regler om tilsyn og offentliggørelse af oplysninger om virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i følgende bekendtgørelser:

- Bekendtgørelse nr. 92 af 26. januar 2024 om tilsyn med og offentliggørelse af oplysninger om virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.
- Bekendtgørelse nr. 1408 af 26. september 2020 om undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med henblik på at styrke ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, blev der i 2016 indgået en politisk aftale om ”En styrket arbejdsmiljøcertificering”, som indeholdte otte initiativer.

Efter gennemførelsen af initiativerne udarbejdede Arbejdsmiljørådet en status for initiativerne og konkluderede, at det generelt var vanskeligt at vurdere, om initiativerne havde styrket ordningen. På den baggrund anbefalede et enigt Arbejdsmiljøråd at nedlægge ordningen, hvorefter arbejdsmiljøcertificerede virksomheder fremover skal udtages til tilsyn på lige fod med andre virksomheder.

Arbejdsmiljøforligskredsen drøftede i juni 2024 ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater og besluttede at følge Arbejdsmiljørådets anbefaling om at nedlægge ordningen.

En nedlæggelse af ordningen forudsætter, at de særlige danske krav til virksomheder og certificeringsorganer, som er fastsat i loven og tilhørende bekendtgørelser, ophæves. Desuden forudsætter det, at reglerne om tilsyn med arbejdsmiljøcertificerede virksomheder ophæves, således at arbejdsmiljøcertificerede virksomheder fremover udtages til tilsyn efter Arbejdstilsynets risikomodeller på samme måde som andre virksomheder.

Virksomhederne vil fortsat have mulighed for frivilligt at erhverve et arbejdsmiljøcertifikat efter den internationale standard ISO 45001. Der vil ikke blive stillet særlige danske krav til opnåelse af et sådan certifikat, ligesom et sådan certifikat heller ikke vil få betydning for, om Arbejdstilsynet kommer på tilsyn eller ej. Dog findes det hensigtsmæssigt, at erhvervelse af et sådan certifikat giver adgang til, at virksomheden kan fremgå af en liste på Arbejdstilsynets hjemmeside over virksomheder, der har opnået et arbejdsmiljøcertifikat i henhold til kravene i ISO 45001, hvis virksomheden ønsker det. Dette vil desuden være i overensstemmelse med anbefalingen fra Arbejdsmiljørådet.

2.2.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at kapitel 11 a om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, der indeholder krav til virksomheder og certificeringsorganer for opnåelse og udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, ophæves.

Samtidig foreslås det, at § 72 a, stk. 1, om at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kun bliver underlagt tilsyn, når der er en særlig anledning til det, ophæves.

Videre foreslås det, at § 72 a, stk. 2 og 3, om at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, ophæves.

Med forslaget vil det ikke længere være muligt for virksomhederne at erhverve et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter arbejdsmiljølovgivningens

regler og blive fritaget for Arbejdstilsynets almindelige tilsyn på baggrund af certifikatet.

Et eventuelt arbejdsmiljøcertifikat erhvervet frivilligt efter andre regler, fx efter standarden ISO 45001, vil ikke få indvirkning på Arbejdstilsynets tilsyn med den pågældende virksomhed.

Endelig foreslås det, at § 78 a, stk. 2, om at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der skal ske offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, ændres.

Det foreslås, at bestemmelsen ændres således, at beskæftigelsesministeren fremover kan fastsætte regler om, at der skal ske offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et internationalt arbejdsmiljøcertifikat. Med et internationalt arbejdsmiljøcertifikat tænkes på nuværende tidspunkt på et ISO 45001 certifikat. Beskæftigelsesministeren vil på baggrund af bemyndigelsesbestemmelsen kunne stille betingelser om, at det internationale certifikat fx skal være udstedt af et certificeringsorgan, der er akkrediteret af et anerkendt akkrediteringsorgan, for at der kan ske offentliggørelse.

2.3. Hjemmelsgrundlag for adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v.

2.3.1. Gældende ret

Det fremgår af § 72, stk. 1, nr. 1, i lov om arbejdsmiljø, at Arbejdstilsynet har til opgave at vejlede virksomheder, branchefællesskaber for arbejdsmiljø, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

Loven indeholder således i dag ikke en klar hjemmel for Arbejdstilsynet til f.eks. at gennemføre direkte vejledende kommunikation til ansatte og andre målgrupper, f.eks. øvrige borgere, om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Dette kunne der f.eks. være behov for i forbindelse med kampagner, indsatser m.v.

Det fremgår endvidere af lovens § 72, stk. 2, at Arbejdstilsynet har terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret m.fl., til identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervssygdomme og til analyse- og statistiske formål på arbejdsmiljøområdet.

Herudover kan Arbejdstilsynet efter lovens § 72, stk. 4, nr. 1, til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn indsamle oplysninger fra indkomstregistret om ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato og timetal.

Arbejdstilsynet har i dag således ikke hjemmel til at anvende data fra indkomstregisteret m.fl. til brug for at målrette direkte vejledende kommunikation til virksomheder, der ikke knytter sig til Arbejdstilsynets tilsynsopgave, samt ansatte og øvrige målgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Arbejdstilsynet har løbende fokus på udviklingen af nye virkemidler i arbejdsmiljøindsatsen, som kan medvirke til at flytte arbejdsmiljøet i den rigtige retning og bidrage til et sikkert og sundt arbejdsliv for alle.

I forhold til direkte vejledende kommunikation til virksomheder indgår det i den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, at der skal gennemføres direkte proaktiv kommunikation til virksomheder med henblik på at understøtte virksomhedernes daglige arbejdsmiljøarbejde, uanset om de modtager et tilsyn fra Arbejdstilsynet eller ej.

Det fremgår af aftalen, at den kommunikation, virksomheden modtager, skal være målrettet den konkrete situation, den enkelte virksomhed befinder sig i. Det kan f.eks. være, når virksomheden er nået en størrelse, hvor der stilles nye krav til at etablere en arbejdsmiljøorganisation, eller når en virksomhed har anmeldt en ulykke og skal forebygge lignende ulykker.

Med hensyn til direkte vejledende kommunikation til ansatte om arbejdsmiljømæssige spørgsmål er det vurderingen, at dette virkemiddel kan være et effektivt redskab i den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Ved at skabe hjemmel for Arbejdstilsynet til at kunne gennemføre direkte vejledende kommunikation til ansatte, vil det eksempelvis blive muligt for Arbejdstilsynet at kommunikere til unge under 18 år, når de har fået deres første fritidsjob.

Her kan man f.eks. gøre opmærksom på rettigheder og pligter forbundet med arbejdet, råd og vejledning om arbejdsmiljø ved opstart på sit arbejdsliv

m.m. Forventningen er, at direkte kommunikation om arbejdsmiljø vil medvirke til at skabe en god start på arbejdslivet for de unge.

En udvidet hjemmel til vejledning vil desuden f.eks. muliggøre direkte kommunikation om forebyggelse til ansatte i specifikke brancher, hvor der er særlig risiko for bestemte arbejdsmiljøproblemer, erhvervssygdomme eller ulykker. Selv om det er arbejdsgiveren, der i sidste ende har ansvaret for de ansattes sikkerhed og sundhed, er det vurderingen, at kommunikation direkte til de ansatte vil kunne understøtte et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Ligeledes vil direkte vejledende kommunikation til øvrige målgrupper, f.eks. borgere i øvrigt, kunne være et effektivt virkemiddel i arbejdsmiljøindsatsen.

Arbejdstilsynet forventer, at den foreslåede hjemmel vil være særlig anvendelig i forhold til udbredelse af viden på f.eks. asbestområdet. Direkte kommunikation kan f.eks. rette sig til håndværkere, der renoverer bygninger med asbest, og som ikke har kendskab til risikoområder. Det kan også være vejledning til private borgere om bl.a. renovering af egen bolig, f.eks. hvis der i boligen er asbestholdige materialer. Og det kan også være f.eks. vejledende kommunikation til nye boligejere, når de køber huse, der potentielt indeholder asbest. Oplysningerne om, hvem der kan være relevante at kontakte vil Arbejdstilsynet indhente fra relevante kilder.

Formålet med den direkte vejledende kommunikation er forebyggelse og vejledning, og det er ikke hensigten at kommunikere til ansatte om f.eks. konkrete tilsynssager på den ansattes arbejdsplads.

2.3.3. Den foreslåede ordning

For at sikre den nødvendige hjemmel for Arbejdstilsynet til at kunne gennemføre direkte vejledende kommunikation med ansatte og andre målgrupper, f.eks. borgere i øvrigt, foreslås det i § 72, stk. 1, nr. 1, i lov om arbejdsmiljø, at tilføje ”ansatte og andre målgrupper”, som modtagere af Arbejdstilsynets vejledning om arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

Herudover foreslås det i lovens § 72, stk. 2, at udvide området for, til hvilke formål Arbejdstilsynet kan indsamle oplysninger i indkomstregistret m.fl. Det foreslås således tilføjet i bestemmelsen, at Arbejdstilsynet kan indsamle oplysninger i indkomstregistret m.fl. til brug for Arbejdstilsynets vejledningsopgave efter lovens § 72, stk. 1, nr. 1.

UDKAST

Med den foreslåede ændring skabes der hjemmel til, at Arbejdstilsynet, til brug for gennemførelse af direkte vejledende kommunikation til ansatte om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, kan indsamle oplysninger om de ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, samt timeantal.

Det er vurderingen, at indsamling af disse oplysninger vil være nødvendige for at sikre, at den direkte vejledende kommunikation bliver tilstrækkelig målrettet og dermed opleves som relevant for den ansatte, der modtager vejledningen.

I forhold til vejledende kommunikation til andre målgrupper, f.eks. borgere i øvrigt, er formålet primært at vejlede om arbejdsmiljøspørgsmål via eksisterende kommunikationskanaler, f.eks. hjemmesider, generelle kampagner m.v. På sigt kan Arbejdstilsynet eventuelt indhente og samkøre data fra øvrige eksisterende myndighedsregistre med det formål at kommunikere direkte til udvalgte målgrupper.

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

Det følger bl.a. af artikel 5 i databeskyttelsesforordningen, at behandling af personoplysninger skal være sagligt og proportionalt. Arbejdstilsynet vil endvidere internt sikre, at der kun gives adgang til oplysningerne for medarbejdere, som er autoriserede hertil.

Det er vurderingen, at de oplysninger, der vil blive indsamlet fra indkomstregisteret til brug ved direkte vejledende kommunikation til ansatte, borgere og virksomheder om arbejdsmiljømæssige spørgsmål er nødvendige for at sikre, at kommunikationen bliver tilstrækkelig målrettet og dermed opleves som relevant for modtageren.

I overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen vil autorisationen alene blive givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne indhentes. Der henvises i forhold til samkøring til Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 86-87 og side 96-97.

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

Forslaget vil forudsætte, at Arbejdstilsynet enten opdaterer sin eksisterende dataudvekslingsaftale med STAR eller indgår en ny dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysningerne i indkomstregistret til formålet.

2.4. Begrænsning af den registreredes rettigheder herunder retten til oplysning og retten til indsigt

2.4.1. Gældende ret

Det fremgår af § 72, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, at Arbejdstilsynets opgaver blandt andet er at vejlede og påse at arbejdsmiljølovgivningen overholdes. I den forbindelse har Arbejdstilsynet behov for at indhente relevante oplysninger fra ledelse og ansatte.

Det fremgår derfor af lovens § 76, stk. 1, at enhver, der er pålagt pligter efter loven, efter anmodning skal give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Videre fremgår det af lovens § 76, stk. 6, at Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan tale med ansatte, uden at andre er til stede.

Endvidere fremgår det af lovens § 76, stk. 7, at Arbejdstilsynets medarbejdere som led i tilsynets udøvelse kan gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtaler med ansatte har arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 23 og 24, eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

Desuden fremgår det af lovens § 79, stk. 2, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage. I praksis betyder det bl.a., at Arbejdstilsynets tilsynsførende i forbindelse med et tilsynsbesøg ikke må oplyse, at tilsynet har modtaget en klage, eller at klagen danner grundlag for tilsynsbesøget, ligesom den tilsynsførende heller ikke må oplyse, hvem der har klaget eller hvad klagen handler om.

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) har

UDKAST

til formål at beskytte fysiske personers grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, navnlig deres ret til beskyttelse af personoplysninger.

Arbejdstilsynet behandler personoplysninger i forbindelse med tilsynets virksomhed efter forordningens artikel 6, stk. 1, og artikel 9, stk. 2, samt databeskyttelseslovens §§ 8, 10 og 11.

Efter forordningens artikel 14, stk. 1-4, skal Arbejdstilsynet, hvis personoplysninger om en fysisk person (den registrerede) er indsamlet hos andre end den registrerede selv, give den registrerede en række oplysninger om behandling af oplysningerne. Den registrerede skal bl.a. have oplysninger om identiteten på den dataansvarlige eller dennes repræsentant, formålene med behandlingen, kategorierne af personoplysningerne, hvilken kilde personoplysningerne hidrører fra, og retten til at anmode om indsigt.

En undtagelse til oplysningspligten fremgår af artikel 14, stk. 5, litra d, hvorefter personoplysninger skal forblive fortrolige som følge af tavshedspligt i henhold til EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, herunder lovbestemt tavshedspligt. Arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2, indeholder en sådan særlig tavshedspligtsbestemmelse. Undtagelse fra oplysningspligten efter artikel 14 vil bero på en konkret vurdering og kan først foretages efter at Arbejdstilsynet har indsamlet personoplysningerne.

Efter forordningens artikel 15 skal Arbejdstilsynet efter anmodning fra den registrerede give vedkommende indsigt i egne personoplysninger.

Efter forordningens artikel 23, stk. 1, er der mulighed for ved lovgivningsmæssige foranstaltninger i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret at begrænse rækkevidden af de forpligtelser og rettigheder, der er omhandlet i bl.a. artikel 13-14 om den dataansvarliges oplysningspligt og artikel 15 om den registreredes ret til indsigt, når begrænsningerne respekterer det væsentligste indhold af de grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder og er en nødvendig og forholdsmæssig foranstaltning i et demokratisk samfund af hensyn til en række nærmere oplyste hensyn.

Begrænsningerne kan ske af hensyn til beskyttelse af den registrerede eller andres rettigheder og frihedsrettigheder.

Det fremgår endvidere af forordningens artikel 23, stk. 2, at navnlig skal enhver lovgivningsmæssig foranstaltning, der er omhandlet i stk. 1, som minimum, hvor det er relevant, indeholde specifikke bestemmelser vedrørende: Formålene med behandlingen eller kategorierne af behandling, kategorierne af personoplysninger, rækkevidden af de indførte begrænsninger, garantierne for at undgå misbrug eller ulovlig adgang eller overførsel, specifikation af den dataansvarlige eller kategorierne af dataansvarlige op-

bevaringsperioder og de gældende garantier under hensyntagen til behandlingens karakter, omfang og formål eller kategorier af behandling, risiciene for de registreredes rettigheder og frihedsrettigheder og de registreredes ret til at blive underrettet om begrænsningen, medmindre dette kan skade formålet med begrænsningen.

European Data Protection Board har i ”Retningslinjer 10/2020 om begrænsninger i henhold til artikel 23 i GDPR Udgave 2.1” på side 11 illustreret ovenstående med et eksempel på en sag vedrørende påstande om seksuel chikane og/eller krænkende handlinger på en arbejdsplads. I et sådant tilfælde kan det fastsættes, at den person, der er genstand for en undersøgelse eller en disciplinærsag, vil få begrænset sin ret til indsigt, hvis den injurerede persons eller en whistleblowers identitet ikke må afsløres for at beskytte vedkommende mod repressalier.

Det fremgår af databeskyttelseslovens § 22, stk. 2, nr. 9, at en undtagelse fra bestemmelserne i forordningens artikel 14, stk. 1-4, og artikel 15, kan ske, hvis den registreredes interesse i at få kendskab til oplysningerne findes at burde vige for afgørende hensyn til offentlige interesser, herunder navnlig til beskyttelse af den registreredes eller andres rettigheder og frihedsrettigheder.

Arbejdstilsynet kan i dag efter indsamling af personoplysninger foretage en konkret vurdering af, om oplysningerne kan være omfattet af undtagelserne i forordningens artikel 14, 15 og 23 og databeskyttelseslovens § 22. Arbejdstilsynet har ikke i dag mulighed for inden indsamling af personoplysninger at vurdere, at en tredjeparts ret til oplysning undtagelsesvist skal fraviges, da det ellers vil være til hinder for Arbejdstilsynets muligheder for at sikre, at ansatte kan tale frit med Arbejdstilsynets medarbejdere.

2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Arbejdstilsynet kan kun vejlede om forebyggelse og reagere på overtrædelse af reglerne om arbejdsmiljø på virksomhederne, hvis de tilsynsførende får valide oplysninger om forholdene på de arbejdspladser, de besøger. Disse oplysninger, herunder personoplysninger vedrørende tredjeparter, stammer i væsentligt omfang fra de ansatte, som de tilsynsførende taler med på virksomhederne.

Arbejdstilsynet oplever situationer, hvor de tilsynsførende under et tilsyn på f.eks. et bosted bliver bekendt med oplysninger fra en ansat om forhold vedrørende en tredjepart, f.eks. en beboer på bostedet. Arbejdstilsynet er i dag efter databeskyttelsesforordningen i sådan situationer forpligtet til at give tredjeparter oplysning om og indsigt i Arbejdstilsynets behandling af personoplysningerne. De nuværende regler medfører at en tredjepart f.eks.

en beboer eller pårørende senere kan få indsigt i de oplysninger, som den ansatte har givet til Arbejdstilsynet.

Der kan være tale om tilfælde, hvor der sker indsamling af personoplysninger om tredjeparter, der er hospitaliseret, kriminaliseret eller psykisk belastet. Sådanne tredjeparter kan have ansatte omkring sig, som kan have behov for at tale om deres arbejdsmiljø. De ansatte skal i sådanne tilfælde kunne videregive relevante oplysninger om deres arbejdsmiljø til Arbejdstilsynet uden at skulle være bekymrede for, at oplysningerne viderebringes, og at det vil påvirke relationen til tredjeparten og evt. medføre efterfølgende reaktioner som f.eks. vold, trusler om vold eller chikane over for de ansatte.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at efterlevelse af oplysningspligten og indsigtsretten efter databeskyttelsesforordningen i nogle situationer kan medføre u hensigtsmæssige situationer over for de ansatte. En gennemførelse af oplysningspligten over for tredjeparter kan medføre, at de ansatte vælger at tilbageholde oplysninger om påvirkninger i arbejdsmiljøet forårsaget af disse personer for at undgå forringelse af det videre samarbejde, eller at en eksisterende konflikt optrappes. Det kan også påvirke den generelle tillid til Arbejdstilsynet og validiteten af de oplysninger, der indhentes, og dermed Arbejdstilsynets muligheder for at føre et effektivt tilsyn med virksomhedernes overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Folketinget har ved flere lejligheder understreget vigtigheden af, at Arbejdstilsynet får de relevante oplysninger fra de ansatte og effektivt beskytter de anonyme klager. Det fremgår af bemærkningerne til lovens § 76, stk. 6 og 7, jf. Folketingstidende 2017-18, tillæg A, L 181 som fremsat, side 4, at det er vigtigt, at Arbejdstilsynet har adgang til at indhente de oplysninger, som er nødvendige for at kunne konstatere, om der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Endvidere fremgår det, at det i nogle situationer kan være vanskeligt for Arbejdstilsynet at få de relevante oplysninger fra ansatte frem.

Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor, at en begrænsning af retten til oplysning og retten til indsigt er en forudsætning for, at Arbejdstilsynet er i stand til at opfylde den forpligtigelse om at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen, som tilsynet er pålagt efter lovens § 72, stk. 1.

En begrænsning af retten til oplysning og indsigt vurderes samtidig at være forudsigelig for de registrerede i lyset af Arbejdstilsynets virke og i lyset af, at der allerede findes en særlig tavshedspligtsbestemmelse samt undtagelser fra retten til aktindsigt, der begrænser de registreredes adgang til visse oplysninger.

2.4.3. Den foreslåede ordning

UDKAST

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven, hvorefter Arbejdstilsynet kan begrænse retten til oplysning og retten til indsigt efter artikel 14 og 15 i databeskyttelsesforordningen, når det er nødvendigt for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at den foreslåede ordning er nødvendig for, på en saglig og proportional måde, at kunne håndhæve den fornødne anonymitet, der har været hensigten med lovens § 76, stk. 6 og stk. 7 samt lovens § 79, stk. 2.

Den foreslåede ordning vil kunne anvendes med henblik på at forebygge konfliktoptrapning i ustabile borgerrelationer. Den konkrete vurdering af begrænsning af retten til oplysning og retten til indsigt vil kunne ske inden indsamling af personoplysninger på f.eks. borgernære arbejdspladser, hvor der er en relation mellem ansatte og tredjeparter og hvor der erfaringsmæssigt kan opstå en eskalering af konflikter, når Arbejdstilsynet overholder oplysningspligten overfor tredjeparter.

Med forslaget vil Arbejdstilsynet fremover have et klart og tydeligt retsgrundlag for retten til oplysning efter forordningens artikel 14 og retten til indsigt efter forordningens artikel 15 over for den registrerede tredjepart, når det er nødvendigt som led i udøvelsen af Arbejdstilsynets opgaver.

2.5. Arbejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens

2.5.1. Gældende ret

Det fremgår af § 1, stk. 1, nr. 1, i lov om arbejdsmiljø, at det tilstræbes at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Det fremgår af lovens § 72, stk. 1, at Arbejdstilsynet har til opgave bl.a. at vejlede virksomheder, branchefællesskaber for arbejdsmiljø, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål samt påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes, bortset fra §§ 17 a-c.

Databeskyttelsesforordningen finder anvendelse på fysiske personer. Reglerne har til formål at beskytte fysiske personers grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, herunder deres ret til beskyttelse af personoplysninger.

Databeskyttelsesforordningens artikel 5 indeholder en række principper for behandlingen af personoplysninger, der altid skal overholdes.

Det fremgår af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, at behandling af personoplysninger kun er lovlig, hvis og i det omfang mindst ét af

UDKAST

forholdene i artikel 6, stk. 1, litra a - f er opfyldt. Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, at behandling af personoplysninger er lovlig, såfremt behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt.

Endvidere fremgår det af databeskyttelsesforordningens artikel 10, at behandling af personoplysninger vedrørende straffedomme og lovovertrædelser på grundlag af artikel 6, stk. 1 kun må foretages, hvis behandlingen har hjemmel i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, som giver passende garantier for registreredes rettigheder og frihedsrettigheder.

Det fremgår af databeskyttelseslovens § 8, stk. 1, at den offentlige forvaltning ikke må behandle oplysninger om strafbare forhold, medmindre det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver.

Det fremgår endvidere af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, at behandling af følsomme personoplysninger, der består af en udtømmende liste af personoplysninger, herunder helbredsoplysninger, som udgangspunkt er forbudt, medmindre ét af forholdene i artikel 9, stk. 2 er opfyldt.

Det fremgår af databeskyttelseslovens § 11, stk. 1, at offentlige myndigheder kan behandle oplysninger om personnummer med henblik på en entydig identifikation eller som journalnummer.

Ved kunstig intelligens, herunder AI-løsninger, AI-assistenter mv., forstås ifølge Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) 2024/1689 af 13. juni 2024 om harmoniserede regler for kunstig intelligens og om ændring af forordning (EF) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 og (EU) 2019/2144 samt direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 og (EU) 2020/1828 (forordningen om kunstig intelligens) artikel 3, stk. 1, nr. 1: "(...) et maskinbaseret system, som er udformet med henblik på at fungere med en varierende grad af autonomi, og som efter idriftsættelsen kan udvise en tilpasningsevne, og som til eksplicite eller implicite mål af det input, det modtager, udleder, hvordan det kan generere output såsom forudsigelser, indhold, anbefalinger eller beslutninger, som kan påvirke fysiske eller virtuelle miljøer."

Datatilsynet vurderede i "Udtalelse om behandlingsgrundlag til udvikling og drift af AI-løsning inden for sundheds- og omsorgsområdet" af 17. november 2023 (j. nr. 2023-212-0015), at offentlige myndigheder inden for rammerne af den lovgivning, der forpligter eller berettiger offentlige myndigheder til at udføre en bestemt opgave, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e og artikel 9, stk. 2, litra g, ofte kan designe, udvikle og teste kunstig intelligens-løsninger, som kan understøtte myndigheden i at varetage den pågældende opgave. Behandling af personoplysninger i selve driften af løsningen kræver imidlertid et tilstrækkeligt klart nationalt

retsgrundlag. Det fremgår af præambelbetragtning nr. 45, at databeskyttelsesforordningen ikke indebærer, at der kræves en specifik lov til hver enkelt behandling efter artikel 6, stk. 1, litra e; det kan være tilstrækkeligt med en lov som grundlag for adskillige behandlingsaktiviteter. Endvidere fremgår det af præambelbetragtning nr. 41, at det pågældende retsgrundlag ikke nødvendigvis kræver en lov, men at retsgrundlaget dog bør være klart og præcist, og at anvendelsesområdet bør være forudsigeligt for personer omfattet af retsgrundlagets anvendelsesområde.

Datatilsynet henviser endvidere til EU-Domstolens dom af 24. februar 2022 i sag C-175/20, hvoraf det fremgår: ”I denne henseende bemærkes ikke desto mindre, at den lovgivning, som danner grundlag for behandlingen, for at opfylde det krav om proportionalitet, som artikel 5, stk. 1, litra c), [...] er udtryk for [...], skal fastsætte klare og præcise regler, der regulerer rækkevidden og anvendelsen af den omhandlede foranstaltning, og som opstiller mindstekrav, således at de personer, hvis personoplysninger er berørt, råder over tilstrækkelige garantier, der gør det muligt effektivt at beskytte disse oplysninger mod risikoen for misbrug. Denne lovgivning skal være retligt bindende i national ret og navnlig angive, under hvilke omstændigheder og på hvilke betingelser der kan vedtages en foranstaltning om behandling af sådanne oplysninger, hvorved det sikres, at indgrebet begrænses til det strengt nødvendige.”

Kravet til klarheden af det nationale retsgrundlag afhænger således af, hvor indgribende behandlingen af personoplysninger, der finder sted i den pågældende løsning, vil være for borgeren; jo mere indgribende behandlingen er, desto mere klart skal det nationale retsgrundlag være for behandlingen af personoplysninger i driften af en kunstig intelligens-løsning.

Arbejdstilsynet har i dag ikke et tilstrækkeligt klart nationalt retsgrundlag til at behandle personoplysninger i driften af en kunstig intelligens-løsning som led i udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver efter lovens § 72.

2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Med den politiske aftale af 25. april 2019 (mellem Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti, Socialdemokratiet, Dansk Folkeparti, Alternativet, Radikale Venstre og Socialistisk Folkeparti) om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet besluttede aftaleparterne, at Arbejdstilsynets indsats skulle styrkes og i højere grad målrettes de arbejdspladser, hvor der er størst risiko for arbejdsmiljøproblemer; således at flere arbejdspladser med arbejdsmiljøproblemer besøges og færre arbejdspladser med få eller ingen problemer forstyrres.

Med den politiske aftale af 30. marts 2023 (mellem Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne, Socialistisk Folkeparti, Danmarksdemokraterne,

UDKAST

Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti, Alternativet og Nye Borgerlige) om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, som bygger videre på aftalen fra 2019, fastholdt aftaleparterne hovedtrækkene i aftalen fra 2019. Hvilket bl.a. har medført, at der er blevet udviklet en forbedret risikomodel, som bidrager til en mere præcis udvælgelse af de arbejdspladser, der udtages til tilsyn. Modellen bidrager samtidig til at kvalificere tilsynsbesøget og kommunikationsindsatser til arbejdspladserne. Derudover aftalte aftaleparterne med den seneste politiske aftale fra 2023, at der fortsat skal udvikles nye modeller som led i den fremtidige, fortsatte styrkede arbejdsmiljøindsats.

Aftalepunkterne afspejler National strategi for kunstig intelligens, hvoraf det bl.a. fremgår af fjerde sigtelinje og mål, at den offentlige sektor skal anvende kunstig intelligens til at tilbyde service i verdensklasse, herunder at myndighederne har gode rammer for at udnytte data til at udvikle kunstig intelligens.

I Arbejdstilsynets strategi er en af ambitionerne mest muligt arbejdsmiljø for pengene, hvilket bl.a. kan sikres gennem effektiv brug af data og ny teknologi til at fokusere på at udvikle og målrette services til gavn for arbejdsmiljøet på virksomhederne.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det er nødvendigt at skabe en udtrykkelig hjemmel i lov til, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens-løsninger til udførelsen af tilsynets opgaver efter § 72. Arbejdstilsynet har bl.a. til opgave at vejlede om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, og for at kunne indfri de politiske aftaler, vurderes det at være hensigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens-løsninger til udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver efter § 72.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil betyde, at der kan fastsættes regler om, at Arbejdstilsynet kan anvende en såkaldt AI-assistent som beslutningsunderstøttende værktøj i Arbejdstilsynet, der på baggrund af de indsamlede informationer under tilsynsbesøget kan udarbejde et udkast til afgørelse. Et andet eksempel er muligheden for at anvende en AI-assistent i form af en chatbot på Arbejdstilsynets hjemmeside, som borgerne og virksomhederne kan bruge til at fremsøge relevant viden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål eller processen i forbindelse med en klage, tilsynsbesøg og lignende. Eller i forbindelse med kontakt til Arbejdstilsynets Call Center; Arbejdstilsynets Call Center hjælper både ansatte og ledere, der har spørgsmål til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, en konkret sag eller generelle arbejdsmiljøregler.

Anvendelsen af kunstig intelligens i sådanne situationer vil være tids- og ressourcebesparende for Arbejdstilsynet og dermed frigive mere tid til at

fokuserer på Arbejdstilsynets opgaver. Endvidere vil det bidrage til ensartet praksis i Arbejdstilsynets behandling af sager, da en AI-assistent, der bl.a. kan udarbejde udkast til afgørelser, vil kunne søge på tværs af et stort antal tidligere afgørelser og understøtte Arbejdstilsynets medarbejdere i udarbejdelsen af den pågældende afgørelse herefter.

2.5.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i arbejdsmiljøloven, hvorefter beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens til at udføre Arbejdstilsynets opgaver efter § 72, herunder hvordan Arbejdstilsynet skal anvende kunstig intelligens.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse indebærer, at Arbejdstilsynet også i fremtiden kan anvende de kunstig intelligens-løsninger, som er mest effektive og tilpassede styrelsens opgaver mest muligt, da teknologien udvikler sig hurtigt, og nye muligheder hele tiden bliver tilgængelige.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse forudsættes udnyttet til at fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet fremover, i overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler, kan behandle personoplysninger i driften af kunstig intelligens-løsninger til at udføre tilsynets opgaver efter § 72.

Anvendelsen af kunstig intelligens-løsninger vil indebære behandling af personoplysninger, både almindelige og særlige kategorier af personoplysninger, herunder følsomme personoplysninger, i form af f.eks. navn, arbejdsplads- og stilling, helbredsoplysninger i forbindelse med en arbejdsulykke, oplysninger om straffedomme og lovovertrædelser i forbindelse med udstedelsen og den videre behandling af et påbud samt cpr-nummer. Arbejdstilsynet vil behandle personoplysninger i en kunstig intelligens-løsning i overensstemmelse med principperne i databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra a-c. Det betyder bl.a., at oplysningerne vil være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt for udførelsen af styrelsens opgaver. Dette skaber gennemsigtighed for de registrerede, da Arbejdstilsynet således foretager den nødvendige vurdering og afvejning af brugen af potentielle kunstig intelligens-løsninger i forhold til de registrerede og disses personoplysninger, inden løsningerne eventuelt tages i brug. Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i driften af kunstig intelligens-løsninger vil til enhver tid leve op til reglerne fastlagt i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, herunder sikre passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af de registreredes grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder.

Med den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse kan Arbejdstilsynet fastsætte regler, hvorefter Arbejdstilsynet opfylder kravet om, at der i henhold til de databeskyttelsesretlige regler skal være et tilstrækkeligt klart og sikkert nationalt retsgrundlag for behandling af personoplysninger i drift en af

kunstig intelligens-løsninger. Lovforslaget indebærer således ikke en fravigelse af reglerne i databeskyttelsesforordningen eller databeskyttelsesloven. Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil sikre videre overholdelse af de databeskyttelsesretlige regler, da forslaget sikrer hjemmel til, at der kan fastsættes regler om, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens til at udføre Arbejdstilsynets opgaver efter § 72, og samtidig skaber gennemsigtighed i forhold til, hvordan Arbejdstilsynet anvender kunstig intelligens og personoplysninger som led i driften af disse. Endvidere vil Arbejdstilsynet sikre, at de forvaltningsretlige regler overholdes.

2.6. Iagttagelse af oplysningspligten i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder

2.6.1. Gældende ret

Det fremgår af § 72, stk. 6, i lov om arbejdsmiljø, at Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn og til analyse, forebyggelse og statistik.

Det fremgår videre af lovens § 80, at efter forhandling med pågældende minister fastsætter beskæftigelsesministeren regler om Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

Lovens § 80 er bl.a. blevet anvendt til at udstede cirkulære CIR1H nr. 9007 af 21. december 2018 om samarbejde mellem politiet og Arbejdstilsynet. I cirkulæret er det anført, at politiet skal underrette Arbejdstilsynet om forhold, hvor der er mistanke om brud på arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet modtager på den baggrund f.eks. materiale med personoplysninger i forbindelse med ulykkesundersøgelser og afhøringsrapporter, som led i Arbejdstilsynets undersøgelse af overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet kan desuden rekvirere politiets bistand i forbindelse med varetagelsen af myndighedsopgaven.

Databeskyttelsesforordningen har til formål at beskytte fysiske personers grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, navnlig deres ret til beskyttelse af personoplysninger.

Efter forordningens artikel 14, stk. 1-4 skal Arbejdstilsynet, hvis personoplysninger om en fysisk person (den registrerede) er indsamlet hos andre end den registrerede selv, på det tidspunkt, hvor personoplysningerne indsamles, give den registrerede en række oplysninger.

Det fremgår af forordningens artikel 14, stk. 5, litra c, at artikel 14 stk. 1- 4 ikke finder anvendelse, hvis og i det omfang indsamling eller videregivelse udtrykkelig er fastsat i EU-ret eller medlemsstaternes nationale ret, som Arbejdstilsynet er underlagt, og som fastsætter passende foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes legitime interesser.

2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Arbejdstilsynet har i dag et samarbejde med en lang række myndigheder, der både indeholder pligt for andre myndigheder til at bistå Arbejdstilsynet med at håndhæve arbejdsmiljølovgivningen og tilsvarende pligt for Arbejdstilsynet til at bistå de andre myndigheder. Arbejdstilsynet behandler i den forbindelse personoplysninger.

Arbejdstilsynet estimerer, at tilsynet på den baggrund modtager data på mere end tusinde personer om året, som indeholder særlige kategorier af personoplysninger, herunder følsomme personoplysninger i form af CPR-numre og helbredsoplysninger f.eks. til brug for ulykkesundersøgelser og strafferetlig forfølgning.

I dag opfylder Arbejdstilsynet oplysningspligten ved at rette direkte skriftlig eller mundtlig henvendelse til de registrerede. Det er forbundet med vanskeligheder i de tilfælde hvor tilsynet ikke har yderligere kontaktoplysninger end et navn på den registrerede, som oplysningerne vedrører.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det både er nødvendigt og hensigtsmæssigt at der i arbejdsmiljøloven fastsættes en bemyndigelse til ministeren om at fastsætte regler, der opfylder oplysningspligten. Med en sådan bemyndigelsesbestemmelse kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler, der opfylder oplysningspligten i forbindelse med tilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder. Fastsættelse af en generel oplysningspligt vil medføre en mere effektiv og fokuseret udnyttelse af Arbejdstilsynets ressourcer sammenholdt med omfanget og indholdet af personoplysninger, der behandles i forbindelse med tilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder. Endvidere vil det sikre den registrerede et samlet, let tilgængeligt overblik over i hvilke situationer, Arbejdstilsynet behandler personoplysninger i forbindelse med samarbejde med andre myndigheder.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det vil være sagligt og proportionalt at opfylde oplysningspligten efter forordningens artikel 14, stk. 5, litra c, når der er tale om behandling af personoplysninger, som Arbejdstilsynet har modtaget i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre myndigheder med henblik på at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen.

Beskæftigelsesministeriet lægger vægt på, at behandlingen af oplysningerne foregår hos offentlige myndigheder, der allerede videregiver personoplysninger til Arbejdstilsynet, da de er underlagt bl.a. official- og objektivitetsprincippet samt tavshedspligten i forvaltningslovens § 27.

2.6.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås at der i § 80, stk. 2, indsættes en ny bestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren fastsætter regler om Arbejdstilsynets iagttagelse af oplysningspligten efter artikel 14 i databeskyttelsesforordningen i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse påtænkes udnyttet til at fastsætte regler, som sikrer, at Arbejdstilsynet opfylder oplysningspligten. Det betyder, at ministeren kan fastsætte regler, som oplyser den registrerede om identitet på og kontaktoplysninger til den dataansvarlige, her Arbejdstilsynet, og kontaktoplysninger til Arbejdstilsynets databeskyttelsesrådgiver, formålet med behandlingen af personoplysningerne samt retsgrundlaget for behandlingen, de berørte kategorier af personoplysninger og eventuelle modtagere eller kategorier af modtagere af personoplysningerne. Reglerne vil indeholde nødvendige oplysninger for at sikre en rimelig og gennemsigtig behandling for så vidt angår den registrerede.

Med den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler, hvorefter Arbejdstilsynet udtrykkeligt kan opfylde sin oplysningspligt over for den registrerede, hvis personoplysninger er indsamlet hos andre myndigheder, i overensstemmelse med forordningens artikel 14, stk. 5, litra c. I kravet om udtrykkelighed ligger, at det ikke må give den registrerede anledning til tvivl om, hvorvidt det i lovgivningen er fastsat, at Arbejdstilsynet skal foretage behandling af de indsamlede oplysninger samt hvordan den behandling skal ske.

2.7. Præcisering af reglerne om fastsættelse af årsløn og andre uklarheder i arbejdsskadesikringsloven

2.7.1. Gældende ret

De gældende regler for fastsættelse af årsløn i arbejdsskadesager blev fastsat i § 24 i lov om arbejdsskadesikring, med lov nr. 1541 af 12. december 2023. Reglerne blev fastsat på baggrund af den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadessystem. Aftalen blev indgået af den daværende regering (Socialdemokratiet) og Venstre, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Det Konservative Folkeparti, Danmarksdemokraterne, Dansk Folkeparti, Nye

Borgerlige, Liberal Alliance og Alternativet. Moderaterne har tilsluttet sig aftalen.

Arbejdsskadesikringslovens § 24 regulerer alene, hvordan årslønnen skal fastsættes. Bestemmelsen regulerer ikke, i hvilke tilfælde der skal fastsættes en årsløn for at udmåle og tilkende erstatning for tab af erhvervsevne. Årslønnen fastsættes som hovedregel efter § 24, stk. 1, som den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det indtægtsår inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højest. § 24, stk. 2, indeholder 13 undtagelsesbestemmelse, hvorefter årslønnen skal fastsættes på en anden måde. Det gælder f.eks. for årslønnen for tilskadekomne, hvis indtægt er nedsat på grund af en erhvervssygdom eller pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem. Ifølge § 24, stk. 8, skal lønindkomst tjent om bord på et dansk skib registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS-indkomst) omregnes til en tilsvarende indkomst for personer, der gør tjeneste på skibe, som ikke er omfattet af DIS-ordningen.

Ordningen med uddannelsesgodtgørelse blev ligeledes indført ved lov nr. 1541 af 12. december 2023, jf. arbejdsskadesikringslovens §§ 18 a til 18 h. Formålet med uddannelsesgodtgørelsen er at give tilskadekomne, der på grund af en arbejdsskade ikke længere kan varetage et job inden for deres hidtidige uddannelses- eller arbejdsområde bedre mulighed for at blive omskolet. Som alternativ til en erhvervsevnetabsersatning har tilskadekomne derfor med ordningen fået mulighed for at tage en ny uddannelse med uddannelsesgodtgørelse efter en arbejdsskade med det formål at komme tilbage i arbejde.

Med lov nr. 1541 af 12. december 2023 blev der også indført nye regler om svarfrister og bøder, jf. arbejdsskadesikringslovens § 37, stk. 3, og § 82, stk. 3. Efter reglerne straffes arbejdsgivere, offentlige myndigheder og andre professionelle aktører med bøde, hvis de ikke medvirker til sagsoplysning af en anmeldt arbejdsskade.

2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I forlængelse af den nye bestemmelse i arbejdsskadesikringslovens § 24, som følge af lov nr. 1541 af 12. december 2023 er der udstedt en ny bekendtgørelse om årsløn. I forbindelse med udarbejdelse af bekendtgørelsen, har det vist sig, at lovgrundlaget for de nye årslønsregler enkelte steder indeholder fejl, som bør rettes for at sikre, at intentionerne i aftalen om et forbedret arbejdsskadesystem kan udmøntes i fuldt omfang, jf. § 2, nr. 2, 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 22 og 24.

Det drejer sig bl.a. om undtagelsesbestemmelsen i § 24, stk. 2, nr. 3, for tilskadekomne, som arbejder på nedsat tid grundet pasning af handicappet barn. Lovbemærkningerne til denne bestemmelse afgrænser anvendelsen af bestemmelsen til personer, der modtager støtte efter servicelovens kapitel 22. Denne afgrænsning har ikke været hensigten, da tilskadekomnes årsløn dermed ikke beregnes efter undtagelsen i det omfang, som den politiske aftale forudsatte. Der henvises for nærmere herom til bemærkningerne til § 2, nr. 6.

Tilsvarende findes personkredsen for bestemmelsen om omregning af DIS-indkomst ikke at være tilstrækkelig klart angivet i § 24, stk. 8, så det ligesom det fremgår af lovbemærkningerne fremgår tydeligt af lovteksten, at hensigten er at videreføre den eksisterende praksis. Uklarheden betyder, at det ikke tydeligt fremgår, at DIS-indkomst alene skal omregnes, når tilskadekomne er skattepligtig i Danmark. Der henvises for nærmere herom til bemærkningerne til § 2, nr. 20.

Derudover er der enkelte uklarheder, som bør præciseres for at sikre, at intentionerne i aftalen om et forbedret arbejdsskadesystem kan udmøntes i fuldt omfang, jf. § 2, nr. 1, 5, 8, 9, 16 og 17.

Enkelte steder har der i øvrigt vist sig behov for at tydeliggøre, at uddannelsesgodtgørelse er omfattet af de almindelige principper for fastsættelse af årsløn, oprunding og tilkendelsestidspunktet for løbende erstatning, jf. § 2, nr. 1, 21 og 23. Der er ligeledes behov for at tydeliggøre, hvornår manglende svar på Ankestyrelsens anmodning om oplysninger i en arbejdsskadesag kan straffes med bøde, jf. § 1, nr. 24.

2.7.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der foretages de nødvendige rettelser i bestemmelserne om årsløn således, at intentionerne i aftalen om et forbedret arbejdsskadesystem kan udmøntes i fuldt omfang.

Der rettes bl.a. i bestemmelsen om fastsættelse af årsløn for personer, hvis indkomst ved arbejde er nedsat på grund af pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem, jf. § 2, nr. 6 og 7. Med ændringen rettes det i lovbemærkningerne, at anvendelsesområdet for bestemmelsen ikke er afgrænset til personer, der modtager støtte efter servicelovens kapitel 22. Personer, der er omfattet af barnets lov § 87 eller andre lignende regler om pasning af syge eller handicappede vil ligeledes kunne være omfattet af bestemmelsen. Det

betyder, at disse personer som oprindeligt tiltænkt også vil kunne få fastsat deres årsløn på baggrund af undtagelsesbestemmelsen i § 24, stk. 2, nr. 3, fremfor efter hovedreglen i stk. 1.

Herudover tydeliggøres det i bestemmelsen om omregning af DIS-indkomst at denne gælder for personer, der er skattepligtige i Danmark efter de almindelige skatteretlige regler, jf. § 2, nr. 20. Det betyder, at udenlandske søfolk, der ikke skal betale dansk skat, ikke får omregnet deres indkomst med et tillæg svarende til den danske skat. Der vil være tale om en kodificering af gældende praksis.

Det tydeliggøres i øvrigt bl.a., at reglen om fradrag af arbejdsmarkedsbidrag i årslønnen også gælder ved fastsættelse af uddannelsesgodtgørelse, samt at uddannelsesgodtgørelsen er omfattet af arbejdsskadesystemets almindelige princip om oprunding, og at løbende erstatning ikke kan tilkendes for en periode før arbejdsskadens anmeldelse, jf. § 2, nr. 1, 21 og 23. Derudover tydeliggøres det, hvornår manglende svar på Ankestyrelsens anmodning om oplysninger i en arbejdsskadesag kan straffes, jf. § 2, nr. 24.

Derudover rettes enkelte uklarheder, jf. § 2, nr. 1, 5, 8, 9, 16 og 17.

2.8. Behandling af sager uden medvirken af ordnære dommere eller suppleanter

2.8.1. Gældende ret

Det følger af arbejdsretslovens § 8, stk. 2, at en part, som ikke er tilknyttet en af de organisationer eller myndigheder, som er nævnt i § 3, stk. 1, kan kræve sagen behandlet og pådømt uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter. I afgørelsen af sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.

Bestemmelsen indebærer, at parter, der ikke er tilknyttet en af de organisationer, der indstiller ordinære dommere og suppleanter, kan kræve, at sagen behandles uden sådanne. Henvisningen til stk. 1 indebærer, at retsformanden i sager, der behandles uden medvirken af ordinære dommere og suppleanter, kan træffe beslutning om, at formandskabet under hovedforhandlingen skal bestå af tre formænd.

Uden for de tilfælde, hvor en af parterne ikke er tilknyttet en af de indstillende organisationer, er der ikke hjemmel til, at sagen behandles uden medvirken af ordinære dommere og suppleanter.

2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

I visse sager kan det være hensigtsmæssigt, at afgørelse træffes uden medvirken af ordinære dommere og suppleanter. Det kan f.eks. være tilfældet i sager, der vel angår efterbetaling af løn mv. i henhold til en overenskomst og betaling af bod for brud på overenskomsten, men hvor der som forudsætning for at kunne fastslå, om der består et efterbetalingskrav, og om der skal betales bod for brud på overenskomsten, i det væsentlige alene skal tages stilling til spørgsmål uden for overenskomsten. Det kunne f.eks. være spørgsmål om forældelse efter forældelseslovens regler. I sager, der rejser sådanne mere retlige spørgsmål, vil der ikke nødvendigvis være behov for, at ordinære dommere og suppleanter medvirker ved sagernes afgørelse.

Det foreslås derfor, at der i arbejdsretsloven (som et nyt § 8, stk. 3), indsættes hjemmel til, at retsformanden kan beslutte, at en sag behandles uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter, hvis parterne er enige herom.

Det vil være retsformanden, som beslutter, om sagen skal behandles uden medvirken af ordinære dommere og suppleanter, men retsformanden vil kun kunne træffe en sådan beslutning, hvis parterne er enige om det. Retsformanden vil i den forbindelse kunne beslutte, at formandskabet under hovedforhandlingen skal bestå af tre formænd.

2.9. Forrentning af bod og ændringer af ordensmæssig karakter

2.9.1. Gældende ret

Forrentning af en af Arbejdsretten idømt bod

Reglerne i de gældende § 12, stk. 1-9, i arbejdsretsloven, fastsætter primært reglerne om idømmelse af bod. Reglerne om forrentning af bod findes i dag ikke i Arbejdsretsloven, men i praksis forrentes bod fra fuldbyrdelsestidspunktet i Arbejdsrettens dom, jf. rentelovens § 3, stk. 1.

Konsekvensændringer som følge af bl.a. nedlæggelsen af Finanssektorens Arbejdsgiverforening samt fusionen af LO og FTF

Ifølge den gældende § 3, stk. 1, i arbejdsretsloven, beskikkes rettens ordinære dommere og suppleanter af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra en række organisationer og myndigheder. Ifølge § 3, stk. 1, nr. 2, indstiller Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i

UDKAST

fællesskab 1 ordinært medlem og 4-6 suppleanter. Ifølge nr. 4, indstilles 4 ordinære medlemmer og 10-12 suppleanter af Landsorganisationen i Danmark. Ifølge nr. 5, indstilles 2 ordinære medlemmer og 7-9 suppleanter af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation i fællesskab.

Den gældende § 2, stk. 4, i forligsmandsloven, fastsætter pligten til at orientere Forligsinstitutionen om varsler om arbejdsstandsninger. Af bestemmelsen følger bl.a., at det er tilstrækkeligt at indstille Forligsinstitutionen afskrift af et udstedt 2. varsel for de organisationer, for hvilke de mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte varslingsbestemmelser eller tilsvarende varslingsbestemmelser er gældende.

Det fremgår af den gældende § 12, stk. 2, 1. pkt., i forligsmandsloven, at for så vidt der mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark findes en gældende aftale om, at deres overenskomstområde skal opdeles i grupper, der hver for sig skal tage stilling til forslag til nye overenskomster, er forligsmanden afskåret fra at kræve disse gruppers mæglingforslag sammenkædet.

Det fremgår af den gældende § 14, stk. 1, i forligsmandsloven, at overtrædelser af loven straffes med bøde eller hæfte indtil 3 måneder.

Forligsinstitutionens årlige indberetning

I den gældende § 2, stk. 6, i forligsmandsloven, er det fastsat, at Forligsinstitutionen årligt indgiver indberetning om sin virksomhed til beskæftigelsesministeren.

2.9.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Forrentning af en af Arbejdsretten idømt bod

DA og FH har overfor Beskæftigelsesministeriet fremsat ønske om, at det fremgår eksplicit af arbejdsretsloven, at bod forrentes fra fuldbyrdelsestidspunktet i Arbejdsrettens dom. Forslaget skal lette adgangen til også at inddrive renter af bod, når inddrivelsen sker uden for Danmark. Det foreslås derfor at kodificere praksis på området, således at det fremgår direkte af arbejdsretsloven, at der i sager hvor Arbejdsretten træffer afgørelse om betaling af bod, jf. § 12, stk. 1, alene kan ske forrentning af boden fra fuldbyrdelsestidspunktet, jf. § 34, stk. 1. Det foreslås videre at præcisere, at boden

forrentes fra fuldbyrdelsestidspunktet med rente efter rentelovens § 5, stk. 1. Med henvisning til rentelovens § 1, stk. 3, vil bestemmelsen tillige indebære, at der, uanset udformningen af bodspåstanden, ikke er hjemmel til at kræve bod forrentet fra et tidligere tidspunkt end udløbet af betalingsfristen/fuldbyrdelsestidspunktet.

Konsekvensændringer som følge af bl.a. nedlæggelsen af Finanssektorens Arbejdsgiverforening samt fusionen af LO og FTF

Den 1. januar 2019 fusionerede LO med FTF, og er nu blevet til Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). I oktober 2023 blev Finanssektorens Arbejdsgiverforening nedlagt, hvorefter Finans Danmark/Arbejdsgiver og F&P Arbejdsgiver er arbejdsgiverorganisationer på området. Akademikerne Centralorganisation går i dag under navnet Akademikerne. De foreslåede ændringer vil indebære, at arbejdsretsloven og forligsmandsloven er opdateret med organisationernes nuværende navne. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til de enkelte bestemmelser.

Begrebet hæfte anvendes ikke længere i den strafferetlige terminologi, og derfor foreslås det, at ordet ændres til »fængsel«, ligesom i den øvrige lovgivning, som tidligere benyttede begrebet hæfte.

Forligsinstitutionens årlige indberetning

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det ikke er nødvendigt med en årlig indberetning fra Forligsinstitutionen. Det foreslås derfor at ophæve kravet for at undgå unødigt sagsbehandling i Forligsinstitutionen og Beskæftigelsesministeriet.

2.10. Justering af reglerne om voldsskedeforsikring

2.10.1. Gældende ret

Voldsskedeforsikringen er en forsikringsordning, som blev indført ved lov nr. 1541 af 12. december 2023 med ikrafttrædelse 1. januar 2025.

Det er forsikringsselskabet eller den selvforsikrede arbejdsgiver, der træffer afgørelse om, hvorvidt en personskade er dækket af voldsskedeforsikringen og en eventuel udmåling af erstatning eller godtgørelse efter lov om erstatningsansvar. For selvforsikrede arbejdsgivere vil det være forsikringsenheden, der træffer denne afgørelse og udmåler og udbetaler eventuel erstatning eller godtgørelse.

Voldsskadeforsikringen dækker erstatning og godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af vold, trusler eller andre voldsomme hændelser på arbejdet foranlediget af personer, der drages omsorg for, mod ansatte, som er omfattet af arbejdsgivers pligt til at sikre sig med en arbejdsulykkesforsikring. Voldsskadeforsikringen omfatter hændelser, der anerkendes som en arbejdsulykke. Det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, som træffer afgørelse om, hvorvidt en skade kan anerkendes som en arbejdsulykke. Det er således et krav, at der skal foreligge en afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om, at skaden anerkendes som en arbejdsulykke, før forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed kan udbetale erstatning eller godtgørelse efter voldsskadeforsikringen.

2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

En af intentionerne bag den politiske aftale fra september 2022 om et forbedret arbejds-skadesystem var, at sagsbehandlingstiderne hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring skal gøres kortere. Der var et ønske om, at der skal sendes færre anmeldelser om arbejdsulykker, når disse anmeldelser alligevel ikke medfører erstatningsberettigede følger efter arbejds-skadesikringsloven. Formålet hermed er at lette sagsbyrden og forbedre sagsbehandlingstiderne i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Som følge af den politiske aftale blev reglerne for forsikringsselskabernes og de selvforsikrede enheders oversendelse af anmeldelser om arbejdsulykker til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring ændret, så forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed ikke længere skal sende anmeldte arbejdsulykker til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, hvis forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vurderer, at skaden kan anerkendes som en arbejdsulykke, men at der ikke vil være erstatningsberettigede følger efter arbejds-skadesikringsloven.

Voldsskadeforsikringens krav om, at skaden skal være anerkendt som en arbejdsulykke af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, før forsikringsselskabet eller den selvforsikrede arbejdsgiver kan udbetale erstatning efter voldsskadeforsikringen har været af hensyn til, at det kun er arbejdsulykker, der falder inden for arbejds-skadesikringsloven, der skal kunne gives erstatning for efter voldsskadeforsikringen.

Kravet om en anerkendelsesafgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring af arbejdsulykken for at kunne udbetale erstatning eller godtgørelse efter voldsskadeforsikringen harmonerer imidlertid ikke med de ændrede regler for forsikringsselskabernes eller de selvforsikrede enheders oversendelse af

UDKAST

anmeldte arbejdsulykker til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vil således til trods for de ændrede regler om oversendelse alligevel være nødt til at oversende sager uden udsigt til erstatningsberettigede følger efter arbejdsskadesikringsloven til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for at kunne udbetale erstatning efter lov om erstatningsansvar omfattet af voldsskedeforsikringen. Det kan fx være sager, hvor tilskadekomne alene skal have udbetalt godtgørelse for svie og smerte og tabt arbejdsfortjeneste for en kortere periode.

Ovenstående er en utilsigtet konsekvens af reglerne om den nye voldsskedeforsikring, og Beskæftigelsesministeriet vurderer, at det går imod intentionen fra den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem. Tilskadekomne vil skulle vente længere på sin erstatning eller godtgørelse efter voldsskedeforsikringen, hvis det kræves, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring skal have truffet afgørelse om anerkendelsesspørgsmålet i arbejdsulykkesagen efter arbejdsskadesikringsloven. Det vil videre have den konsekvens, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring får oversendt sager fra forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed, som de ellers normalt ikke vil skulle sagsbehandle, hvilket vil have uheldig påvirkning på den samlede sagsbehandlingstid i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Derudover medfører det, at forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vil skulle betale en takst til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring på 11.731 kr. (2025-niveau) for behandling af en arbejdsskadesag, hvor der ikke er udsigt til erstatningsberettigede følger efter arbejdsskadesikringsloven. Det vil også gælde i sager, hvor der alene er udsigt til, at forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed efter voldsskedeforsikringen skal betale for få dages svie og smerte til tilskadekomne på 230 kr. pr. dag (2024-niveau).

Det foreslås derfor, at reglerne om voldsskedeforsikringen ændres, så voldsskedeforsikringen i stedet omfatter hændelser, der *kan* anerkendes som en arbejdsulykke.

Det foreslåede vil medføre, at forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed kan udbetale erstatning eller godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af voldsskedeforsikringen, hvis de vurderer, at skaden kan anerkendes som en arbejdsulykke efter arbejdsskadesikringsloven, og de samtidigt vurderer, at hændelsen er omfattet af voldsskedeforsikringen. Forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vil således i lighed med andre sager ikke behøve at oversende anerkendelsesspørgsmålet til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, hvis der ikke er erstatningsberettigede følger efter arbejdsskadesikringsloven.

Derudover vil det foreslåede – alt andet lige – medføre, at borgeren hurtigere kan få udbetalt erstatning eller godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af voldsskadeforsikringen uden at skulle afvente en anerkendelsesafgørelse af arbejdsulykken fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vil dog skulle oversende spørgsmålet om, hvorvidt skaden kan anerkendes som en arbejdsulykke til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, fx hvis de mener, at arbejdsulykken skal afvises som en arbejdsskade, eller hvis tilskadekomne beder om det. Forslaget vil ikke have nogen betydning for tilskadekomnes ret til erstatning, som vil være fuldstændig uændret.

Det bemærkes, at foreslåede svarer til forsikringsselskabers og de selvforsikrede enheders mulighed efter § 15 i arbejdsskadesikringsloven for at dække tilskadekomnes udgifter til sygebehandling eller hjælpemidler, hvis det er nødvendigt for at opnå bedst mulig helbredelse uden, at det kræver en anerkendelsesafgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

3.1. Hjemmelsgrundlag for adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v.

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 1, nr. 3, at lovfæstede vejledningsopgave efter arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 1, at ansatte og andre målgrupper, f.eks. øvrige borger, i loven bliver angivet direkte som mulige modtagere af Arbejdstilsynets vejledning om arbejdsmiljøspørgsmål.

Det følger endvidere af den foreslåede bestemmelse i § 1, nr. 4, at der med forslaget skabes hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan indsamle oplysninger fra indkomstregistret til brug af vejledning om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Af bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 4, at vil være tale om indsamling af oplysninger om ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, samt timeantal.

Med den foreslåede § 1, nr. 4, vil Arbejdstilsynet således kunne behandle almindelige personoplysninger om ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, samt timeantal.

UDKAST

Databeskyttelsesforordningen indeholder et nationalt råderum til at supplere databeskyttelsesforordningens bestemmelser om behandling af personoplysninger.

For så vidt angår almindelige personoplysninger følger det af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2 og 3, at der er mulighed for at opretholde og indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af dele artikel 6, stk. 1.

Det gælder bl.a. artikel 6, stk. 1, litra e, hvorefter behandling af almindelige personoplysninger kan ske, hvis behandling er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt.

Det er vurderingen, at behandlingen af almindelige personoplysninger efter den foreslåede bestemmelse i § 1, nr. 4, kan ske i medfør af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, jf. stk. 2 og 3, i det behandlingen sker som led i offentlig myndighedsudøvelse.

Det er vurderingen, at indsamling af disse oplysninger vil være nødvendige for at sikre, at den direkte vejledende kommunikation bliver tilstrækkelig målrettet og dermed opleves som relevant for den ansatte, der modtager vejledningen.

I forhold til vejledende kommunikation til andre målgrupper, f.eks. borgere i øvrigt, er formålet primært at vejlede om arbejdsmiljøspørgsmål via eksisterende kommunikationskanaler, f.eks. hjemmesider, generelle kampagner m.v. På sigt kan Arbejdstilsynet eventuelt indhente og samkøre data fra øvrige eksisterende myndighedsregistre med det formål at kommunikere direkte til udvalgte målgrupper.

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

Beskæftigelsesministeriet skal afslutningsvis bemærke, at det forudsættes, at de øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, herunder de grundlæggende principper i databeskyttelsesforordningens artikel 5, også iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af de foreslåede bestemmelser.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

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

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

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Forslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

7. Klimamæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have direkte klimamæssige konsekvenser.

Forslaget om, at beskæftigelsesministeren kan udstede regler om Arbejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens forventes ikke at få selvstændige konsekvenser.

8 Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have direkte miljø- og naturmæssige konsekvenser.

Forslaget om, at beskæftigelsesministeren kan udstede regler om Arbejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens forventes ikke at få kendte, selvstændige miljø- og naturmæssige konsekvenser.

9. Forholdet til EU-retten

Den foreslåede ændring af reglerne om aften- og natarbejde for unge, der er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, er i overensstemmelse med Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

Forslagene om den registreredes rettigheder, herunder oplysningspligten og retten til indsigt efter databeskyttelsesreglerne er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen.

Forslaget om, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om Arbejdstilsynets adgang til at anvende kunstig intelligens, er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen og forordningen om kunstig intelligens.

De øvrige forslag vurderes ikke at have EU-retlige konsekvenser.

109. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 4. oktober til den 8. november 2024 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.: ADHD-Foreningen, Advokatrådet, Advokatsamfundet, Akademikernes Centralorganisation, AM-PRO, Ankenævnet for Statens Uddannelsesstøtteordninger, Ankestyrelsen, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Arbejdsgiverernes Uddannelsesbidrag, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Arbejdsmarkedets Tillægspension, Arbejdsmiljørådet, Astra – Center for Læring i Natur, Teknik og Sundhed, Autismeforeningen, Bedre Psykiatri, Beskæftigelsesrådet, Borger- og Retssikkerhedschefen i Skatteforvaltningen, Brancheforeningen af Danske Distributionsvirksomheder, Business Danmark, Børne- og kulturchefforeningen, Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL), Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL) – Lederforening, Børnenes Bureau, Børne- og kulturchefforeningen, Børnerådet, Børnesagens Fællesråd, Børns Vilkår, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), CEPOS, Cevea, COF – Certificerende Organers Forum, Contea, Daginstitutionernes Lands-Organisation (DLO), Dahlberg, DANAK – Den Danske Akkrediteringsfond, Danmarks Fiskeriforening Producer Organisation, Danmarks Frie Fagforening, Danmarks Idrætsforbund, Danmarks Lærerforening, Danmarks Private Skoler – grundskoler & gymnasier, Danmarks Statistik, Danmarks Vejlederforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Blindesamfund, Dansk Byggeri, Dansk Center for Undervisningsmiljø, Dansk Erhverv, Dansk Flygtningehjælp, Dansk Industri, Dansk Folkeoplysnings Samråd, Dansk Handicap Forbund, Dansk Metal, Dansk Psykolog Forening (DP), Dansk Skoleforening for Sydslesvig, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk Skoleidræt, Dansk Socialrådgiverforening, Dansk sygeplejeråd, Danske Advokater, Danske Dagbehandlingstilbuds Netværk, Danske Døves Landsforbund, Danske Erhvervsakademier, Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier – Bestyrelserne, Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier – Lederne, Danske Fodterapeuter, Danske Forlag, Danske Fysioterapeuter, Danske Gymnasieelevers Sammenslutning, Danske Gymnasier, Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger, Danske Handicaporganisationer (DH), Danske HF & VUC, Danske HF og VUC – Bestyrelserne, Danske Landbrugsskoler, Danske Musik- og Kulturskoler, Danske Patienter, Danske Professionshøjskoler, Danske Rederier, Danske Regioner, Danske Revisorer, Danske Seniorer, Danske Skoleelever, Danske SOSU-skoler, Danske SOSU-skoler –Bestyrelserne, Danske Underviserorganisationers Samråd, Danske Ældreråd, Dansk Ungdoms Fællesråd, Datatilsynet, De

UDKAST

Anbragtes Vilkår, DEA, Den uvildige konsulentordning på handicapområdet (DUKH), Den danske Aktuarforening, Det Centrale Handicapråd, Det Faglige Hus, Det Kriminalpræventive Råd, Det Nationale Integrationsråd, De private sociale tilbud (LOS), Deutscher Schul- und Sprachverein für Nordschleswig, Digitaliseringsstyrelsen, Direktoratet for Kriminalforsorgen, Efterskoleforeningen, Engineer the Future, Erhvervsskolernes Elevorganisation, Erhvervsskolelederne, Erhvervsstyrelsen, Ergoterapeutforeningen (Etf), EVA - Danmarks Evalueringsinstitut, FABU, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Faglige Seniorer, Fagligt Fælles Forbund (3F), Fag og Arbejde, FGU Danmark, Finans Danmark, Finansforbundet, Finanstilsynet, Firmaidrætten, FOA, Folkehøjskolernes Forening i Danmark, Fora, Foreningen af Døgn og Dagtilbud for udsatte børn og unge (FADD), Foreningen af Fængselsinspektører og Vicefængselsinspektører, Foreningen af Interne Revisorer, Foreningen af katolske skoler i Danmark, Foreningen af Kommunale Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedschefer i Danmark (FSD), Foreningen af Kristne Friskoler, Foreningen af Private Udbydere, Foreningen af Speciallæger (FAS), Foreningen Danske Revisorer, Foreningen for Forældre til Elever i Fri- og Privatskoler, Foreningen Frie Fagskoler, Foreningen til gavn for børn og unge (fobu), Forhandlingsfællesskabet, Foreningsfællesskabet Ligeværd, Forsikringsforbundet, Forsikring & Pension, Forsikringsmæglerforeningen, Forældrenes Landsorganisation (FOLA), Frie Funktionærer, Frie Skolers Lærerforening, Frivilligrådet, Friskolerne, FSR – Danske Revisorer, Fængselsforbundet, GLS-A, Gymnasiernes Bestyrelsesforening, Gymnasieskolernes Lærerforening, HK/Kommunal, HK/Stat, IDA, IFFD – Idræts- og Fritidsfaciliteter i Danmark, Industriens Fond, Institut for Menneskerettigheder, Justitia, KL, Klagenævnet for Specialundervisning, Kommunale Velfærdschefer, Kooperationen – Danmarks Kooperative arbejdsgiver- og interesseorganisation, Kraka, Kriminalforsorgsforeningen, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagforening (krifa), LandboUngdom, Landbrug & Fødevarer, Landdistrikternes Fællesråd, Landsforeningen af Kvindekrisecentre (LOKK), Landsforeningen af VæreSteder (LSV), Landsforeningen af 10. Klasseskoler i Danmark, Landsforeningen af Ungdomsskoleledere, Landsforeningen for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadede, Landsforeningen for sociale tilbud (LOS), Landsforeningen for Socialpædagoger, Landsorganisationen Danske Daginstitutioner (LDD), Landssammenslutningen af Handelsskoleelever, Landssamråd for PPR-chefer, Landsskatteretten, Lederne, Lederne LEV, Ledersamrådet for STU og VSU i Danmark, Lilleskolerne, LOF, Lægeforeningen, Lærernes Centralorganisation, Lær for Livet, Læsekonsulenternes Landsforening, Læse- og Matematikvejlederforeningen, Manderådet, Medierådet for Børn og Unge, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Modstrøm - Foreningen for FGU-elever og unge omkring FGU, Nationalt Center for kompetenceudvikling, Nationalt Videncenter for Ordblindhed og andre Læsevanskeligheder, Naturvidenskabernes Hus, Netværket for kostafdelinger, NOTA – Nationalbibliotek for mennesker med læsevanskeligheder, Offentligt Ansattes Organisationer, OpenDenmark, Ordblindeforeningen, Plejefamiliernes Landsforening (PLF), Poul Schmith/Kammeradvokaten, Producentforenin-

UDKAST

gen, Red Barnet, Rektorkollegiet for de Maritime Uddannelser, Rigsrevisionen, ROAL – Samrådet for Ordblindhed og andre Læsevanskeligheder, Rådet for Børns Læring, Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU), Rådet for Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser, Rådet for Socialt Udsatte, Rådet for Voksen og Efteruddannelse (VEU-rådet, Sammenslutningen af boformer for hjemløse i Danmark (SBH), Sammenslutningen af Steinerskoler i Danmark, Sammenslutningen af Unge Med Handicap, Samrådet af Specialskoleledere, Sedgwick Leif Hansen, Sekretariatet for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser, Selveje Danmark, Selvejende og private institutioners forening (Spifo), SIND - Landsforeningen for psykisk sundhed, Sjældne Diagnoser, Skatteankeforvaltningen, Skole og Forældre, Skolelederforeningen, SMVdanmark, Socialpædagogernes Landsforbund, Socialstyrelsen, Socialtilsyn Hovedstaden, Frederiksberg kommune, Socialtilsyn Midt, Silkeborg Kommune, Socialtilsyn Nord, Hjørring Kommune, Socialtilsyn Syd, Faaborg-Midtfyn Kommune, Socialtilsyn Øst, Holbæk Kommune, SRF Skattefaglig Forening, Studievalg Danmark, SWEDAC – Det Svenske Akkrediteringsorgan, TABUKA - Landsforeningen for nuværende og tidligere anbragte, Tekniq, TAMU Sekretariatet, Tandlægeforeningen, Udbetaling Danmark, Uddannelsesforbundet, Uddannelseslederne, Uddannelsesrådet for de maritime uddannelser, Udviklingshæmmedes Landsforbund (ULF), Ungdomsringen, Ungdomsskoleforeningen, Ungdomsuddannelsernes Vejlederforening, Unicef, VUC Bestyrelsesforeningen, Willis Towers, Yngre Læger og Ældresagen.

11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen

UDKAST

Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>Forslaget om ændring af reglerne for unge, der er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, er i overensstemmelse med Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen</p> <p>Forslagene om den registreredes rettigheder, herunder oplysningspligten og retten til indsigt efter databeskyttelsesreglerne er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen.</p> <p>Forslaget om, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om Arbejdstilsynets adgang til at anvende kunstig intelligens, er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen og forordningen om kunstig intelligens.</p>	
Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det følger af § 61, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø, at unge under 18 år ikke må arbejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6.

UDKAST

Det foreslås, at der i § 61, stk. 4, efter 1. pkt. indsættes et nyt pkt. om, at dog må unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, arbejde i tidsrummet mellem kl. 6.00 og kl. 22.00 eller mellem kl. 7.00 og kl. 23.00.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at 15-17 årige, som ikke er undervisningspligtige, i overensstemmelse med Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, fremadrettet kan arbejde i tidsrummet mellem kl. 6.00 og kl. 22.00 eller mellem kl. 7.00 og kl. 23.00.

Der er tale om et frit valg for arbejdsgiveren i forhold til placeringen af arbejdstiden inden for de nævnte tidsrum. Arbejdsgiveren skal dog fortsat være opmærksom på, at arbejdstiden for den unge ikke må overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag, og arbejdstiden må ikke overstige 8 timer om dagen og 40 timer om ugen, jf. § 61, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø.

Derudover skal arbejdsgiveren være opmærksom på § 13, stk. 2-5, i bekendtgørelse om unges arbejde, der omhandler reglerne for unge under 18 års alenearbejde. Bestemmelserne indeholder krav til arbejdsgiveren, som kan have betydning for arbejdstidens placering for den unge under 18 år, hvis der er tale om beskæftigelse på visse arbejdspladser f.eks. grillbarer og servicestationer eller på bestemte lokationer som f.eks. storcentre, hvor der kan være øget risiko for røveri, overfald m.v.

Ifølge § 13, stk. 2, i bekendtgørelse om unges arbejde, må unge ved arbejde i åbningstiden i bagerbutikker, kiosker, grillbarer, videobutikker, netcaféer, servicestationer og lignende ikke beskæftiges mellem kl. 18.00 og kl. 6.00 på hverdage og mellem kl. 14.00 og kl. 6.00 på lørdage, søn- og helligdage, medmindre de unge arbejder sammen med en person over 18 år.

Efter § 13, stk. 3, i bekendtgørelse om unges arbejde, må unge ved arbejde omfattet af § 13, stk. 2, og hvor arbejdet foregår i et storcenter, kun beskæftiges alene eller sammen med andre unge inden for storcentrets almindelige åbningstid mellem kl. 18.00 og kl. 20.00 på hverdage og mellem kl. 14.00 og kl. 20.00 på lørdage, og søn- og helligdage, hvis der i storcentret i disse perioder enten foretages hyppig patruljering af sikkerhedsvagter, eller hvis arbejdet i butikken foregår under anden form for overvågning.

UDKAST

Det fremgår af § 13, stk. 4, i bekendtgørelse om unges arbejde, at ved arbejde, hvor den unge beskæftiges i åbningstiden i butikker, der er isoleret beliggende i et område uden for almindelig færdsel, finder § 13, stk. 2, tilsvarende anvendelse.

Endelig følger det af § 13, stk. 5, i bekendtgørelse om unges arbejde, at ved arbejde i øvrigt, der indebærer en særlig risiko for vold, må den unge ikke beskæftiges, medmindre den unge arbejder sammen med en person over 18 år.

I øvrigt gælder der i forvejen en række undtagelser til forbuddet mod aften- og natarbejde for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten. Disse fremgår af ungebekendtgørelsens § 22. Efter denne bestemmelse må unge f.eks. gerne assistere ved forestillingers afholdelse indtil kl. 24.00 i teatre, biografer, cirkus, koncertsteder og lignende underholdningssteder. Som følge af lovændringen bliver bestemmelsen i ungebekendtgørelsens § 22, stk. 2, om, at unge må arbejde indtil kl. 22.00 i kontorer, samt butikker, servicestationer og lignende overflødig.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 2

Det fremgår af overskriften til kapitel 11 a, i lov om arbejdsmiljø, at kapitlet indeholder regler om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Det fremgår af § 65 a, at virksomheder med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, og det fremgår, hvad der forstås ved virksomheder.

Det fremgår af § 65 b, stk. 1-3, at en virksomhed skal opfylde en række krav, for at få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det fremgår af § 65 b, stk 4 og 5, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om kravene og om, at virksomhedernes dokumentation for opfyldelse af kravene skal være offentligt tilgængelige.

Det fremgår af § 65 c, at et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnås gennem akkrediteret certificering, som foretages af et certificeringsorgan, der er akkrediteret hertil af DANAK eller et tilsvarende anerkendt akkrediteringsorgan. Videre fremgår det, at certificeringsorganer betaler for akkreditering og at virksomheder betaler for certificering.

UDKAST

Det fremgår af § 65 d, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med erhvervsministeren kan fastsætte regler om certificering og krav til akkrediterings- og certificeringsorganerne, herunder supplerende krav til audit og kompetencer.

Det foreslås, at *Kapitel 11 a Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat* ophæves.

Det betyder, at det ikke længere vil være muligt for virksomhederne at opnå et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i henhold til arbejdsmiljølovgivningens regler.

Virksomheder vil fortsat kunne opnå et arbejdsmiljøcertifikat i henhold til andre regler, fx i henhold til kravene i standarden ISO 45001.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i § 1, nr. 6 og 7.

Følgende bekendtgørelser, som er udstedt med hjemmel i § 65 b, stk. 4-5, og § 65 d, vil samtidig bortfalde:

- Bekendtgørelse nr. 1409 af 26. september 2020 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem DS/ISO 45001 m.v.
- Bekendtgørelsen nr. 1191 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem DS/OHSAS 18001 m.v.
- Bekendtgørelse nr. 1193 af 9. oktober 2013 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem.
- Bekendtgørelse nr. 1407 af 26. september 2020 om uddannelse i vurdering af psykisk arbejdsmiljø for certificeringsorganers auditører.

Til nr. 3

Det fremgår af § 72, stk. 1, nr. 1, i lov om arbejdsmiljø, at Arbejdstilsynet har til opgave at vejlede virksomheder, branchefællesskaber for arbejdsmiljø, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

UDKAST

Det foreslås, at der i § 72, stk. 1, *nr. 1*, efter »organisationer« indsættes », ansatte, andre målgrupper«. Hermed bliver ansatte og andre målgrupper, f.eks. øvrige borgere, i loven direkte angivet som mulige modtagere af Arbejdstilsynets vejledning om arbejdsmiljøspørgsmål.

Med den foreslåede ændring får Arbejdstilsynet bl.a. mulighed for at gennemføre en direkte vejledende kommunikation til ansatte om arbejdsmiljøspørgsmål. Hermed forstås vejledende kommunikation, som er målrettet og gjort relevant for den ansatte i forhold f.eks. den branche den ansatte arbejder i, den ansattes alder og ansættelsesperiode m.m.

Til nr. 4

Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet ikke mulighed anvende oplysninger fra indkomstregistret til brug for vejledning om arbejdsmiljømæssige spørgsmål efter lovens § 72, stk. 1, nr. 1.

Det foreslås, i lovens § 72, *stk. 2*, at lade ordet »og« udgå efter »§ 75,« og efter »arbejds miljøområdet« at indsætte ordene »samt til vejledning om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, jf. § 72, stk. 1, nr. 1.«.

Ændringen vil betyde, at Arbejdstilsynets terminaladgang til indkomstregisteret fremover også kan anvendes til vejledning om arbejdsmiljømæssige spørgsmål efter lovens § 72, stk. 1, nr. 1.

Med den foreslåede ændring skabes der således hjemmel til, at Arbejdstilsynet til brug for gennemførelse af direkte vejledende kommunikation til ansatte om arbejdsmiljømæssige spørgsmål kan indsamle oplysninger om de ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, samt timeantal.

I forhold til direkte vejledende kommunikation til virksomheder indeholder lov om arbejdsmiljø i dag hjemmel til at indsamle oplysninger fra indkomstregisteret med blik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme og til analyse- og statistiske formål på arbejdsmiljøområdet, jf. lovens § 72, stk. 2.

Endvidere kan Arbejdstilsynet indsamle oplysninger fra indkomstregistret i det omfang det er nødvendigt til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, og samkøre oplysninger i kontroløjemed, jf. lovens § 72, stk. 4.

UDKAST

Med den foreslåede ændring i § 72, stk. 2, får Arbejdstilsynet endvidere hjemmel til fremover at kunne indsamle nødvendige oplysninger fra indkomstregistret til brug for direkte vejledende kommunikation til ansatte. Det vil navnlig dreje sig om oplysninger om de ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, samt timeantal.

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

Det følger bl.a. af artikel 5 i databeskyttelsesforordningen, at behandling af personoplysninger skal være sagligt og proportionalt. Arbejdstilsynet vil endvidere sikre, at der kun gives adgang til oplysningerne for medarbejdere, som er autoriserede hertil.

I overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen vil autorisationen alene blive givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne indhentes. Der henvises i forhold til samkøring til Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 86-87 og side 96-97.

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

Forslaget vil forudsætte, at Arbejdstilsynet enten opdaterer sin eksisterende dataudvekslingsaftaler med STAR eller indgår en ny dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysningerne i indkomstregistret til formålet.

Til nr. 5

(Til § 72, stk. 9)

Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet ikke et klart og tydeligt retsgrundlag for at begrænse retten til oplysning og retten til indsigt efter artikel 14 og 15 i databeskyttelsesforordningen over for den registrerede, når det er nødvendigt for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Det foreslås, at der i § 72, *stk. 9*, indsættes en ny bestemmelse, hvorefter Arbejdstilsynet kan begrænse retten til oplysning efter artikel 14 og retten

til indsigt efter artikel 15 i databeskyttelsesforordningen, når det er nødvendigt for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Det betyder, at Arbejdstilsynet både inden og efter en samtale med ansatte, kan sikre de ansatte den fortrolighed og fornødne beskyttelse mod eventuelle konsekvenser i forbindelse med udtalelser til Arbejdstilsynet, som er formålet med bestemmelserne i lovens § 76, stk. 6 og 7. Endvidere vil Arbejdstilsynet kunne sikre de ansatte den anonymitet, som er formålet med lovens § 79, stk. 2, om den særlige tavshedspligt, hvis de ansattes oplysninger har karakter af en klage over arbejdsmiljøet. Forslaget skal medvirke til, at personoplysninger ikke videregives til tredjeparter, hvor der er en risiko for en forringelse af det videre samarbejde, eller at en eksisterende konflikt optrappes, således at dette ikke afholder de ansatte fra at give Arbejdstilsynet de nødvendige oplysninger om arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen. **Forslaget vil kunne anvendes med henblik på at forebygge konfliktoptrapning i ustabile borgerrelationer.**

(Til § 72, stk. 10)

Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at anvende kunstig intelligens i forbindelse med Arbejdstilsynets opgaver efter § 72.

Det fremgår af lovens § 72, stk. 1, at Arbejdstilsynet har til opgave bl.a. at vejlede virksomheder, branchefællesskaber for arbejdsmiljø, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål samt påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes, bortset fra §§ 17 a-c.

Det fremgår endvidere af lovens § 72, stk. 2 – 6, at Arbejdstilsynet kan indsamle og anvende oplysninger, som er nødvendige for tilsynets opgaveløsning, herunder Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn samt tilsynets analyser, forebyggelse af statistik på arbejdsmiljøområdet. Det fremgår af § 72, stk. 7, at Arbejdstilsynet kan videregive egne oplysninger og oplysninger, som er omfattet af stk. 1-6, til andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver.

Det fremgår af § 72, stk. 8, at Arbejdstilsynet kan offentliggøre oplysninger om alvorlige arbejdsulykker, herunder arbejdsulykker med døden til følge, hvis det er nødvendigt i forebyggelsesøjemed.

Det foreslås, at der i § 72, stk 10, indsættes en ny bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens til at udføre Arbejdstilsynets opgaver efter § 72, herunder hvordan Arbejdstilsynet skal anvende den kunstige intelligens.

UDKAST

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil betyde, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler, som skal sikre, at Arbejdstilsynet fremadrettet vil kunne anvende kunstig intelligens-løsninger til at udføre Arbejdstilsynets opgaver efter § 72.

Beskæftigelsesministeren vil skulle fastsætte regler inden for rammerne af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Det betyder bl.a., at Arbejdstilsynet vil skulle overholde principperne i databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra a-c. Anvendelsen og omfanget af personoplysninger i kunstig intelligens-løsninger begrænses til at omfatte de personoplysninger, der er nødvendige at behandle i løsningen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra c. Ligeledes vil Arbejdstilsynet skulle overholde databeskyttelsesforordningens princip om bl.a. lovlighed og gennemsigtighed i artikel 5, stk. 1, litra a, eftersom reglerne vil udgøre et tilstrækkeligt klart og sikkert nationalt retsgrundlag for behandling af personoplysninger i driften af kunstig intelligens-løsninger, som samtidig gør det gennemsigtigt for de registrerede, hvordan Arbejdstilsynet behandler personoplysninger.

Endvidere forudsætter den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse, at Arbejdstilsynet overholder det grundlæggende princip i databeskyttelsesforordningens artikel 25, stk. 1, om databeskyttelse gennem design (privacy by design). Det indebærer, at Arbejdstilsynet allerede på tidspunktet for udviklingen og implementeringen af en kunstig intelligens-løsning skal sikre, at der bliver gennemført passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger, som er designet med henblik på at sikre en effektiv implementering af de grundlæggende databeskyttelsesprincipper, som også er nævnt ovenfor.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.5.

Til nr. 6

Det fremgår af § 72 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kun bliver underlagt tilsyn, når der er en særlig anledning til det.

Videre fremgår det af § 72 a, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk. 1.

UDKAST

Endelig fremgår det af § 72 a, stk. 3, i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke typer af afgørelser, Arbejdstilsynet træffer som led i tilsynets undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk. 1.

Det foreslås, at § 72 a ophæves.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren ikke længere kan fastsætte regler for tilsynet med virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder at sådanne virksomheder kun skal have tilsyn, når der er særlig anledning til det, eller at der skal gennemføres undersøgelsesbesøg på sådanne virksomheder.

Virksomhederne vil fremover indgå i Arbejdstilsynets risikomodeller for udtag af virksomheder til tilsyn, hvorefter de virksomheder, der har størst risiko for at have problemer med arbejdsmiljøet, udtages til tilsyn.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget i § 1, nr. 2, hvorefter ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater ophæves.

Bemyndigelsesbestemmelserne § 72 a, er blevet udnyttet til at fastsætte nærmere regler om tilsyn med virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i bekendtgørelse nr. 92 af 26. januar 2024 om tilsyn med og offentliggørelse af oplysninger om virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, som vil blive ændret, således at bestemmelserne om tilsyn udgår.

Envidere er bemyndigelsesbestemmelserne § 72 a, blevet udnyttet til at fastsætte nærmere regler om undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i bekendtgørelse nr. 1408 af 26. september 2020 om undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, som hermed ophæves.

Til nr. 7

Det fremgår det af § 78 a, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der skal ske offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Det foreslås i § 78 a, stk. 2, at ændre »anerkendt« til »internationalt«.

UDKAST

Det betyder, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der skal ske offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et internationalt arbejdsmiljøcertifikat.

Bemyndigelsesbestemmelsen forventes udnyttet til at fastsætte regler om, at det vil være op til virksomhederne selv at beslutte, om de ønsker offentliggjort oplysninger om, at de har et internationalt certifikat.

Med et internationalt arbejdsmiljøcertifikat tænkes på nuværende tidspunkt på et certifikat udstedt i henhold til den internationale standard ISO 45001.

Bestemmelsen vil fremover kunne anvendes til at fastsætte bestemmelser om offentliggørelse af oplysninger om virksomheder, der opnår andre former for internationale certifikater, hvis sådanne med tiden udvikles og findes egnet til offentliggørelse. Efter bestemmelsen vil ministeren kunne stille betingelser for offentliggørelse af oplysninger om virksomheder med certifikat, fx at det internationale certifikat er udstedt af et certificeringsorgan, der er akkrediteret af et anerkendt akkrediteringsorgan.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget i § 1, nr. 2, hvorefter ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater foreslås ophævet.

Bemyndigelsesbestemmelsen § 78 a, stk 2, er blevet udnyttet til at fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af oplysninger om virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat i bekendtgørelse nr. 92 af 26. januar 2024 om tilsyn med og offentliggørelse af oplysninger om virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, som vil blive ændret.

Til nr. 8

Det fremgår af § 80 i lov om arbejdsmiljø, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med pågældende minister fastsætter regler om Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i lovens § 80, stk. 2, hvorefter beskæftigelsesministeren fastsætter regler om Arbejdstilsynets iagttagelse af oplysningspligten efter artikel 14 i databeskyttelsesforordningen i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler, hvorefter Arbejdstilsynet udtrykkeligt kan opfylde sin oplysningspligt over

UDKAST

for den registrerede, hvis personoplysninger er indsamlet hos andre myndigheder i overensstemmelse med forordningens artikel 14, stk. 5, litra c.

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler, som oplyser den registrerede om identitet på og kontaktoplysninger til den dataansvarlige, her Arbejdstilsynet, og kontaktoplysninger til Arbejdstilsynets databeskyttelsesrådgiver, formålet med behandlingen af personoplysningerne samt retsgrundlaget for behandlingen, de berørte kategorier af personoplysninger og eventuelle modtagere eller kategorier af modtagere af personoplysningerne. Reglerne vil indeholde nødvendige oplysninger for at sikre en rimelig og gennemsigtig behandling for så vidt angår den registrerede.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.6.

Til nr. 9

Det fremgår af § 81, stk. 7, at Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 78 a, stk. 2, og Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 3, ikke kan påklages til anden administrativ myndighed.

Det foreslås, at § 81, stk. 7 ophæves.

Bestemmelsen om, at Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ikke kan påklages til anden administrativ myndighed, vurderes at blive overflødig. Det skyldes, at bemyndigelsesbestemmelsen efter § 78 a, stk. 2, forventes udnyttet til at fastsætte regler om, at det vil være op til virksomhederne selv at beslutte, om de ønsker offentliggjort oplysninger om, at de har et internationalt certifikat.

Bestemmelsen om, at Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 3, ikke kan påklages til anden administrativ myndighed, foreslås ophævet som en konsekvens af, at § 72 a, stk. 3, forslås ophævet.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget i § 1, nr. 2, hvorefter ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater foreslås ophævet.

Til § 2

UDKAST

Til nr. 1

Det fremgår af § 18 b, stk. 2, 1. pkt., at uddannelsesgodtgørelse tilkendes fra den 1. i den måned, hvor uddannelsen starter, og indtil udgangen af den måned, hvor uddannelsen forventes at afslutte. Af § 6, stk. 3, fremgår det, at for ulykker gælder retsvirkningerne i arbejdsskadesikringsloven fra den dag, hvor ulykken indtræder, eller hvor den påvirkning, der har forårsaget ulykken, ophører, medmindre andet er fastsat i loven. Af § 8, stk. 2, fremgår det, at for erhvervssygdomme gælder retsvirkningerne i arbejdsskadesikringsloven fra den dag, hvor sygdommen anmeldes, medmindre andet er fastsat i loven. Det almindelige princip i arbejdsskadesikringsloven er, at tilskadekomne ikke har ret til en løbende erstatning fra et tidspunkt, der ligger, før arbejdsskaden er anmeldt, jf. § 17, stk. 10.

Ordningen med uddannelsesgodtgørelse blev indført ved lov nr. 1541 af 12. december 2023. Formålet med uddannelsesgodtgørelsen er at give tilskadekomne, der på grund af arbejdsskaden ikke længere kan varetage et job inden for deres hidtidige uddannelses- eller arbejdsområde bedre mulighed for at blive omskolet. Som alternativ til en erhvervsevnetabserstatning har tilskadekomne derfor med ordningen fået mulighed for at tage en ny uddannelse med uddannelsesgodtgørelse efter en arbejdsskade med det formål at komme tilbage i arbejde. En af betingelserne for at komme ind i ordningen er, at tilskadekomne skal skønnes fremover ikke at kunne anvende sin uddannelse eller varetage et arbejde inden for tidligere arbejdsområder, jf. § 18 a, stk. 1, nr. 2. En anden betingelse er, at tilskadekomne skal skønnes med en erhvervskompetencegivende uddannelse at få bedre indtjeningsmuligheder end uden uddannelsen, jf. § 18 a, stk. 1, nr. 2. Det følger heraf, at der skal være et behov for en ny uddannelse efter arbejdsskaden for at få uddannelsesgodtgørelse. Der kan således ikke tilkendes uddannelsesgodtgørelse til en uddannelse, som allerede var påbegyndt inden arbejdsskaden. På den baggrund og da uddannelsesgodtgørelsen træder i stedet for en løbende erstatning for erhvervsevnetab, har det været en forudsætning, at det almindelige princip om, at tilskadekomne ikke har ret til løbende erstatning fra et tidspunkt, der ligger før tidspunktet for anmeldelse af arbejdsskaden, også gælder for uddannelsesgodtgørelse.

Det foreslås, at i § 18 b, stk. 1, 1. pkt., indsættes efter »starter«: », dog ikke fra et tidspunkt, der ligger, før arbejdsskaden er anmeldt«.

Ændringen indebærer, at det kommer til at fremgå klart af lovteksten, at uddannelsesgodtgørelse ikke kan tilkendes fra et tidspunkt, der ligger før

arbejdsskadens anmeldelse, men tidligst fra anmeldetidspunktet således, at der ikke kan rejses tvivl herom.

Til nr. 2

Det fremgår af arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, nr. 1, at er tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde nedsat på grund af erhvervs sygdommen, jf. § 7, i alle 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, fastsættes årslønnen på baggrund af et forskudt år på 12 sammenhængende måneder uden påvirkning af erhvervs sygdommen inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden. Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. pkt., omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, som ikke er påvirket af sygdommen, til et helt indtægtsår. Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. og 2. pkt., fastsættes årslønnen på baggrund af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger hos Skatteforvaltningen.

Af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, L 23 som fremsat den 4. oktober 2023, side 104, fremgår i øvrigt bl.a. følgende om metoden for omregning af den faktiske samlede indkomst for den seneste sammenhængende periode, som ikke er påvirket af sygdommen, til et helt indtægtsår: *"Omregningen vil som udgangspunkt bestå i enten, at indkomst ved arbejde i måneder, som ikke er påvirket, omregnes til et helt indtægtsår, eller at indkomst ved arbejde i måneder, som er påvirket, omregnes til en lønindtægt uden påvirkning et fuldt indtægtsår."* Muligheden for at omregne indkomsten i en periode, som er påvirket af erhvervs sygdommen, til en lønindtægt uden påvirkning, fremgår imidlertid ikke af lovtestens ordlyd men alene af bemærkningerne. Denne omregningsmulighed anses derfor ikke for at være gældende.

3. punktum giver det fejlagtige indtryk, at der ved fastsættelse af årsløn på baggrund af indkomstoplysninger i perioden 5 til 10 år forud for arbejdsskaden alene kan anvendes indtægtsår og indkomst oplysninger fra skatteforvaltningen. Ved anvendelse af indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen anvendes imidlertid ikke indtægtsår men kalenderår.

Bestemmelsen fastsætter i øvrigt ikke, hvilket indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskaden, som skal danne grundlag for årslønnen. Det er en fejl, da det ønskede i forhold til implementering af den politiske aftales intentioner om, at det skal være indtægt uden påvirkning af erhvervs sygdommen, der anvendes, dermed ikke fremgår tydeligt.

UDKAST

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., ændres »et indtægtsår« til: »det indtægtsår eller kalenderår uden påvirkning af erhvervssygdommen, hvor indkomsten var højest«.

Den foreslåede ændring gør det tydeligt, at når årslønnen fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., vil det skulle ske på baggrund af enten et indtægtsår eller et kalenderår.

Samtidig præciseres det, at det er det indtægtsår eller kalenderår uden påvirkning af erhvervssygdommen, hvor indkomsten var højest, der skal anvendes i de tilfælde, hvor det er relevant at se på indkomsten mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden. Foreligger der digitale indkomstoplysninger i indkomstregistret anvendes indkomstår. Anvendes der oplysninger fra skatteforvaltningen, fordi der ikke findes oplysninger i indkomstregistret, anvendes kalenderår. Hierarkiet i oplysningsgrundlaget for årsløn fremgår af lovens § 24, stk. 6, hvorefter der ikke skal indhentes supplerende indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen, hvis der er tilgængelige oplysninger i indkomstregistret. Lovens § 24, stk. 6, gælder også, når årslønnen skal fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt.

Ændringen vil medføre, at hvis der i perioden mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden f.eks. kun er et indtægtsår uden påvirkning af erhvervssygdommen, så vil det være den faktiske samlede indkomst i dette indtægtsår, der vil danne grundlag for årslønnen. Der vil ikke være krav til omfanget af arbejde og løn i dette indtægtsår, herunder krav til at tilskadekomne skal have været på fuld tid eller arbejdet inden for den branche, hvor erhvervssygdommen er opstået. Indtægten vil skulle fastsættes på grundlag af den samlede indkomst ved arbejde som ved fastsættelse af årsløn efter arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 1. Indtægten skal derfor f.eks. ikke omregnes til et helt indtægtsår, hvis den stammer fra en periode med arbejde på mindre end 12 måneder eller fra deltidsansættelse. Det vil være indtægtsåret uden påvirkning af erhvervssygdommen, der skal danne grundlag for årslønnen, uanset om tilskadekomne har haft en højere indkomst i nogle af de år, hvor indkomsten var påvirket af erhvervssygdommen. Tilsvarende vil gøre sig gældende i de tilfælde, hvor der anvendes kalenderår.

Hvis der i perioden mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden ikke er et indtægtsår eller kalenderår uden påvirkning af erhvervssygdommen vil årslønnen skulle fastsættes til normalårslønnen, jf. lovens § 24, stk. 3. Det fremgår af § 24, stk. 3, at er et forhold omfattet af stk. 2, nr. 1-5, og

kan de angivne metoder til fastsættelse af årsløn ikke anvendes, fastsættes årslønnen til normalårslønnen, jf. stk. 10.

Ændringen skal ses i sammenhæng med ændringen i lovforslagets § 2, nr. 3, hvorefter § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., fremover også vil kunne finde anvendelse, i de tilfælde, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger i indkomstregistret.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 3

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., at kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. og 2. pkt., fastsættes årslønnen på baggrund af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger hos skatteforvaltningen.

Dette er en fejl, da årslønnen ikke fastsættes på baggrund af et indtægtsår, når indkomstoplysningerne kommer fra skatteforvaltningen. Indtægtsår anvendes, når indkomstoplysningerne kommer fra indkomstregistret.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., indsættes efter »digitale indkomstoplysninger«: »i indkomstregistret eller«.

Med ændringen bliver det tydeligt, at bestemmelsen i § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., også vil kunne finde anvendelse i de tilfælde, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger i indkomstregistret. I så fald vil årslønnen skulle fastsættes på baggrund af det indtægtsår uden påvirkning af erhvervssygdommen, hvor indkomsten var højest.

Hierarkiet i oplysningsgrundlaget for årsløn fremgår af lovens § 24, stk. 6. Det følger heraf, at når indkomstoplysningerne kommer fra indkomstregistret anvendes indtægtsår, og når indkomstoplysningerne kommer fra skatteforvaltningen anvendes kalenderår. Der skal ikke indhentes supplerende indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen, hvis der er tilgængelige oplysninger i indkomstregistret. Lovens § 24, stk. 6, gælder også, når årslønnen skal fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt.

Det følger af bestemmelsen, at hvis der ikke foreligger indkomstoplysninger i indkomstregistret eller hos skatteforvaltningen, vil årslønnen ikke skulle

UDKAST

fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt. Årslønnen vil i så fald skulle fastsættes til normalårslønnen, jf. lovens § 24, stk. 3.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 2, nr. 2.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 4

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 2, at er tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde nedsat på grund af fravær efter barselsloven i alle 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, fastsættes årslønnen på baggrund af et forskudt år på 12 sammenhængende måneder uden påvirkning af fravær efter barselsloven inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden. Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. pkt., omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår. Har tilskadekomne gennemført eller er påbegyndt og fortsat indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen uanset 1. eller 2. pkt. efter nr. 9 eller 10, medmindre årslønnen fastsat efter 1. eller 2. pkt. er højere.

Det er en fejl, at det af bestemmelsens 2. pkt. ikke fremgår, at det er indkomst, som ikke er påvirket af fravær efter barselsloven, der kan omregnes til et helt indtægtsår.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 2, 2. pkt., indsættes efter »forud for arbejdsskaden«: »som ikke er påvirket af fravær efter barselsloven«.

Med forslaget indføres af hensyn til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne samme omregningssystematik som i undtagelse nr. 1 og 3. Det vil sige, at udgangspunktet er, at årslønnen skal fastsættes på baggrund af et forskudt år på 12 sammenhængende måneder uden påvirkning af fravær efter barselsloven inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden. Hvis dette ikke er muligt, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, som ikke er påvirket af fravær efter barselsloven, til et helt indtægtsår. Omregning sker

UDKAST

efter de almindelige principper herfor, som er fastsat i bekendtgørelsen om fastsættelse af årsløn efter arbejdsskadesikringsloven.

Til nr. 5

Det fremgår af arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, nr. 2, 3. pkt., at har tilskadekomne gennemført eller er påbegyndt og fortsat indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen uanset 1. eller 2. pkt. efter nr. 9 eller 10, medmindre årslønnen fastsat efter 1. eller 2. pkt. er højere.

Formålet med bestemmelsen har været at sikre, at tilskadekomne, som i løbet af deres fravær efter barselsloven har gennemført en uddannelse, får fastsat årsløn efter reglerne for årsløn til nyuddannede, jf. § 24, stk. 2, nr. 10. Tilsvarende skal tilskadekomne, som under er deres fravær efter barselsloven er påbegyndt og fortsat er indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet have fastsat en årsløn efter reglerne for årsløn til personer under uddannelse, jf. § 24, stk. 2, nr. 9. Det fremgår imidlertid ikke af ordlyden i § 24, stk. 2, nr. 2, 3. pkt., at uddannelsen skal være påbegyndt eller gennemført under fravær efter barsels loven. Der vil derfor kunne være risiko for, at reglerne ikke administreres i overensstemmelse hermed.

Det foreslås, at i § 24, *stk. 2, nr. 2, 3. pkt.*, indsættes efter »tilskadekomne«: »under fraværet efter barselsloven«.

Ændringen indebærer, at det bliver tydeligt, at bestemmelsen vedrører de tilfælde, hvor tilskadekomne under sit fravær efter barselsloven har gennemført en uddannelse, og hvor tilskadekomne under sit fravær efter barselsloven er påbegyndt en uddannelse, som tilskadekomne fortsat er indskrevet ved på skadetidspunktet. I disse tilfælde vil årslønnen efter bestemmelsen skulle fastsættes efter arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, nr. 9 eller 10, med mindre årslønnen vil være højere, hvis den fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 2, 1. eller 2. pkt. Med præciseringen bliver det derudover tydeligt, at for tilskadekomne, der forud for fraværet efter barselsloven har afsluttet sin uddannelse, ikke er omfattet af 3. pkt.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 6

UDKAST

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 3, at er tilskadekomnes indkomst ved arbejde nedsat på grund af pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem i alle 5 seneste indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, fastsættes årslønnen på baggrund af et forskudt år på 12 sammenhængende måneder uden påvirkning af pasningen af det syge eller handicappede familiemedlem inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden. Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. pkt., omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, som ikke er påvirket af pasningsbehovet, til et helt indtægtsår. Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. og 2. pkt., fastsættes årslønnen på baggrund af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger hos skatteforvaltningen.

Vedr. afgrænsningen af den persongruppe, som undtagelsen gælder for, fremgår bl.a. følgende af bemærkningerne til § 24, stk. 2, nr. 3, jf. Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, L 23, som fremsat den 4. oktober 2023, side 105-106:

”Bestemmelsen omfatter tilskadekomne, der har arbejdet på deltid på grund af pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem i alle 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, og hvor årslønnen derfor ikke vil kunne fastsættes på baggrund af et fuldt indtægtsår.

....

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at anvendelsen af bestemmelsen forudsætter, at tilskadekomne har et sygt eller handicappet familiemedlem, og at det pågældende familiemedlem har et pasningsbehov. Tilskadekomne vil være omfattet af undtagelsen, hvis tilskadekomne opfylder betingelserne for at modtage økonomisk støtte efter kapitel 22 i lov om social service til pasningen af det syge eller handicappede familiemedlem. Det vil være et krav, at man får denne støtte. Med forslaget vil den nuværende praksis i forhold til arbejdsskademyndighedernes skønsmæssige vurdering af pasningsbehovet blive ændret.”

Dette er en fejl, da det ikke har været hensigten, at undtagelsen i nr. 3 alene skulle kunne anvendes på denne gruppe af tilskadekomne.

Af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, L 23 som fremsat den 4. oktober 2023, side 105, fremgår i øvrigt bl.a. følgende om metoden for omregning af den faktiske samlede indkomst for den seneste sammenhængende periode, som ikke er påvirket af pasningen, til et helt indtægtsår: *”Omregningen vil som udgangspunkt bestå i enten, at*

UDKAST

indkomst ved arbejde i måneder, som ikke er påvirket, omregnes til et helt indtægtsår, eller at indkomst ved arbejde i måneder, som er påvirket, omregnes til en lønindtægt uden påvirkning et fuldt indtægtsår. Muligheden for at omregne perioder, som er påvirket af pasning til en lønindtægt uden påvirkning, fremgår imidlertid ikke af lovtekstens ordlyd og anses derfor ikke for gældende.

Ordlyden i 3. punktum giver i øvrigt det fejlagtige indtryk, at der ved fastsættelse af årsløn på baggrund af indkomstoplysninger i perioden 5 til 10 år forud for arbejdsskaden alene kan anvendes indtægtsår og indkomst oplysninger fra skatteforvaltningen. Dette er en fejl, da der ved anvendelse af indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen ikke anvendes indtægtsår men kalenderår.

Bestemmelsen fastsætter i øvrigt ikke, hvilket indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskaden, som skal danne grundlag for årslønnen. Dette er en fejl, da det ønskede i forhold til implementering af den politiske aftales intentioner om, at det skal være indtægt uden påvirkning af pasning af det syge eller handicappede familiemedlem, der anvendes, dermed ikke fremgår tydeligt.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., ændres »et indtægtsår« til: »det indtægtsår eller kalenderår uden påvirkning af pasningen af det syge eller handicappede familiemedlem, hvor indkomsten var højest«.

Den foreslåede ændring gør det tydeligt, at når årslønnen fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., vil det skulle ske på baggrund af enten et indtægtsår eller et kalenderår

Samtidig fastsættes det, at det er det indtægtsår uden påvirkning af pasningen af det syge eller handicappede familiemedlem, hvor indkomsten var højest, der skal anvendes i de tilfælde, hvor det er relevant at se på indkomsten mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden. Foreligger der digitale indkomstoplysninger i indkomstregistret anvendes indkomstår. Anvendes der oplysninger fra skatteforvaltningen, fordi der ikke findes oplysninger i indkomstregistret, anvendes kalenderår. Hierarkiet i oplysningsgrundlaget for årsløn fremgår af arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 6, hvorefter der ikke skal indhentes supplerende indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen, hvis der er tilgængelige oplysninger i indkomstregistret. Lovens § 24, stk. 6, gælder også, når årslønnen skal fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt.

UDKAST

Ændringen vil medføre, at hvis der i perioden mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden f.eks. kun er et indtægtsår uden påvirkning af pasningsbehovet, så vil det være den faktiske samlede indkomst i dette indtægtsår, der vil danne grundlag for årslønnen. Der vil ikke være krav til omfanget af arbejde og løn i dette indtægtsår. Indtægten vil skulle fastsættes på grundlag af den samlede indkomst ved arbejde som ved fastsættelse af årsløn efter arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 1. Det vil være indtægtsåret uden påvirkning af pasningsbehovet, der skal danne grundlag for årslønnen, uanset om tilskadekomne har haft en højere indkomst i nogle af de år, hvor indkomsten var påvirket af pasningsbehovet. Tilsvarende vil gøre sig gældende i de tilfælde, hvor der anvendes kalenderår.

Hvis der i perioden mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden ikke er et indtægtsår eller kalenderår uden påvirkning af pasningen af det syge eller handicappede familiemedlem, vil årslønnen skulle fastsættes til normalårslønnen, jf. lovens § 24, stk. 3. Det fremgår af § 24, stk. 3, at er et forhold omfattet af stk. 2, nr. 1-5, og kan de angivne metoder til fastsættelse af årsløn ikke anvendes, fastsættes årslønnen til normalårslønnen, jf. stk. 10.

Ændringen skal ses i sammenhæng med ændringen i lovforslagets § 2, nr. 7, hvorefter § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., fremover også vil kunne finde anvendelse, i de tilfælde, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger i indkomstregistret.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Det var i øvrigt ikke hensigten med den gældende § 24, stk. 2, nr. 3, at bestemmelsens anvendelse skulle være afgrænset til udelukkende at omfatte tilskadekomne på deltid, der får støtte efter kapitel 22 i lov om social service til pasningen af syge eller handicappede familiemedlemmer. Undtagelsen i § 24, stk. 2, nr. 3, vil ud over denne persongruppe også skulle finde anvendelse for personer, der modtager tabt arbejdsfortjeneste efter § 87 i barnets lov som følge af, at de passer et barn eller en ung under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse i hjemmet. Herudover vil undtagelsen kunne finde anvendelse for tilskadekomne, som har nedsat indkomst og modtager lignende økonomisk støtte på grund af pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem efter andre tilsvarende regler som serviceloven og barnets lov.

UDKAST

Er pasningen af det syge eller handicappede familiemedlem ikke omfattet af regler, som regulerer pasningen i lov om social service, barnets lov eller andre tilsvarende regler, gælder undtagelsen i § 24, stk. 2, nr. 3, ikke ved fastsættelse af årslønnen.

Forslaget understøtter en fuld implementering af den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 7

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., at kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. og 2. pkt., fastsættes årslønnen på baggrund af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger hos skatteforvaltningen.

Dette er en fejl, da årslønnen ikke fastsættes på baggrund af et indtægtsår, når indkomstoplysningerne kommer fra skatteforvaltningen. Indtægtsår anvendes, når indkomstoplysningerne kommer fra indkomstregistret.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., indsættes efter »digitale indkomstoplysninger«: »i indkomstregistret eller«.

Med ændringen bliver det tydeligt, at bestemmelsen i § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., også vil kunne finde anvendelse i de tilfælde, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger i indkomstregistret. I så fald vil årslønnen skulle fastsættes på baggrund af det indtægtsår uden påvirkning af pasningen af et sygt eller handicappet familiemedlem mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højest.

Hierarkiet i oplysningsgrundlaget for årsløn fremgår af lovens § 24, stk. 6. Det følger heraf, at når indkomstoplysningerne kommer fra indkomstregistret anvendes indtægtsår, og når indkomstoplysningerne kommer fra skatteforvaltningen anvendes kalenderår. Der skal ikke indhentes supplerende indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen, hvis der er tilgængelige oplysninger i indkomstregistret. Lovens § 24, stk. 6, gælder også, når årslønnen skal fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt.

Det følger af bestemmelsen, at hvis der ikke foreligger indkomstoplysninger i indkomstregistret eller hos skatteforvaltningen, vil årslønnen ikke skulle fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt. Årslønnen vil i så fald skulle fastsættes til normalårslønnen, jf. lovens § 24, stk. 3.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 2, nr. 6.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 8

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 4, at er tilskadekomne på skadestidspunktet i et ansættelsesforhold i en profession med normalt erhvervsophør før folkepensionsalderen, fastsættes årslønnen efter stk. 1 for perioden indtil det normale erhvervsophør i den pågældende profession. I perioden fra det normale erhvervsophør til folkepensionsalderen fastsættes årslønnen til normalårslønnen, jf. stk. 10, medmindre årslønnen efter 1. pkt. er mindre end normalårslønnen. Har tilskadekomne gennemført eller er påbegyndt og fortsat indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen efter nr. 9 eller 10, medmindre årslønnen fastsat efter 1. eller 2. pkt. er højere.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen i Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, L 23 som fremsat den 4. oktober 2023, side 106, at undtagelsen vil blive anvendt, når der er tale om medarbejdere i professioner med erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen. Det fremgår videre af lovbemærkningerne, at der vil blive fastsat nærmere regler herom i den bekendtgørelse, der vil blive udstedt efter § 24, stk. 12, og at der vil blive fastsat kriterier for, hvilke professioner der er omfattet. I lovbemærkningerne anføres det, at ved vurderingen af, om tilskadekomne er i et ansættelsesforhold i en profession med normalt erhvervsophør før folkepensionsalderen, vil arbejdsskademyndighederne blandt andet kunne tage udgangspunkt i, hvorvidt der findes en generel kutyme eller generel standard for erhvervsophør i pågældende profession, herunder om professionen i forhold til andre retsområder er tillagt særlige rettigheder. Der henvises som eksempel til muligheden for dispensation til nedsat pensionsudbetalingsalder (62 år) for kabinepersonale og piloter efter reglerne i lov om beskatning af pensionsordninger m.v. Derudover anfører lovbemærkningerne, at bestemmelsen særligt vil finde anvendelse for professionelle sportsfolk.

Det findes uhensigtsmæssigt, at det alene fremgår af bestemmelsens forarbejder, at der skal være tale om erhvervsophør *væsentligt* før normalt erhvervsophør. Der vil dermed kunne være risiko for, at bestemmelsens anvendelse i praksis ikke bliver i overensstemmelsen med hensigten.

Det foreslås, at der i § 24, stk. 2, nr. 4, 1. pkt., efter »normalt erhvervsophør« indsættes »væsentligt«.

Med forslaget kommer det til at fremgå klart, at bestemmelsen alene vil gælde for tilskadekomne i en profession med erhvervsophør væsentligt før pensionsalderen og ikke for tilskadekomne, som er i en profession med erhvervsophør, der ligger få år før den lovfastsatte pensionsalder. En profession må anses for at have erhvervsophør væsentligt før pensionsalderen, når professionen har et normalt erhvervsophør mindst 20 år før folkepensionsalderen som følge af krav om helt særlige fysiske præstationer for at kunne fastholde beskæftigelsen. En profession må ligeledes anses for at have erhvervsophør væsentligt før pensionsalderen, når der efter forhandling med en relevant brancheorganisation er fastsat en generel kutyme eller generel standard for erhvervsophør 10 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Det afgørende for, om tilskadekomne er omfattet af undtagelsen, vil ikke være det aftalte erhvervsophør i tilskadekomnes konkrete ansættelse, men om professionen må anses for at have erhvervsophør væsentligt før pensionsalderen.

Ændringen medfører, at for tilskadekomne, som på skadestidspunktet er i et ansættelsesforhold i en profession med normalt erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen, fastsættes årslønnen efter lovens § 24, stk. 1, for perioden indtil det normale erhvervsophør i den pågældende profession. Hvis tilskadekomne opfylder betingelsen for at være omfattet af undtagelsen, og tilskadekomnes arbejdsgiver med den relevante brancheorganisation har aftalt en anden kutyme eller standard for erhvervsophør end den generelle for professionen, anvendes denne ved fastsættelsen af årslønnen. Alternativt vil der for tilskadekomne, som opfylder betingelsen for at være omfattet af undtagelsen, kunne lægges vægt på et senere erhvervsophør, hvis tilskadekomne via en ansættelseskontrakt kan dokumentere et senere erhvervsophør, end det der normalt gælder for professionen.

Der ændres ikke på bestemmelsens 2. pkt., hvorefter årslønnen fastsættes til normalårslønnen i perioden fra det normale erhvervsophør til folkepensionsalderen, medmindre årslønnen efter 1. pkt. er mindre end normalårslønnen.

Forslaget understøtter implementeringen af den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

UDKAST

Til nr. 9

Det fremgår af arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, nr. 4, 3. pkt., at har tilskadekomne gennemført eller er påbegyndt og fortsat indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen efter nr. 9 eller 10, medmindre årslønnen fastsat efter 1. eller 2. pkt. er højere.

Formålet med bestemmelsen har været at sikre, at tilskadekomne, som under deres ansættelsesforhold i en profession med normalt erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen har gennemført en uddannelse, får fastsat årsløn efter reglerne for årsløn til nyuddannede, jf. § 24, stk. 2, nr. 10. Tilsvarende skal tilskadekomne, som under deres ansættelsesforhold i en profession med normalt erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen er påbegyndt og fortsat er indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet have fastsat en årsløn efter reglerne for årsløn til personer under uddannelse, jf. § 24, stk. 2, nr. 9. Det fremgår imidlertid ikke af ordlyden i § 24, stk. 2, nr. 4, 3. pkt., at uddannelsen skal være påbegyndt eller gennemført under ansættelsesforholdet i en profession med normalt erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen. Der vil derfor kunne være risiko for, at reglerne ikke administreres i overensstemmelse hermed.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 4, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: »under ansættelsesforholdet i en profession med normalt erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen«.

Ændringen indebærer, at det bliver tydeligt, at bestemmelsen vedrører de tilfælde, hvor uddannelsen er påbegyndt eller gennemført under ansættelsesforholdet i en profession med normalt erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen. I disse tilfælde vil årslønnen efter bestemmelsen skulle fastsættes efter arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, nr. 9 eller 10, med mindre årslønnen vil være højere, hvis den fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 4, 1. eller 2. pkt. Det gælder både for perioden frem til det tidligere erhvervsophør og perioden efter det tidligere erhvervsophør.

Til nr. 10

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 6, at er tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde varigt nedsat på grund af en ulykke eller sygdom inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, fastsættes årslønnen til det indtægtsår, hvor tilskadekomne havde den højeste indtægt i perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen. Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. pkt., omregnes den faktiske samlede indkomst ved

UDKAST

arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde efter den ulykke eller sygdom, der har påvirket indtjeningen, til et helt indtægtsår.

Det fremgår hverken af bestemmelsen eller bemærkningerne hertil, at hensigten med bestemmelsen har været, at årslønnen skal fastsættes efter enten hovedreglen i stk. 1 eller den relevante undtagelsesbestemmelse i stk. 2 for perioden efter, at tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde er varigt nedsat på grund af en ulykke eller sygdom forud for arbejdsskaden. § 24, stk. 2, nr. 6, skal dog ses som et supplement til hovedreglen i stk. 1 eller den relevante undtagelse i stk. 2. Hensigten med bestemmelsen er at afgrænse den periode, som kan danne grundlag for fastsættelsen af årslønnen i de tilfælde, hvor indkomsten forud for arbejdsskaden har været påvirket af en ulykke eller sygdom. Med bestemmelsen er det alene perioden efter ulykken eller sygdommen, der kan danne grundlag for årslønnen, som herefter fortsat skal fastsættes efter stk. 1 eller den relevante undtagelsesbestemmelse i stk. 2. Den faktiske samlede indkomst i perioden forud for ulykken eller sygdommen kan ikke danne grundlag for årslønnen. Den nuværende ordlyd i § 24, stk. 2, nr. 6, vurderes at være fejlagtig og ikke i overensstemmelse med denne hensigt.

Det foreslås, at § 24, stk. 2, nr. 6, affattes således: »Er tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde varigt nedsat på grund af en ulykke eller sygdom inden for den periode, som årslønnen skal fastsættes på baggrund af, jf. stk. 1, eller nr. 1-5 eller 7-13, fastsættes årslønnen efter principperne i stk. 1, eller nr. 1-5 eller 7-13, på baggrund af den faktiske samlede indkomst i perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen, med mindre årslønnen skal fastsættes på andet grundlag. Er perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen mindre end 12 måneder, omregnes den faktiske samlede indkomst for perioden til et helt indtægtsår.«

Den foreslåede bestemmelse i § 24, stk. 2, nr. 6, 1. pkt., vil indebære, at det bliver tydeligt, at tilskadekomne fortsat skal have fastsat årslønnen efter principperne i enten hovedreglen i stk. 1 eller principperne i den relevante undtagelsesbestemmelse i stk. 2, selvom tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde er varigt nedsat på grund af en ulykke eller sygdom. Formuleringen om, at årslønnen skal fastsættes efter principperne i stk. 1 eller stk. 2, skal forstås sådan, at det er de metoder for fastsættelse af årsløn, der er beskrevet i de pågældende bestemmelser, der skal anvendes, blot med den modifikation, at der ved fastsættelsen af årslønnen efter stk. 1 eller 2, alene lægges vægt på den faktiske samlede indkomst i perioden efter den

UDKAST

sygdom eller ulykke, som har nedsat indkomsten ved arbejde varigt. Dette vil gælde i forhold til sygdom og ulykke i hele den periode, som efter stk. 1 eller undtagelsesbestemmelserne i stk. 2 kan danne grundlag for årslønnen. I undtagelserne i § 24, stk. 2, nr. 1, 3 og 7, er det f.eks. muligt i visse tilfælde, at fastsætte årslønnen på baggrund af perioden 5-10 år forud for arbejdsskaden. Hvis tilskadekomne er omfattet af en af disse undtagelser, vil nr. 6 således også gælde, hvis der er opstået en ulykke eller sygdom i perioden 5-10 år forud for arbejdsskadens indtræden.

Det foreslåede nr. 6 skal alene ses som en bestemmelse, der afgrænser den periode, der kan danne grundlag for fastsættelsen af årslønnen efter stk. 1, eller stk. 2, nr. 1-5 eller 7-13. De metoder, der er fastsat for fastsættelse af årslønnen i stk. 1 og stk. 2, nr. 1-5 eller 7-13, skal fortsat finde anvendelse, selvom tilskadekomne har en varig nedsat indkomst på grund af en ulykke eller sygdom. Indkomst for perioden før ulykken eller sygdommen kan blot ikke tillægges betydning.

I de tilfælde, hvor årslønnen skal fastsættes på andet grundlag end den faktiske samlede indkomst er der ikke behov for at afgrænse den periode for den faktiske samlede indkomst, som kan tillægges betydning ved fastsættelse af årslønnen. Det vil f.eks. være i tilfælde, hvor årslønnen skal fastsættes til minimumsårslønnen, jf. § 24, stk. 2, nr. 9, om tilskadekomne i uddannelse eller på baggrund af statistiske data for nyuddannede, jf. § 24, stk. 2, nr. 10. I de tilfælde, hvor det skal vurderes om årslønnen fastsat efter § 24, stk. 1, er højere end det andet grundlag, vil der ved fastsættelse af årslønnen efter principperne i stk. 1, dog ligeledes alene kunne lægges vægt på perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen. Det vil bl.a. være tilfældet i § 24, stk. 2, nr. 9, 3. pkt., hvorefter årslønnen for tilskadekomne i uddannelse skal fastsættes efter stk. 1, hvis denne årsløn overstiger årslønnen fastsat til minimumsårslønnen og årslønnen fastsat på baggrund af statistiske data.

Forslaget til § 24, stk. 2, nr. 6, 2. pkt., vil indebære, at hvis perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen, er mindre end 12 måneder, omregnes den faktiske samlede indkomst for perioden til et helt indtægtsår. Bestemmelsen vil f.eks. være relevant, hvis tilskadekomne skal have fastsat sin årsløn efter principperne i hovereglen i § 24, stk. 1, og perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen kun er 8 måneder. I så fald vil den faktiske samlede indkomst for disse 8 måneder skulle omregnes til et helt indtægtsår. Ligeledes vil indkomsten skulle om-

UDKAST

regnes til et helt indtægtsår, hvis tilskadekomne er omfattet af én af undtagelserne. Omregningen vil skulle ske efter de almindelige principper for omregning, som er fastsat i bekendtgørelsen om fastsættelse af årsløn efter arbejdsskadesikringsloven.

Forslaget understøtter implementeringen af den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 11

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 7, 1.-3. pkt., at afsoner tilskadekomne på skadestidspunktet eller har tilskadekomne inden for det seneste år før arbejdsskaden afsonet fængselsstraf eller forvaring i Kriminalforsorgens institutioner m.v., jf. lov om fuldbyrdelse af straf m.v., fastsættes årslønnen efter principperne i lovens § 24, stk. 1 eller stk. 2, nr. 1-6 eller 8-13. Ved opgørelsen af 5-årsperioden efter stk. 1 og stk. 2, nr. 1-6 eller 8-13, ses der bort fra perioder, hvor tilskadekomne på grund af indsættelse i Kriminalforsorgens institutioner har været afskåret fra at kunne arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Perioden kan dog ikke ligge tidligere end 10 år før arbejdsskadens indtræden, og der skal foreligge digitale indkomstoplysninger for indkomståret hos Skatteforvaltningen.

Ordlyden i 3. punktum giver det fejlagtige indtryk, at der ved fastsættelse af årsløn på baggrund af indkomstoplysninger i perioden op til 10 år forud for arbejdsskaden alene kan anvendes indtægtsår og indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen. Dette er en fejl, da indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen vedrører kalenderår og ikke indkomstår. Ved brug af oplysninger fra indkomstregistret anvendes indtægtsår.

Hertil kommer, at bemærkningerne til bestemmelsen er upræcise i forhold til, om bestemmelsen gælder for tilskadekomne, som under udgang kommer til skade på et arbejde hos en arbejdsgiver, som er uafhængig af institutionen.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 7, 3. pkt., ændres »indkomståret« til: »indtægtsåret eller kalenderåret i indkomstregistret eller«.

Med forslaget vil det fremgå af 3. pkt., at der skal foreligge digitale indkomstoplysninger for indtægtsåret eller kalenderåret i indkomstregistret eller hos Skatteforvaltningen.

UDKAST

Den foreslåede ændring vil indebære, at der ud over indkomstoplysninger fra skatteforvaltningen også vil kunne anvendes indkomstoplysninger fra indkomstregistret. Kommer indkomstoplysningerne fra indkomstregistret anvendes indtægtsår. Kommer indkomstoplysningerne fra skatteforvaltningen anvendes kalenderår. Det følger det gældende princip om og hierarkiet i oplysningsgrundlaget for årsløn, jf. arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 6. Som følge af arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 6, skal der ikke indhentes supplerende indkomstoplysninger fra Skatteforvaltningen, hvis der er tilgængelige oplysninger i indkomstregistret. Arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 6, gælder også, når årslønnen skal fastsættes efter § 24, stk. 2, nr. 7, 3. pkt.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undertagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Bestemmelsen gælder som udgangspunkt ikke for skader, der sker under udgang, herunder udstationering til egen bopæl med fodlænke, jf. bekendtgørelse nr. 1754 af 21. december 2023 om udgang til indsatte, der udstår fængselsstraf eller forvaring i kriminalforsorgens institutioner (udgangsbe kendtgørelsen). Bestemmelsen vil dog gælde for tilskadekomne, der under frigang efter kapitel 10 i udgangsbekendtgørelsen, herunder udstationering til egen bopæl med fodlænke kommer til skade på et arbejde hos en arbejdsgiver, som er uafhængig af institutionen, hvis skaden er omfattet af §§ 5-7 i arbejdsskadesikringsloven.

Til nr. 12

Det fremgår, af arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, nr. 11, 1. pkt., at har tilskadekomne på skadestidspunktet nået folkepensionsalderen eller er tilskadekomne på skadestidspunktet førtidspensionist, fastsættes årslønnen til satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10.

Arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, nr. 11, regulerer alene, hvordan årslønnen skal fastsættes for pensionister, førtidspensionister og andre tilskadekomne, som er varigt uden for erhverv. Bestemmelsen regulerer ikke, i hvilke tilfælde der skal fastsættes en årsløn for at udmåle og tilkende erstatning for tab af erhvervsevne.

Bestemmelsen finder anvendelse på folkepensionister og førtidspensionister, der som udgangspunkt er trådt varigt ud af arbejdsmarkedet, og som alligevel pådrager sig en arbejdsskade.

Efter hidtidig praksis kan visse tilskadekomne i sådanne tilfælde have et tab af erhvervsevne, selvom tilskadekomne ikke har et økonomisk tab. Det er en forudsætning, at tilskadekomne har udnyttet erhvervsevnen. Det kan enten være gennem lønnet eller ulønnet arbejde. Tilskadekomnes ulønnede arbejdsindsats skal efter hidtidig praksis have et vist omfang og varighed for, at der kan tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne. Det kan være en folkepensionist eller førtidspensionist, som arbejder frivilligt i nogle timer hver uge. Selvom sådanne tilskadekomne på tidspunktet for arbejdsskaden ikke har en lønindkomst og ikke var en del af det ordinære arbejdsmarked, kan de have et tab af erhvervsevne. Tilskadekomne vil efter hidtidig praksis derimod ikke have krav på erstatning for tab af erhvervsevne, hvis arbejdsskaden indtraf ved en enkeltstående, ikke tilbagevendende, som f.eks. hjælp til en nabos flytning.

For arbejdsulykker er skadestidspunktet tidspunktet for ulykken. For erhvervssygdomme er skadestidspunktet tidspunktet for anmeldelsen af erhvervssygdommen. Som følge af fristerne for anmeldelse af arbejdsskader, jf. arbejdsskadesikringslovens kapitel 7 og processen for tilkendelse af førtidspension, må en erhvervssygdom, som fører til førtidspension, forventes at være anmeldt inden overgangen til førtidspension. Det kan dog ikke fuldstændig udelukkes, at der vil kunne opstå en situation, hvor tilskadekomne overgår til førtidspension som følge af en erhvervssygdom, der er opstået før overgangen til førtidspension, men først anmeldes efter overgangen til førtidspension. Det har ikke været hensigten, at tilskadekomne i sådan en situation, skal have fastsat sin årsløn til satsen for personer uden for erhverv og det er en fejl, at dette ikke fremgår af bestemmelsen.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 11, indsættes efter 1. pkt. som nyt 2. pkt.: »Er tilskadekomne overgået til førtidspension på grund af en erhvervssygdom fastsættes årslønnen efter nr. 1.«

Den foreslåede ændring medfører, at tilskadekomne, som er overgået til førtidspension som følge af en erhvervssygdom, der er opstået før overgangen til førtidspension, ikke skal have fastsat årslønnen til satsen for personer uden for erhverv, selvom erhvervssygdommen først anmeldes efter overgangen til førtidspension. Tilskadekomne vil i stedet skulle have fastsat deres årsløn efter undtagelsen i § 24, stk. 2, nr. 1, som gælder for tilskadekomne, der har nedsat indkomst på grund af en erhvervssygdom. Bestemmelsen vil også gælde i tilfælde, hvor der ud over erhvervssygdommen måtte være andre medvirkende årsager til overgangen til førtidspension.

Der ændres ikke på ovenstående beskrivelse af praksis for, i hvilke tilfælde pensionister og førtidspensionister kan tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne. Folkepensionister og førtidspensionister har fortsat alene ret til erstatning for tab af erhvervsevne, hvis arbejdsskaden har nedsat tilskadekomnes evne til at skaffe sig indtægt ved arbejde. En person, som er gået på folkepension eller overgået til førtidspension, må fortsat betragtes som værende trådt varigt ud af arbejdsmarkedet og har som udgangspunkt derfor ikke en erhvervsevne, der kan blive nedsat. Det vil derfor som udgangspunkt ikke være relevant at udmåle størrelsen på en erstatning, jf. arbejdsskadesikringslovens § 17, stk. 1-4, og i den forbindelse fastsætte vedkommende årsløn.

Udgangspunktet fraviges fortsat, såfremt en pensionist på skadestidspunktet efter pensionsalderen eller overgangen til førtidspension fortsat udnytter en erhvervsevne enten gennem lønnet arbejde eller som led i frivilligt arbejde. Kun i disse situationer vil pensionisten kunne have en nedsat erhvervsevne som følge af en arbejdsskade. I givet fald vil størrelsen på erhvervsevnetabet skulle udmåles, jf. § 17, stk. 1-4, og i den forbindelse vil vedkommendes årsløn skulle fastsættes, jf. § 24, stk. 2, nr. 11.

Til nr. 13

et fremgår af den gældende § 24, stk. 2, nr. 11, 2. pkt., at har tilskadekomne en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet, og overstiger den faktiske samlede indkomst ved arbejde i ansættelsen i et indtægtsår satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår.

Det fremgår ikke af bestemmelsen, hvilket indtægtsår der skal lægges til grund, og den seneste sammenhængende periode med arbejde før arbejdsskaden, der skal omregnes til et helt indtægtsår, er ikke nærmere afgrænset. Dette er en fejl.

Det foreslås, at § 24, stk. 2, nr. 11, 2. pkt., som bliver 3. og 4. pkt., affattes således »Har tilskadekomne en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen som den faktiske samlede indkomst ved arbejde efter pensionsalderen eller overgangen til førtidspension i det seneste af de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, når denne er højere end årslønnen fastsat efter 1. pkt. Er der ikke et helt indtægtsår efter, at tilskadekomne har nået folkepensionsalderen eller er overgået til

UDKAST

førtidspension, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde efter nået folkepensionsalder eller overgang til førtidspension i de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår.«

Forslaget til § 24, stk. 2, nr. 11, 2. pkt., indebærer, at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at det er den faktiske samlede indkomst ved arbejde efter pensionsalderen eller overgangen til førtidspension i det seneste af de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, der skal danne grundlag for årslønnen. Det betyder f.eks., at hvis tilskadekomne har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt på skadestidspunktet, og det er to et halvt år siden, vedkommende nåede pensionsalderen, så skal årslønnen fastsættes på baggrund af indkomsten i det seneste af de to indtægtsår, der ligger forud for arbejdsskaden.

Forslaget til § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., indebærer, at det kommer til at fremgå, at det ikke kun er, når den faktiske samlede indkomst ved arbejde i ansættelsen i et helt indtægtsår overstiger satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10, at der skal ske en omregning af den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår. Den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden omregnet til et helt indtægtsår, vil også skulle lægges til grund for årslønnen, hvis den er højere end taksten for personer uden for erhverv, selvom der ikke er tale om en sammenhængende periode med arbejde på et helt indtægtsår.

Det betyder, at hvis den seneste sammenhængende periode med arbejde forud for arbejdsskaden har været på mindre en 12 måneder, vil indkomsten fra denne periode skulle omregnes til et helt indtægtsår. Herefter sammenlignes den omregnede indkomst med taksten for personer uden for erhverv. Er den omregnede indkomst højere end taksten for personer uden for erhverv, vil det være den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden omregnet til et helt indtægtsår, der skal lægges til grund for årslønnen. Omregningen skal ske efter de almindelige regler om omregning af den faktiske samlede indkomst for den seneste sammenhængende periode med arbejde, som er fastsat i bekendtgørelsen om årsløn.

UDKAST

Forslaget indebærer derudover, at det alene er sammenhængende perioder med arbejde efter, at tilskadekomne har nået folkepensionsalderen eller er blevet førtidspensionist, der ligger i de seneste 5 år forud for arbejdsskaden, der kan omregnes til et helt indtægtsår.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 14

Det fremgår af den gældende § 24, stk. 2, nr. 11, at har tilskadekomne på skadestidspunktet nået folkepensionsalderen eller er tilskadekomne på skadestidspunktet førtidspensionist, fastsættes årslønnen til satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10. Har tilskadekomne en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet, og overstiger den faktiske samlede indkomst ved arbejde i ansættelsen i et indtægtsår satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår. 1. og 2. pkt. i denne bestemmelse gælder tillige for andre tilskadekomne uden for erhverv på skadestidspunktet.

Ifølge den gældende § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., vil bestemmelsens 2. pkt., der handler om personer med en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet også skulle gælde for andre tilskadekomne uden for erhverv på skadestidspunktet. Dette har ikke været hensigten og er en fejl, da personer uden for erhverv ikke samtidig kan have en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., udgår »og 2.«.

Ændringen vil medføre, at § 24, stk. 2, nr. 11, 2. pkt som bliver 3. og 4. pkt., ikke længere vil gælde for andre tilskadekomne uden for erhverv. 2. pkt., som bliver 3. og 4. pkt., vedrører personer, som har en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning.

Da tilskadekomne uden for erhverv ikke vil kunne have en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet, vil de heller ikke kunne have en indkomst ved arbejde i ansættelsen, der overstiger satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10. Der er derfor ikke noget formål med at lade bestemmelsens 2. pkt., som bliver 3. og 4. pkt. gælde for denne persongruppe.

Med ændringen vil det alene være 1. pkt., om at årslønnen fastsættes til satsen for personer uden for erhverv, der gælder for andre tilskadekomne uden for erhverv.

Til nr. 15

Det fremgår af den gældende § 24, stk. 2, nr. 11, at har tilskadekomne på skadestidspunktet nået folkepensionsalderen eller er tilskadekomne på skadestidspunktet førtidspensionist, fastsættes årslønnen til satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10. Har tilskadekomne en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet, og overstiger den faktiske samlede indkomst ved arbejde i ansættelsen i et indtægtsår satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår. 1. og 2. pkt. i denne bestemmelse gælder tillige for andre tilskadekomne uden for erhverv på skadestidspunktet.

Arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., regulerer alene, hvordan årslønnen skal fastsættes for andre tilskadekomne, som på skadestidspunktet er uden for erhverv. Bestemmelsen regulerer ikke i hvilke tilfælde, der skal fastsættes en årsløn for at udmåle og tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne. Det hænder, at tilskadekomne, som står uden for arbejdsmarkedet, alligevel pådrager sig en arbejdsskade. Efter hidtidig praksis kan visse tilskadekomne i sådanne tilfælde have et tab af erhvervsevne, selvom tilskadekomne ikke har et økonomisk tab. Der vil efter praksis bl.a. blive lagt vægt på, om tilskadekomnes evne til at skaffe sig indtægt ved ordinært arbejde er blevet forringet som følge af arbejdsskaden.

Ordlyden i § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., afgrænser ikke nærmere, hvilke tilskadekomne uden for erhverv, som bestemmelsens 1. og 2. pkt. skal gælde for. Dette er en fejl, da det ikke været hensigten, at bestemmelsen skulle omfatte alle tilskadekomne uden for erhverv. Følgende fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen i Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, L 23 som fremsat den 4. oktober 2023, side 112:

”Forslaget i § 24, stk. 2, nr. 11, vil have til formål at videreføre gældende praksis for så vidt angår principperne for fastsættelse af årsløn til personer uden for erhverv, herunder folkepensionister m.v.

...

UDKAST

Forslaget vil således direkte omfatte tilskadekomne, der har nået folkepensionsalderen og førtidspensionister. Forslaget vil tillige omfatte andre tilskadekomne, der har været uden tilknytning til arbejdsmarkedet i mange år, og hvor skaden er sket uden sammenhæng med et lønnet arbejde, samt hvor der ikke er realistisk udsigt til, at tilskadekomne vil indtræde på arbejdsmarkedet igen, selv om arbejdsskaden ikke var sket.”

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: »», som er varigt«.

Det bliver med ændringen tydeligt, at § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., vil skulle gælde for tilskadekomne, som er varigt uden for erhverv. Disse tilskadekomne vil skulle have fastsat deres årsløn som satsen for personer uden for erhverv.

Med forslaget bliver det i overensstemmelse med den oprindelige hensigt og de gældende lovbemærkninger tydeligt, at bestemmelsen alene omfatter tilskadekomne, som er varigt uden for erhverv. Det vil sige tilskadekomne, der har været uden tilknytning til arbejdsmarkedet i mange år, og hvor skaden er sket uden sammenhæng med et lønnet arbejde, samt hvor der ikke er realistisk udsigt til, at tilskadekomne vil indtræde på arbejdsmarkedet igen, selv om arbejdsskaden ikke var sket. Bestemmelsen i 3. pkt. omfatter således tilskadekomne, som er varigt uden for erhverv, og som fortsat udnytter en erhvervsevne f.eks. som led i frivilligt arbejde.

§ 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., omfatter således ikke tilskadekomne med løs eller meget løs tilknytning, men dog nogen tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse vil derfor ikke være omfattet af undtagelsesbestemmelsen i § 24, stk. 2, nr. 11. De vil skulle have fastsat deres årsløn efter hovedreglen i § 24, stk. 1.

Med den foreslåede ændring af § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., ændres der ikke på regler og praksis for, i hvilke tilfælde tilskadekomne, som er varigt uden for erhverv, kan tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne. Tilskadekomne, som er varigt uden for erhverv, har fortsat alene ret til erstatning for tab af erhvervsevne, hvis arbejdsskaden har nedsat tilskadekomnes evne til at skaffe sig indtægt ved arbejde. En person, som er varigt uden for erhverv, må betragtes som værende trådt varigt ud af arbejdsmarkedet og vil derfor som udgangspunkt ikke have en erhvervsevne, der kan blive nedsat. Det vil derfor som udgangspunkt i mange tilfælde ikke være relevant at udmåle størrelsen på en erstatning, jf. arbejdsskadesikringslovens § 17, stk. 1-4, og det vil derfor heller ikke være relevant at fastsætte vedkommende årsløn.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Der henvises i øvrigt til den foreslåede ændring i § 2, nr. 14, og bemærkningerne hertil, hvorefter henvisningen til 2. pkt., udgår af 3. pkt.

Til nr. 16

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 12, 1. pkt., at arbejdede tilskadekomne i fleksjob på skadestidspunktet, og var tilskadekomne bevilget eller visiteret til fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere, fastsættes årslønnen på baggrund af den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud. Det fremgår ikke af bestemmelsen, hvilken periode der skal anvendes ved fastsættelse af årslønnen. Der er derfor risiko for, at der vil opstå tvivl om retstilstanden.

Det foreslås, at det i § 24, stk. 2, nr. 12, 1. pkt., indsættes efter »det kommunale tilskud«: »i det indtægtsår inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højest«.

Forslaget indebærer, at hvis tilskadekomne arbejdede i fleksjob på skadestidspunktet og var bevilget eller visiteret til fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere, så fastsættes årslønnen på baggrund af den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud i det indtægtsår inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højest.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 17

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 12, 1. pkt., at arbejdede tilskadekomne i fleksjob på skadestidspunktet, og var tilskadekomne bevilget eller visiteret til fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere, fastsættes årslønnen på baggrund af den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud. Med den foreslåede ændring i § 2, nr. 16, kommer det til at fremgå af 1. pkt., at det er indkomsten i det indtægtsår inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højest, der skal lægges vægt på.

UDKAST

Det foreslås, at der i § 24, stk. 2, nr. 12, indsættes efter 1. pkt.: »Har tilskadekomne på skadestidspunktet endnu ikke været beskæftiget i et indtægtsår i et eller flere fleksjob, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud for den seneste sammenhængende periode inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår. «

Forslaget er en konsekvens af forslaget i § 2, nr. 16, og indebærer, at hvis der ikke er en faktisk samlet indkomst i fleksjobbet i et helt indtægtsår forud for arbejdsskaden, så vil den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud for den seneste sammenhængende periode inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden skulle omregnes til et helt indtægtsår. Omregningen vil skulle ske efter de almindelige principper for omregning af indkomst for en periode på mindre end 12 måneder til et helt indtægtsår, jf. bekendtgørelse om fastsættelse af årsløn efter arbejdsskadesikringsloven.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 18

Det fremgår af § 24, stk. 2, nr. 12, 2. pkt., at for tilskadekomne, der var bevilget eller visiteret til fleksjob før den 1. januar 2013, fastsættes årslønnen på baggrund af antallet af timer og timelønnen i fleksjobbet.

For så vidt angår tilskadekomne, der var bevilget eller visiteret til fleksjob før den 1. januar 2013, fremgår følgende bl.a. af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, L 23 som fremsat den 4. oktober 2023, side 113:

”Er fleksjobbet etableret før den 1. januar 2013, vil årslønnen efter forslaget blive fastsat skønsmæssigt ud fra en vurdering af, hvad tilskadekomne på skadestidspunktet ville kunne have tjent på det ordinære arbejdsmarked, hvis muligheden for fleksjob ikke havde været til stede. Dette fremgår af Ankestyrelsens principafgørelse U-03-07. De skånebehov, som tilskadekomne havde allerede inden arbejdsskaden, hvor mange timer tilskadekomne ville være i stand til at arbejde på det ordinære arbejdsmarked, tilskadekomnes evner og uddannelse og indtjeningsevnen i det job, tilskadekomne stod til rådighed for, vil indgå i vurderingen. Lønniveauet i fleksjobbet vil ligeledes indgå som et moment i denne vurdering.

Det svarer til gældende regler og praksis.”

For fleksjob før den 1. januar 2013 er der således i et vist omfang ikke overensstemmelse mellem lovbestemmelsens ordlyd og lovbemærkningerne, hvilket er en fejl. Efter lovbestemmelsen skal årslønnen fastsættes på baggrund af antallet af timer og timelønnen i fleksjobbet, og efter lovbemærkningerne skal årslønnen fastsættes skønsmæssigt ud fra en vurdering af, hvad tilskadekomne på skadestidspunktet ville kunne have tjent på det ordinære arbejdsmarked, hvis muligheden for fleksjob ikke havde været til stede.

Derudover kan bestemmelsen give indtryk af, at tilskadekomne, som er visiteret til fleksjob før den 1. januar 2013, skal have fastsat årsløn efter § 24, stk. 2, nr. 12, 2. pkt., selvom de først ansættes i et fleksjob efter 1. januar 2013. Dette har ikke været hensigten, da tilskadekomne i så fald vil være omfattet af den nye fleksjobordning fra 1. januar 2013 og derfor skal have fastsat årsløn efter bestemmelsens 1. pkt.

Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 12, 2. pkt., som bliver 3. pkt., ændres: »der var bevilget eller visiteret til« til: »der på skadestidspunktet er ansat i«.

Efter forslaget vil årslønnen for tilskadekomne, som på skadestidspunktet er ansat i fleksjob som tilskadekomne blev ansat i før den 1. januar 2013, få fastsat deres årsløn på baggrund af timer og timelønnen i fleksjobbet. Tilskadekomne i fleksjob, som er ansat i fleksjobbet fra 1. januar 2013 og senere vil få fastsat deres årsløn efter bestemmelsens 1. og 2. pkt., uanset om de er visiteret til fleksjob før 1. januar 2013. Disse vil være omfattet af den nye fleksjobordning, hvorefter de får løn fra arbejdsgiveren for de timer, de arbejder og bliver suppleret med et fleksløntilskud fra kommunen. De vil derfor skulle have fastsat deres årsløn efter § 24, stk. 2, nr. 12, 1. og 2. pkt., som gælder for tilskadekomne, som er visiteret til eller ansat i et fleksjob den 1. januar 2013 eller senere.

Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undertagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem.

Til nr. 19

UDKAST

§ 24, stk. 2, nr. 12, fastsætter ikke, hvordan årslønnen skal fastsættes, hvis tilskadekomne på skadestidspunktet er på ledighedsydelse, fordi vedkommende er visiteret til fleksjob, men ikke er ansat i et fleksjob. Det er en fejl.

I § 24, stk. 2, nr. 12, indsættes som 4. pkt.: »Var tilskadekomne på ledighedsydelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen på baggrund af et skøn over tilskadekomnes indtjeningsevne.

Skønnet vil skulle tage udgangspunkt i en vurdering af, hvad tilskadekomne på skadestidspunktet ville kunne have tjent på det ordinære arbejdsmarked, hvis muligheden for fleksjob ikke havde været til stede, jf. Ankestyrelsens principafgørelse U-03-07. De skånebehov, som tilskadekomne havde allerede inden arbejdsskaden, hvor mange timer tilskadekomne ville være i stand til at arbejde på det ordinære arbejdsmarked, tilskadekomnes evner og uddannelse og indtjeningsevnen i det job, tilskadekomne stod til rådighed for, vil indgå i vurderingen. Dette svarer til hidtil gældende praksis og vil fortsat både gælde for tilskadekomne, der er visiteret til fleksjob før og efter 1. januar 2013.

Til nr. 20

Det fremgår af § 24, stk. 8, at er tilskadekomne ansat med DIS-indkomst, omregnes DIS-indkomsten til en tilsvarende indkomst for personer, der gør tjeneste på skibe, som ikke er omfattet af DIS-ordningen.

Det fremgår bl.a. af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2023-24, Tillæg A, L 23 som fremsat den 4. oktober 2023, at bestemmelsen kodificerer gældende praksis for omregning af DIS-indkomst med hensyn til fremgangsmåde og personkreds, dog således at grundlaget for årslønnen i overensstemmelse med den nye regel i § 24, stk. 1, vil skulle fastsættes til den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det indtægtsår inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højest. Det fremgår også, at forslaget vil sikre, at omregningen fortsat vil skulle ske under hensyntagen til fradrag i sømandsskattelovgivningen.

Efter mange årig praksis skal DIS-indkomst for udenlandske søfolk, der har optjent løn på skibe indregistreret i DIS, men ikke beskattes i Danmark, ikke omregnes. Det har været hensigten med § 24, stk. 8, at videreføre denne praksis, hvilket er kommet til udtryk i lovbemærkningerne om, at praksis skulle kodificeres med hensyn til personkreds, og at omregningen fortsat vil skulle ske under hensyntagen til fradrag i sømandsskattelovgivningen. Det

UDKAST

er en fejl, at kodificeringen af denne praksis ikke fremgår mere tydeligt af ordlyden i § 24, stk. 8.

Det foreslås, at i § 24, stk. 8, indsættes efter »DIS-indkomst«: »og skattepligtig i Danmark efter skattelovgivningens almindelige regler«

Med forslaget kommer det til at fremgå klart af bestemmelsen i § 24, stk. 8, at DIS-indkomst for udenlandske søfolk, der har optjent løn på skibe indregistreret i DIS, ikke vil skulle omregnes til almindelig indkomst, når pågældende ikke er skattepligtig i Danmark. Det vil som hidtil indebære, at udenlandske søfolk, der ikke skal betale dansk skat, ikke får omregnet deres indkomst med et tillæg svarende til den danske skat. Dette svarer til gældende praksis.

Ændringen ændrer ikke på, at personer, som er omfattet af § 24, stk. 8, fortsat vil skulle have fastsat deres årsløn efter hovedreglen i stk. 1, eller den relevante undtagelse efter nr. 1-13.

Til nr. 21

Det fremgår af § 24, stk. 9, at ved beregning af erstatning trækkes arbejdsmarkedsbidrag, jf. lov om arbejdsmarkedsbidrag, fra årslønnen. Af § 18 b, stk. 3, fremgår det, at uddannelsesgodtgørelsen udgør 83 pct. af årslønnen, jf. § 24. Bestemmelsen i § 24, stk. 9, om fratræk af arbejdsmarkedsbidrag fra årslønnen gælder således også ved fastsættelse af uddannelsesgodtgørelse.

Det foreslås, at i § 24, stk. 9, indsættes efter »erstatning«: »og uddannelsesgodtgørelse«.

Med den foreslåede ændring kommer det til at fremgå mere klart af lovteksten, at § 24, stk. 9, om fratræk af arbejdsmarkedsbidrag fra årslønnen også gælder ved fastsættelse af uddannelsesgodtgørelse.

Til nr. 22

Det fremgår af § 24, stk. 10, at årslønnen uanset stk. 1 og 2 højst kan fastsættes til 608.000 kr. (2024-niveau). Minimumsårslønnen fastsættes til 257.000 kr. (2024-niveau). Normalårslønnen fastsættes til 434.000 kr. (2024-niveau). For personer uden for erhverv fastsættes årslønnen til 54.000 kr. (2024-niveau). Er erhvervsevnen inden skaden nedsat i dokumenteret omfang, kan årslønnen fastsat efter 1.-4. pkt., stk. 2, nr. 9, 2. pkt., eller stk.

UDKAST

2, nr. 10, 1. pkt., nedsættes forholdsmæssigt. Alle beløb er inklusive arbejdsmarkedsbidrag og reguleres efter § 25, stk. 1.

Satsen for maksimalårslønnen, jf. § 24, stk. 10, 1. pkt., vil blive brugt for personer, som har en højere indtjening end satsen. Disse personer vil derfor opleve, at deres årsløn bliver fastsat efter en lavere sats, end det de rent faktisk tjente før arbejdsskaden. Det har ikke været hensigten, at disse tilskadekomne skulle have nedsat deres årsløn yderligere, jf. § 24, stk. 10, 5. pkt., hvorefter årslønnen fastsat efter satsen for maksimalårslønnen, kan nedsættes forholdsmæssigt, når erhvervsevnen inden skaden er nedsat i dokumenteret omfang. Det er derfor en fejl, at § 24, stk. 10, 5. pkt., henviser til bestemmelsens 1. pkt., om maksimalårslønnen.

Det foreslås, at i § 24, *stk. 10, 5. pkt.*, ændres »1.-4. pkt.« til: »2.-4. pkt.«

Forslaget vil indebære, at en årsløn, som er fastsat efter satsen for maksimalårslønnen, jf. stk. 10, 1. pkt., ikke skal nedsættes forholdsmæssigt, jf. § 24, stk. 10, 5. pkt., når erhvervsevnen inden arbejdsskaden er nedsat i dokumenteret omfang. Tilskadekomne, som inden arbejdsskaden havde nedsat erhvervsevne i dokumenteret omfang, får således ikke nedsat deres årsløn forholdsmæssigt, jf. stk. 10, 5. pkt., hvis de får fastsat deres årslønnen efter satsen for maksimalårsløn.

Til nr. 23

Det fremgår af arbejdsskadesikringslovens § 25, stk. 2, at de løbende erstatninger, der er fastsat med udgangspunkt i grundlønnen, jf. § 24 a, reguleres med samme procent som de beløb, der er nævnt i stk. 1. Det fremgår af arbejdsskadesikringslovens § 24 a, 1. pkt., at til brug ved beregning og regulering af erstatning for tab af erhvervsevne og tab af forsørger som løbende erstatning samt uddannelsesgodtgørelse fastsættes en grundløn. Det betyder samlet set, at uddannelsesgodtgørelse skal opreguleres efter den gældende § 25, stk. 2.

Hensigten har været, at dette ville gælde tilsvarende for uddannelsesgodtgørelse, jf. arbejdsskadesikringslovens § 18 b.

Det foreslås, at i § 25, *stk. 2 og stk. 5*, indsættes efter »erstatninger«: »og godtgørelse«. Med den foreslåede ændring fjernes enhver tvivl om, at uddannelsesgodtgørelse skal opreguleres efter arbejdsskadesikringslovens §

UDKAST

25, stk. 2, og at godtgørelsen skal forhøjes til nærmeste med 12 delelige kronebeløb, hvis den løbende godtgørelse ikke er delelig med 12.

Både stk. 2 og stk. 5 vedrører alene løbende erstatning og godtgørelse og dermed ikke godtgørelse for mén.

Til nr. 24

Det fremgår af arbejdsskadesikringslovens § 37, stk. 2, 1. pkt., at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen kan forlange meddelt enhver oplysning, som Arbejdsmarkedets Erhvervssikring skønner, er af betydning, af arbejdsgivere, ansatte, regioner, kommuner, jobcentre og andre vedkommende, herunder sygehuse, institutter og behandlende læger m.v.

Med lov nr. 1541 af 12. december 2023 blev der indført en ny bestemmelse i § 37, stk. 3, hvorefter sikringspligtige arbejdsgivere, offentlige myndigheder og andre professionelle aktører, herunder sygehuse, institutter og behandlende læger, senest 14 dage efter at en anmodning om oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring eller Ankestyrelsen er kommet frem, skal afgive oplysninger, jf. stk. 2, som de er i besiddelse af. Hvis aktøren fortsat ikke svarer efter en rykkerskrivelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervsskrivelse eller Ankestyrelsen straffes aktøren med bøde, jf. arbejdsskadesikringslovens § 82, stk. 4.

Det er en fejl, at det ikke er blevet tilføjet i § 37, stk. 2, 1. pkt., at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen kan forlange meddelt enhver oplysning, som Ankestyrelsen skønner er af betydning. Det giver det fejlagtige indtryk, at de to myndigheder alene kan forlange meddelt oplysninger, som Arbejdsmarkedets Erhvervssikring skønner er af betydning, og at det alene er manglende afgivelse af disse oplysninger, der skal kunne straffes med bøde.

Det foreslås, at i § 37, stk. 2, 1. pkt., indsættes før »skønner«: »og Ankestyrelsen«.

Med den foreslåede ændring kommer det til at fremgå af § 37, stk. 2, 1. pkt., at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen kan forlange meddelt enhver oplysning, som Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen skønner, er af betydning.

UDKAST

Det tydeliggøres dermed, at det ikke alene er oplysninger, som Arbejdsmarkedets Erhvervssikring skønner er af betydning, der kan forlanges efter bestemmelsen. De oplysninger, som Ankestyrelsen skønner er af betydning, vil også kunne forlanges efter bestemmelsen, og aktøren vil kunne straffes med bøde, jf. arbejdsskadesikringslovens § 82, stk. 4, ved manglende svar.

Til nr. 25

Det følger af arbejdsskadesikringslovens § 49 b, stk. 1, at forsikringsselskabet eller den selvforsikrede arbejdsgiver træffer afgørelse om, hvorvidt en personskade er dækket af voldsskadeforsikringen, jf. arbejdsskadesikringslovens § 49 a, stk. 1, og en eventuelt udmåling af erstatning og godtgørelse efter lov om erstatningsansvar. Hos en selvforsikret arbejdsgiver er det dennes forsikringsenhed, der træffer afgørelse og udmåler og udbetaler eventuel erstatning eller godtgørelse.

Det følger videre af arbejdsskadesikringslovens § 49 a, stk. 1, 1. pkt., at en voldsskadeforsikring dækker erstatning og godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af vold, trusler eller andre voldsomme hændelser på arbejdet foranlediget af personer, der drages omsorg for, mod ansatte, som er omfattet af arbejdsgivers sikringspligt, jf. arbejdsskadesikringslovens § 48, stk. 1. Det følger videre af arbejdsskadesikringslovens § 49 a, stk. 1, 2. pkt., at voldsskadeforsikringen omfatter hændelser, der anerkendes som en arbejdsulykke, jf. arbejdsskadesikringslovens § 6.

Det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, som træffer afgørelse om, hvorvidt en anmeldt arbejdsulykke kan anerkendes efter arbejdsskadesikringslovens § 6, jf. arbejdsskadesikringslovens § 40, stk. 1.

Det er således et krav, at der foreligger en afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om, at arbejdsulykken kan anerkendes efter arbejdsskadesikringslovens § 6, før forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed kan udbetale erstatning eller godtgørelse efter lov om erstatningsansvar omfattet af voldsskadeforsikringen.

Det er i modstrid med reglerne om forsikringsselskabets eller den selvforsikrede enheds oversendelse af anmeldte arbejdsulykker til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring efter bekendtgørelsen om anmeldelse af ulykker efter arbejdsskadesikringsloven, hvorefter forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed ikke vil skulle oversende sagen til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, når forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vurderer, at en anmeldt arbejdsulykke kan anerkendes som en arbejdsulykke

UDKAST

efter arbejdsskadesikringsloven, og at der ikke er udsigt til erstatningsberettigede følger efter arbejdsskadesikringsloven. Forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vil dog være forpligtede til at oversende sagen til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, hvis tilskadekomne ønsker en afgørelse af, om skaden kan anerkendes som en arbejdsulykke.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger afsnit 2.10.

Det foreslås, at i § 49 a, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter » , der«: »kan«.

Forslaget betyder, at voldsskadeforsikringen fremover vil omfatte hændelser, der kan anerkendes som en arbejdsulykke, jf. § 6.

Den foreslåede ændring vil medføre, at forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed kan udbetale erstatning eller godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af voldsskadeforsikringen, hvis de vurderer, at skaden kan anerkendes som en arbejdsulykke efter arbejdsskadesikringsloven, men at der ikke er erstatningsberettigede følger efter arbejdsskadesikringsloven, når de vurderer, at hændelsen er omfattet af voldsskadeforsikringen.

Forslaget vil betyde, at sager, hvor tilskadekomne har været udsat for en hændelse på arbejdet, som forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vurderer kan anerkendes som en arbejdsulykke, og som er omfattet af voldsskadeforsikringen, ikke behøver at blive oversendt til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring med henblik på, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring træffer formel afgørelse om anerkendelsesspørgsmålet, når ulykken ikke kan begrunde erstatningsberettigede følger efter arbejdsskadesikringsloven ud over udgifter til sygebehandling og hjælpemidler efter lovens § 15. Forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vil således i disse tilfælde kunne udbetale erstatning og godtgørelse m.v. efter voldsskadeforsikringen uden, at der foreligger en formel afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om anerkendelse af skaden som en arbejdsulykke. Det kan f.eks. være godtgørelse for svie og smerte efter lov om erstatningsansvar.

Hvis forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed vurderer, at skaden fx ikke kan anerkendes som en arbejdsulykke, eller hvis tilskadekomne beder om det, skal de oversende spørgsmålet til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Hvis Arbejdsmarkedets Erhvervssikring herefter vurderer og træffer afgørelse om, at skaden faktisk kan anerkendes som en arbejdsulykke efter arbejdsskadesikringslovens § 6, skal forsikringsselskabet eller den

UDKAST

selvforsikrede enhed gå videre med sagsbehandlingen efter voldsskadeforsikringen og vurdere, om hændelsen er omfattet af forsikringen og udbetale eventuel erstatning eller godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af voldsskadeforsikringen. Forslaget vurderes alt andet lige at medvirke til at nedbringe sagsbehandlingstiden i sager efter voldsskadeforsikringen og bidrage til mindre ressourceforbrug i Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring. Forslaget svarer desuden til forsikringsselskabets og den selvforsikrede enheds mulighed for at betale tilskadekomnes udgifter til sygebehandling og hjælpemidler efter arbejdsskadesikringslovens § 15, hvor forsikringsselskabet eller den selvforsikrede enhed kan dække tilskadekomnes udgifter til sygebehandling eller hjælpemidler uden, at der foreligger en formel afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring om anerkendelse af skaden som en arbejdsulykke.

Til § 3

Til nr. 1

Ved vedtagelsen af lov nr. 1541 af 12. december 2023 om ændring af lov om arbejdsskadesikring og forskellige andre love er der med virkning fra 1. juli 2024 foretaget ændringer i reglerne om ret til erstatning for tab af forsørger til børn og unge under 21 år efter arbejdsskadesikringslovens § 21, når dødsfaldet skyldes en arbejdsskade.

Efter de indtil den 1. juli 2024 gældende regler kunne et barn eller en ung, over for hvilke den afdøde havde forsørgelsespligt, få erstatning for tab af forsørger, indtil barnet eller den unge fyldte 18 år. Hvis barnet eller den unge var under uddannelse, når barnet eller den unge fyldte 18 år, kunne Arbejds-markedets Erhvervs-sikring efter ansøgning herom forlænge perioden med erstatning indtil uddannelsens afslutning, dog længst til, at barnet eller den unge fyldte 21 år. Samme ret havde afdødes barn, som på tidspunktet for dødens indtræden var fyldt 18 år og under uddannelse.

Med vedtagelsen af § 1, nr. 22-28, i lov nr. 1541 af 12. december 2023 er arbejdsskadesikringslovens § 21 ændret med virkning fra 1. juli 2024, således at alle efterladte børn, der har ret til erstatning efter bestemmelsen, automatisk tildeles erstatning for tab af forsørger indtil det fyldte 21. år. Unge i alderen fra 18 til 21 år, der har ret til erstatning efter bestemmelsen, skal således ikke længere søge om forlængelse af erstatningen for tab af forsør-

UDKAST

ger. Samtidig med ændringen er de hidtidige regler i arbejdsskadesikringslovens § 21 vedrørende varigheden af erstatningsperioden og muligheden for barnet eller den unge til at søge om forlængelse ud over det fyldte 18. år ophævet.

Denne ophævelse har vist sig at have den utilsigtede konsekvens, at børn og unge, som har fået tilkendt forsørgertabserstatning før den 1. juli 2024 og som efter den 1. juli 2024 er fyldt 18 år og anmoder om forlængelse af erstatningen, ikke længere har mulighed herfor, idet muligheden for forlængelse er ophævet pr. 1. juli 2024, jf. ovenfor. Samtidig er ændringen af § 21 til automatisk at blive tildelt erstatning indtil det 21. år først gældende med virkning for afgørelser, som træffes efter den 1. juli 2024, og de ændrede regler kan ikke i sig selv begrunde ret for barnet eller den unge til at bede om genoptagelse af sagen efter loven.

Det foreslås på dette grundlag, at der i overgangsbestemmelsen i § 10 i lov nr. 1541 af 12. december 2023 om ændring af lov om arbejdsskadesikring og forskellige andre love indsættes som nyt *stk. 5*, at § 1, nr. 22-28, ikke finder anvendelse i sager, hvor der er truffet afgørelse om tilkendelse af forsørgertabserstatning til børn og unge under 21 år før den 1. juli 2024. For sådanne sager finder de hidtil gældende regler i lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 1186 af 19. august 2022, som ændret ved § 20 i lov nr. 753 af 13. juni 2023, anvendelse. Nuværende *stk. 5-8* bliver herefter *stk. 6-9*.

Forslaget vil betyde, at de før 1. juli 2024 gældende regler i arbejdsskadesikringslovens § 21 fortsat vil finde anvendelse i sager, hvor der er truffet afgørelse om tilkendelse af forsørgertabserstatning til børn før den 1. juli 2024. Forslaget vil indebære, at børn og unge, som før 1. juli 2024 har fået tilkendt forsørgertabserstatning, og som efter 1. juli 2024 beder om forlængelse af erstatningen efter det fyldte 18. år, vil kunne få erstatningsperioden forlænget i overensstemmelse med de regler, som var gældende, da de modtog den tidligere afgørelse om forsørgertabserstatning. Retstilstanden for disse børn og unge vil hermed blive genoprettet i overensstemmelse med de berettigede forventninger, som de har fået på det tidspunkt, hvor erstatningen blev tilkendt. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 8, *stk. 3*.

Til § 4

Til nr. 1

UDKAST

Ifølge den gældende § 3, stk. 1, i arbejdsretsloven, beskikkes rettens ordinære dommere og suppleanter af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra en række organisationer og myndigheder. Ifølge nr. 2, indstiller Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i fællesskab 1 ordinært medlem og 4-6 suppleanter.

Det foreslås i § 3, stk. 1, nr. 2, at ændre »Finanssektorens Arbejdsgiverforening« til »Finans Danmark/Arbejdsgiver og F&P Arbejdsgiver«.

Den foreslåede ændring vil sikre, at loven er opdateret, idet Finanssektorens Arbejdsgiverforening blev nedlagt i oktober 2023, hvorefter Finans Danmark/Arbejdsgiver og F&P Arbejdsgiver er arbejdsgiverorganisationer på området. Ændringen vil således alene være en konsekvensændring.

Til nr. 2-3

Ifølge den gældende § 3, stk. 1, i arbejdsretsloven, beskikkes rettens ordinære dommere og suppleanter af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra en række organisationer og myndigheder.

Ifølge nr. 4, indstilles 4 ordinære medlemmer og 10-12 suppleanter af Landsorganisationen i Danmark. Ifølge nr. 5, indstilles 2 ordinære medlemmer og 7-9 suppleanter af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Lederne Hovedorganisation i fællesskab.

Siden fusionen mellem FH og FTF i 2019 har der været praksis for, at FH, ud fra et princip om almindelig succession, er indtrådt på den delte plads i råd, nævn og udvalg med samme retsstilling, som FTF havde.

Det foreslås i § 3, stk. 1, nr. 4, at ændre »4« til »5«, »10-12« til »15« og »Landsorganisationen i Danmark« til »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.

Det foreslås i § 3, stk. 1, nr. 5, at ændre »2« til: »1«, »7-9« til: »3-5«, at »FTF,« udgår, og at »Akademikernes Centralorganisation« ændres til: »Akademikerne«.

De foreslåede ændringer vil sikre, at loven er opdateret og svarer til praksis på området, idet Landsorganisationen i Danmark og FTF er fusioneret til Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) i 2019, og Akademikernes Centralorganisation hedder i dag Akademikerne.

UDKAST

I forhold til nr. 4, vil ændringen betyde, at Fagbevægelsens Hovedorganisation vil indstille 5 ordinære medlemmer og 15 suppleanter til Arbejdsretten. I forhold til bestemmelsens nr. 5, vil ændringen betyde, at Akademikerne og Ledernes Hovedorganisation i fællesskab vil indstille 1 ordinært medlem og 3-5 suppleanter til Arbejdsretten. Den foreslåede ændring vil være en kodificering af praksis, idet FH allerede i dag indstiller indstiller 5 ordinære medlemmer og 15 suppleanter, mens Akademikerne og Ledernes Hovedorganisation indstiller 1 ordinært medlem og 3-5 suppleanter i fællesskab.

Til nr. 4

Den foreslåede bestemmelse i § 8, stk. 3, er ny.

Efter den foreslåede bestemmelse til § 8, *stk. 3*, kan retsformanden beslutte, at en sag behandles uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter, hvis parterne er enige herom. I afgørelsen af sagen deltager i så fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.

Det vil være retsformanden, som kan beslutte, om sagen skal behandles uden medvirken af ordinære dommere og suppleanter, men retsformanden vil kun kunne træffe en sådan beslutning, hvis parterne er enige om det.

Retsformanden vil i den forbindelse kunne beslutte, at formandskabet under hovedforhandlingen skal bestå af tre formænd.

Til nr. 5

Den foreslåede bestemmelse i § 12, stk. 10, er ny. § 12, stk. 1-9, fastsætter primært reglerne om idømmelse af bod. Når Arbejdsrettens afgørelser om bod ikke efterleves, sker inddrivelse typisk via fogedretten, hvor boden kræves forrentet fra fuldbyrdelsestidspunktet i dommen jf. rentelovens § 3, stk. 1. Da dette tidspunkt ligger efter domsafsigelsen i Arbejdsretten, tages der ikke i Arbejdsrettens domme stilling til forrentning af bod. Det har medført, at international inddrivelse af boden ikke altid har kunnet indeholde inddrivelse af renter af boden.

Efter det foreslåede § 12, *stk. 10*, kan der i sager, hvor Arbejdsretten træffer afgørelse om betaling af bod, jf. § 12, stk. 1, alene ske forrentning af boden fra fuldbyrdelsestidspunktet, jf. § 34, stk. 1. Bodens forrentes fra fuldbyrdelsestidspunktet med rente efter rentelovens § 5, stk. 1.

UDKAST

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at det fremgår direkte i loven, at bod forrentes fra fuldbyrdelsestidspunktet i Arbejdsrettens dom. Det vil i praksis betyde en kodificering af praksissen for forrentning af bod i Arbejdsretten og sikre mulighed for at inddrive renter af bod i sager, hvor inddrivelsen af kravet sker i udlandet.

Det forudsættes samtidig, at Arbejdsretten i sin afgørelse, uden der er nedlagt påstand herom, vil angive, at boden forrentes med procesrente, jf. rentelovens § 5, stk. 1, fra udløbet af fuldbyrdelsesfristen, der er fastsat i afgørelsen, jf. retsplejelovens § 480. Med henvisning til rentelovens § 1, stk. 3, vil bestemmelsen tillige indebære, at der, uanset udformningen af bodspåstanden, ikke er hjemmel til at kræve bod forrentet fra et tidligere tidspunkt end udløbet af betalingsfristen/fuldbyrdelsestidspunktet.

Med lovforslaget skabes således hjemmel til, at Arbejdsretten, uden at der er nedlagt påstand herom, i domme og andre afgørelser, hvor der pålægges betaling af bod, træffer afgørelse om, at boden skal forrentes med procesrente fra udløbet af fuldbyrdelsesfristen.

Til § 5

Til nr. 1

Ifølge den gældende § 2, stk. 4, i forligsmandsloven, at det påhviler derhos enhver enkeltstående arbejdsgiver og enhver arbejdsgiver- eller arbejderorganisation at tilstille Forligsinstitutionen afskrift af udstedte varsler om arbejdsstandsninger, for så vidt det opståede stridsspørgsmål ikke efter sagens natur hører hjemme til afgørelse ved Arbejdsretten. For de organisationer, for hvilke de mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte varslingsbestemmelser eller tilsvarende varslingsbestemmelser er gældende, er det dog tilstrækkeligt at indstille Forligsinstitutionen afskrift af et udstedt 2. varsel.

Det foreslås i § 2, stk. 4, at ændre »Landsorganisationen i Danmark« til »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.

Den foreslåede ændring vil sikre, at loven er opdateret, idet Landsorganisationen i Danmark og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd er fusioneret til Fagbevægelsens Hovedorganisation. Ændringen vil således alene være en konsekvensændring.

Til nr. 2

UDKAST

Det fremgår af den gældende § 2, stk. 6, i forligsmandsloven, at forligsinstitutionen årligt indgiver indberetning om sin virksomhed til beskæftigelsesministeren.

Det foreslås, at § 2, stk. 6, ophæves.

Den foreslåede ændring vil betyde, at Forligsinstitutionen ikke længere vil være forpligtet til årligt at indgive indberetning om sin virksomhed til beskæftigelsesministeriet. I praksis har der ikke været behov for en årlig indberetning fra Forligsinstitutionen, og ophævelsen af reglen vil således medvirke til afbureaukratisering.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende § 12, stk. 2, i forligsmandsloven, at for så vidt der mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark findes en gældende aftale om, at deres overenskomstråde skal opdeles i grupper, der hver for sig skal tage stilling til forslag til nye overenskomster, er forligsmanden afskåret fra at kræve disse gruppers mæglingsforslag sammenkædet. Tilsvarende regel gælder for mæglingsforslag omfattende arbejdsgiver- eller arbejderorganisationer, der er medlemmer af andre hovedorganisationer, for så vidt disse har truffet lignende aftaler om opdeling af underorganisationerne i grupper.

Det foreslås i § 12, stk. 2, at ændre »Landsorganisationen i Danmark« til »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.

Den foreslåede ændring vil sikre, at loven er opdateret, idet Landsorganisationen i Danmark og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd er fusioneret til Fagbevægelsens Hovedorganisation. Ændringen vil således alene være en konsekvensændring.

Til nr. 4

Det fremgår af den gældende § 14, stk. 1, at overtrædelser af loven straffes med bøde eller hæfte indtil 3 måneder, for så vidt ikke højere straf i henhold til den øvrige lovgivning er forskyldt.

Det foreslås i 14, stk. 1, at ændre »hæfte« til »fængsel«.

UDKAST

Den foreslåede ændring vil sikre opdateret sprogbrug, idet hæftestraf ikke længere anvendes i dansk strafferet.

Til § 6

Til nr. 1

Det fremgår af folkeskolelovens § 34, stk. 1, 1. pkt., at undervisningspligten indtræder den 1. august i det kalenderår, hvor barnet fylder 6 år, og ophører den sidste fredag i juni 31. juli ved afslutningen af undervisningen på 9. klassetrin.

Det fremgår endvidere af folkeskolelovens § 34, stk. 1, 2. pkt., at undervisningspligten dog senest ophører den 31. juli i det kalenderår, hvor barnet fylder 17 år eller har afsluttet uddannelse, der er ligestillet med grundskolen.

Efter folkeskolelovens § 14 a, stk. 1, begynder skoleåret den 1. august.

Videre fremgår det af folkeskolelovens § 14 a, stk. 2, at elevernes sommerferie begynder den sidste lørdag i juni.

De gældende regler på arbejdsmiljøområdet fremgår af pkt. 2.2.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås, at der ændres i § 34, stk. 1, 1. og 2. pkt., så »den 31. juli« ændres til: »med udgangen af den 30. juni«.

Dermed vil undervisningspligten ophøre med udgangen af den 30. juni ved afslutningen af undervisningen på 9. klassetrin, eller senest med udgangen af den 30. juni i det kalenderår, hvor barnet fylder 17 år eller har afsluttet uddannelse, der er ligestillet med grundskolen, jf. § 33, stk. 2-9.

Retsvirkningerne indtræder således ved døgnets udløb.

På den måde vil unge, der har afsluttet undervisningen på 9. klassetrin eller på anden måde opfyldt deres undervisningspligt, kunne tage et fritidsjob fra og med den 1. juli, hvor de bliver omfattet af arbejdsmiljøreglerne for 15-17-årige, der ikke er omfattet af undervisningspligten.

Det bemærkes, at det foreslåede ikke vil ændre på, at skoleåret først udløber med udgangen af juli måned, jf. folkeskolelovens § 14 a, stk. 1, modsætningsvist, og at eleverne derfor fortsat vil være indskrevet i skolen frem til

UDKAST

dette tidspunkt, ligesom en elev i 10. klasse også er indskrevet hele skoleåret, selvom eleven ikke længere er undervisningspligtig.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 7

Til nr. 1

Det fremgår af § 1, stk. 4, i lov om kommunal indsats for unge under 25 år, at vejledningen skal inddrage såvel den enkeltes interesser og personlige forudsætninger, herunder uformelle kompetencer og hidtidige uddannelses- og beskæftigelsesforløb, som det forventede behov for uddannet arbejdskraft og selvstændige erhvervsdrivende.

Det foreslås at indsætte et nyt 2. pkt. i § 1, stk. 4, hvorefter vejledningen efter 1. pkt. kan inddrage fritidsjob med henblik på at give den unge erfaringer, der kan bidrage til at kvalificere den unges uddannelsesvalg.

Den foreslåede bestemmelse har til hensigt at tydeliggøre, at den vejledning, som kommunalbestyrelsen skal sørge for bliver givet efter § 1, stk. 4, også vil kunne inddrage vejledning om fritidsjob med det formål at give den unge erfaringer, der kan bidrage til at kvalificere den unges uddannelsesvalg.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.1.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger

Til § 8

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. juli 2025.

Det foreslås i stk. 2, at § 2, nr. 1-23 har virkning i sager om arbejdsulykker, der er indtrådt fra den 1. juli 2024, og erhvervssygdomme, der er anmeldt fra den 1. juli 2024, samt i sager, hvor der fra den 1. januar 2024 træffes afgørelse om tilkendelse af uddannelsesgodtgørelse, jf. arbejdsskadesikringslovens § 18 a.

Der vil være tale om virkning med tilbagevirkende kraft. Formålet hermed er at sikre, at klarificeringen af arbejdsskadesikringslovens regler om årsløn m.v. har virkning på samme tid og for samme sager, som de årslønsregler, der klarificeres, jf. lov nr. 1541 af 12. december 2023 om ændring af lov om arbejdsskadesikring og forskellige andre love. Med klarificeringen sker der

UDKAST

rettelse af fejl og præciseringer af uklarheder. Herudover tydeliggøres tilkendelsestidspunktet for uddannelsesgodtgørelse samt reglerne om oprunding. Hvis der i perioden 1. januar 2024 til 1. juli 2025 er truffet afgørelser, som ville have fået et andet resultat efter reglerne i § 2, nr. 1-23 i denne lov, vil disse afgørelser skulle genoptages på forvaltningsretligt grundlag, hvis betingelserne for en sådan genoptagelse er opfyldt.

Det foreslås i *stk. 3*, at § 2, nr. 25, har virkning i sager om arbejdsulykker, der er indtrådt fra den 1. januar 2025.

Der vil være tale om virkning med tilbagevirkende kraft. Formålet hermed er at sikre, at den forenklede sagsbehandling, som forslaget indebærer, får virkning hurtigst muligt og for flest mulige sager, herunder sager, som allerede verserer på ikrafttrædelsestidspunktet, og som Arbejdsmarkedets Erhvervssikring endnu ikke har truffet afgørelse i. Det vil således betyde, at forsikringsselskabet eller den selvforsikrede forsikringsenhed efter ikrafttrædelsestidspunktet kan udbetale erstatning eller godtgørelse efter volds-skadeforsikringen, selvom Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har fået oversendt en anmeldt arbejdsulykke og endnu ikke har truffet afgørelse om anerkendelsesspørgsmålet af arbejdsulykken efter arbejdsskadesikringslovens § 6. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vil fortsat være forpligtet til at træffe afgørelse i de sager om anmeldte arbejdsulykker, som de har fået oversendt, og forsikringsselskabet eller den selvforsikrede forsikringsenhed vil tilsvarende skulle betale for Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings behandling af disse sager, jf. arbejdsskadesikringslovens § 59.

Det foreslås i *stk. 4*, at § 3 har tilsvarende virkning for sager, hvor et barn under 18 år før den 1. juli 2024 er tilkendt forsørgertabserstatning efter lovens dagældende § 21, stk. 1 og 2, og i perioden fra den 1. juli 2024 til den 30. juni 2025 har fået afslag på forlængelse af forsørgertabserstatningen. Der vil være tale om virkning med tilbagevirkende kraft.

Formålet hermed er at sikre, at efterladte børn og unge, som har fået tilkendt forsørgertabserstatning efter de før 1. juli 2024 gældende regler, og som har anmodet om forlængelse af erstatningsperioden i perioden 1. juli 2024 til 30. juni 2025, kan få vurderet forlængelsesansøgningen og få en afgørelse i tråd med de regler, som var gældende før 1. juli 2024. Forslaget indebærer, at i det omfang arbejdsskademyndighederne har truffet afgørelse om afvisning af at forlænge erstatningsperioden i disse sager alene som følge af, at forlængelsesmuligheden den 1. juli 2024 utilsigtet blev ophævet med lov nr. 1541 af 12. december 2023 om ændring af lov om arbejdsskadesikring og

UDKAST

forskellige andre love, vil myndighederne skulle genoptage disse sager og træffe afgørelse om forlængelse af erstatningsperioden med bagudrettet virkning fra det tidspunkt, som afvisningen har haft virkning fra, efter de før 1. juli 2024 gældende regler i arbejdsskadesikringslovens § 21, stk. 3. Der henvises til bemærkningerne til § 3.

Det foreslås i *stk. 5*, at regler udstedt i medfør af § 72, stk. 10, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. marts 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, forbliver i kraft indtil reglerne udstedes i medfør af § 72, stk. 12.

I dag er bekendtgørelse nr. 253 af 24. februar 2022 om fælles dataansvar i forbindelse med brug af Arbejdstilsynets APV-værktøj udstedt i medfør af lovens § 72, stk 10.

Det foreslås i *stk. 6*, at § 4, nr. 4 og 5, ikke finder anvendelse på sager, der er indbragt for Arbejdsretten før lovens ikrafttræden. For sådanne sager finder de hidtil gældende regler i arbejdsretsloven anvendelse. Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at de foreslåede ændringer af reglerne i arbejdsretslovens § 8 og § 12 om henholdsvis rettens sammensætning og forrentning af bod ikke vil finde anvendelse på sager, der er indbragt for Arbejdsretten forud for lovens ikrafttræden. For forrentning af bod vil dette betyde, at sager indbragt for Arbejdsretten før lovens ikrafttræden følger Arbejdsrettens sædvanlige praksis.

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

Arbejdsskadesikringsloven gælder ikke for Grønland og Færøerne og derfor gælder lovens §§ 2 og 3 heller ikke for Færøerne og Grønland. I Grønland gælder lov om arbejdsskadesikring i Grønland. Færøerne har overtaget sagsområdet.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

<i>Gældende formulering</i>	<i>Lovforslaget</i>
	<p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 2062 af 16. no- vember 2021, som senest ændret ved lov nr. 629 af 11. juni 2024, fo- retages følgende ændringer:</p>
<p>§ 61. --- <i>Stk. 2. ---</i> <i>Stk. 3. ---</i> <i>Stk. 4.</i> Unge under 18 år må ikke ar- bejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6. <i>Stk. 5. ---</i></p>	<p>1. I § 61, <i>stk. 4</i>, indsættes som 2. <i>pkt.:</i></p> <p>»Dog må unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af under- visningspligten, arbejde i tidsrum- met mellem kl. 6.00 og kl. 22.00 el- ler mellem kl. 7.00 og kl. 23.00.«</p>

Kapitel 11 a Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat

§ 65 a. En virksomhed med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 65 c. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal vedrøre enten den juridiske enhed med alle tilhørende produktionsenheder eller en eller flere produktionsenheder.

Stk. 2. Ved en virksomhed, for hvilken der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, forstås en juridisk enhed i form af:

1. En fysisk person i dennes egenskab af arbejdsgiver.
2. En juridisk person eller en filial af en udenlandsk juridisk person.
3. En statslig administrativ enhed.
4. En region.
5. En kommune.
6. Et kommunalt fællesskab.

Stk. 3. Ved en produktionsenhed, for hvilken der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, forstås:

1. Den hovedaktivitet, som udøves af en juridisk enhed, der kun har én hovedaktivitet, og hvor al aktivitet udøves på eller fra samme geografiske adresse som den juridiske enheds adresse.
2. Den enkelte hovedaktivitet, hvis en juridisk enhed har flere hovedaktiviteter, der udøves på eller fra én geografisk adresse.
3. Den enkelte aktivitet, hvis en juridisk enhed har aktiviteter, der udøves på eller

2. Kapitel 11 a Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat ophæves.

fra flere geografiske adresser.

Stk. 4. Der kan ikke udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat for en byggeplads.

§ 65 b. For at en virksomhed kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder for en tilhørende produktionsenhed, skal virksomheden opfylde følgende krav:

1. Virksomhedens eller produktionsenhedens materielle arbejdsmiljø skal være i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav, for så vidt angår væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en række områder. Ved væsentlige arbejdsmiljøproblemer forstås problemer, der vil kunne medføre et påbud i henhold til denne lov.
2. Virksomheden eller produktionsenheden skal have opfyldt kravene til dens egenindsats i forbindelse med arbejdsmiljøet.
3. Der skal foreligge dokumentation for dels virksomhedens eller produktionsenhedens indsats for at opfylde kravene i nr. 1 og 2, dels resultaterne af denne indsats. Det skal i denne forbindelse dokumenteres, at medarbejderne eller deres repræsentanter har været inddraget i arbejdet med at opfylde kravene i nr. 1 og 2.

Stk. 2. Ud over de i stk. 1 anførte krav kan der stilles krav om, at virksomheden under medvirken af medarbejdere eller deres repræsentanter skal have besluttet, hvordan

den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads og et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen. Virksomheden skal i givet fald dokumentere, at den lever op til kravet.

Stk. 3. Ud over de krav, der er anført i stk. 1 og 2, kan der stilles krav om, at virksomheden i anonymiseret form skal oplyse certificeringsorganet om arbejdsulykker, som virksomheden har pligt til at anmelde, og om anmeldte erhvervssygdomme, som virksomheden har kendskab til, og om forebyggelse heraf.

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

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomhedernes dokumentation efter stk. 1-4 skal være offentligt tilgængelig.

§ 65 c. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan opnås gennem akkrediteret certificering. Akkrediteret certificering foretages af et certificeringsorgan. De pågældende organer skal være akkrediteret hertil af DANAK eller et tilsvarende anerkendt akkrediteringsorgan.

Stk. 2. Certificeringsorganer betaler for at blive akkrediteret efter regler fastsat af akkrediteringsorganet. Virksomhederne betaler for certificering, herunder udstedelse af certifikat.

Stk. 3. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er gyldigt 3 år fra udstedelse.

UDKAST

<p>§ 65 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervsministeren fastsætte nærmere regler om certificering i forbindelse med udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Der kan i den forbindelse fastsættes regler om krav til akkrediterings- og certificeringsorganerne, herunder supplerende krav til certificeringsorganernes audit og kompetencer, og regler om udstedelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.</p>	
<p>§ 72. Arbejdstilsynet har til opgave at:</p> <p>1) vejlede virksomheder, branchefællesskaber for arbejdsmiljø, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,</p> <p>2-7) ---</p>	<p>3. I § 72, stk. 1, nr. 1, indsættes efter »organisationer«: », ansatte, andre målgrupper«.</p>
<p>§ 72---</p> <p><i>Stk. 2.</i> Arbejdstilsynet har terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme, jf. § 75, og til analyse- og statistiske formål på arbejdsmiljøområdet.</p>	<p>4. I § 72, stk. 2, udgår efter »§ 75,«: »og« og der indsættes efter »arbejdsmiljøområdet«: »samt til vejledning om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, jf. § 72, stk. 1, nr. 1.«.</p>
<p>§ 72, stk. 9. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 6 og 7, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og</p>	<p>5. I § 72 indsættes efter stk. 8 som nye stykker:</p> <p>»Stk. 9. Arbejdstilsynet kan begrænse retten til oplysning og indsigt efter artikel 14 og 15 i databeskyttelsesforordningen, når det er nødvendigt for udøvelsen af tilsynets virksomhed. «.</p>

UDKAST

<p>behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen.</p>	<p>Stk. 9 og 10 bliver herefter stk. 10 og 11.</p>
<p>§ 72, stk. 10. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med virksomheders brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger, som Arbejdstilsynet stiller til rådighed for virksomhederne, herunder om ansvar og opgave.</p>	<p>»Stk. 10. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvordan Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens til at udføre Arbejdstilsynets opgaver efter § 72.« Stk. 9 og 10 bliver herefter stk. 11 og 12.</p>
<p>§ 72 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, kun bliver underlagt tilsyn, når der er særlig anledning til det.</p> <p>Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk. 1. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, hvilke virksomheder der skal have undersøgelsesbesøg, hvornår undersøgelsesbesøg skal gennemføres, varigheden af den periode, hvor Arbejdstilsynet gennemfører undersøgelsesbesøg, indholdet af undersøgelsesbesøget m.v.</p> <p>Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk. 1, alene træffer afgørelser om forhold, der straks skal imødegås for at afværge en overhængende, betydelig fare for de</p>	<p>6. § 72 a ophæves.</p>

UDKAST

<p>ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2, eller forhold, der skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. § 77, stk. 1.</p>	
<p>§ 78 a --- Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at der skal ske offentliggørelse af oplysninger om, hvorvidt den enkelte virksomhed har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.</p>	<p>7. I § 78 a, stk. 2, ændres »anerkendt« til: »internationalt«.</p>
	<p>8. I § 80 indsættes stk. 2 som nyt stykke: »Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om Arbejdstilsynets iagttagelse af oplysningspligten efter artikel 14 i databeskyttelsesforordningen i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.«.</p>
<p>§ 81 Stk. 1 – 6--- Stk. 7. Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 78 a, stk. 2, og Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 3, kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.</p>	<p>9. § 81 stk. 7, ophæves.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>I lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelsen nr 919 af 25. juni 2024, foretages følgende ændringer:</p>
<p>§ 18. --- Stk. 2. Uddannelsesgodtgørelse tilkendes fra den 1. i den måned,</p>	<p>1. I § 18 b, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »starter«: », dog ikke fra et</p>

UDKAST

<p>hvor uddannelsen starter, og indtil udgangen af den måned, hvor uddannelsen forventes at slutte. [...]</p>	<p>tidspunkt, der ligger før arbejdsskaden er anmeldt«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> [...]Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. og 2. pkt., fastsættes årslønnen på baggrund af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger hos Skatteforvaltningen. [...]</p>	<p>2. I § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., ændres »et indtægtsår« til: »det indtægtsår eller kalenderår, uden påvirkning af erhvervs sygdommen, hvor indkomsten var højest,«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 1) [...]Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. og 2. pkt., fastsættes årslønnen på baggrund af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger hos Skatteforvaltningen.</p>	<p>3. I § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt., indsættes efter »digitale indkomstoplysninger«: »i indkomstregistret eller«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 2) [...]Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. pkt., omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår.[...]</p>	<p>4. I § 24, stk. 2, nr. 2, 2. pkt., indsættes efter »forud for arbejdsskaden«: »som ikke er påvirket af fravær efter barselsloven«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 2) [...]Har tilskadekomne gennemført eller er påbegyndt og fortsat indskrevet på en uddannelse på ska-</p>	<p>5. I § 24, stk. 2, nr. 2, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: »under fraværet efter barselsloven«.</p>

UDKAST

<p>destidspunktet, fastsættes årslønnen uanset 1. eller 2. pkt. efter nr. 9 eller 10, medmindre årslønnen fastsat efter 1. eller 2. pkt. er højere.</p>	
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 3) [...] Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. og 2. pkt., fastsættes årslønnen på baggrund af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger hos skatteforvaltningen.[...]</p>	<p>6. I § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., ændres »et indtægtsår« til: »det indtægtsår eller kalenderår uden påvirkning af pasningen af det syge eller handicappede familiemedlem, hvor indkomsten var højest,«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 3) [...] Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. og 2. pkt., fastsættes årslønnen på baggrund af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger hos skatteforvaltningen.[...]</p>	<p>7. I § 24, stk. 2, nr. 3, 3. pkt., som bliver 4. pkt., indsættes efter »digitale indkomstoplysninger«: »i indkomstregistret eller«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 4) Er tilskadekomne på skadestidspunktet i et ansættelsesforhold i en profession med normalt erhvervsophør før folkepensionsalderen, fastsættes årslønnen efter stk. 1 for perioden indtil det normale erhvervsophør i den pågældende profession.[...]</p>	<p>8. I § 24, stk. 2, nr. 4, 1. pkt., indsættes efter »normalt erhvervsophør«: »væsentligt«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 4) [...] Har tilskadekomne gennemført eller er påbegyndt og fortsat indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen efter nr. 9 eller 10, medmindre</p>	<p>9. I § 24, stk. 2, nr. 4, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: »under ansættelsesforholdet i en profession med normalt erhvervsophør væsentligt før folkepensionsalderen«.</p>

UDKAST

<p>årslønnen fastsat efter 1. eller 2. pkt. er højere.</p>	
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 6) Er tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde varigt nedsat på grund af en ulykke eller sygdom inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, fastsættes årslønnen til det indtægtsår, hvor tilskadekomne havde den højeste indtægt i perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen. Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. pkt., omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde efter den ulykke eller sygdom, der har påvirket indtjeningen, til et helt indtægtsår.</p>	<p>10. § 24, stk. 2, nr. 6, affattes således: »6) Er tilskadekomnes faktiske samlede indkomst ved arbejde varigt nedsat på grund af en ulykke eller sygdom inden for den periode, som årslønnen skal fastsættes på baggrund af, jf. stk. 1, eller nr. 1-5 eller 7-13, fastsættes årslønnen efter principperne i stk. 1, eller nr. 1-5 eller 7-13, på baggrund af den faktiske samlede indkomst i perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen med mindre årslønnen skal fastsættes på andet grundlag. Er perioden efter den ulykke eller sygdom, som har påvirket indtjeningen mindre end 12 måneder, omregnes den faktiske samlede indkomst for perioden til et helt indtægtsår.«</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 7) [...]Perioden kan dog ikke ligge tidligere end 10 år før arbejdsskadens indtræden, og der skal foreligge digitale indkomstoplysninger for indkomståret hos Skatteforvaltningen.[...]</p>	<p>11. I § 24, stk. 2, nr. 7, 3. pkt., ændres »indkomståret« til: »indtægtsåret eller kalenderåret i indkomstregistret eller«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 11) Har tilskadekomne på skadestidspunktet nået folkepensionsalderen eller er tilskadekomne på skadestidspunktet førtidspensionist, fastsættes årslønnen til satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10.[...]</p>	<p>12 I § 24, stk. 2, nr. 11, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum: »Er tilskadekomne overgået til førtidspension på grund af en erhvervs sygdom fastsættes årslønnen efter nr. 1.«</p>

UDKAST

<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i></p> <p>11) [...] Har tilskadekomne en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet, og overstiger den faktiske samlede indkomst ved arbejde i ansættelsen i et indtægtsår satsen for personer uden for erhverv, jf. stk. 10, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår.</p>	<p>13. § 24, stk. 2, nr. 11, 2. pkt., som bliver 3. og 4. pkt., affattes således »Har tilskadekomne en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen som den faktiske samlede indkomst ved arbejde efter pensionsalderen eller overgangen til førtidspension i det seneste af de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, når denne er højere end årslønnen fastsat efter 1. pkt. Er der ikke et helt indtægtsår efter at tilskadekomne har nået folkepensionsalderen eller er overgået til førtidspension omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde efter folkepensionsalderen eller overgangen til førtidspension i de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, omregnet til et helt indtægtsår.«</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i></p> <p>11) [...]1. og 2. pkt. i denne bestemmelse gælder tillige for andre tilskadekomne uden for erhverv på skadestidspunktet.</p>	<p>14. I § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., som bliver 5. pkt., udgår »og 2.«</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i></p> <p>11) [...]1. og 2. pkt. i denne bestemmelse gælder tillige for andre tilskadekomne uden for erhverv på skadestidspunktet.</p>	<p>15. I § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: », som er varigt«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i></p> <p>12) Arbejdede tilskadekomne i fleksjob på skadestidspunktet, og</p>	<p>16. I § 24, stk. 2, nr. 12, 1. pkt., indsættes efter »det kommunale tilskud«: »i det indtægtsår inden for</p>

UDKAST

<p>var tilskadekomne bevilget eller visiteret til fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere, fastsættes årslønnen på baggrund af den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud. [...]</p>	<p>de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højst«.</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 12) Arbejdede tilskadekomne i fleksjob på skadestidspunktet, og var tilskadekomne bevilget eller visiteret til fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere, fastsættes årslønnen på baggrund af den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud. [...]</p>	<p>17. I § 24, stk. 2, nr. 12, indsættes efter 1. pkt. som nyt punktum: »Har tilskadekomne på skadestidspunktet endnu ikke været beskæftiget i et indtægtsår i et eller flere fleksjob, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud for den seneste sammenhængende periode inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår.«</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 12) [...]For tilskadekomne, der var bevilget eller visiteret til fleksjob før den 1. januar 2013, fastsættes årslønnen på baggrund af antallet af timer og timelønnen i fleksjobbet.</p>	<p>18. I § 24, stk. 2, nr. 12, 2. pkt., som bliver 3.pkt., ændres »der var bevilget eller visiteret til« til: »der på skadestidspunktet er ansat i«</p>
<p>§ 24.--- <i>Stk. 2.</i> 12) Arbejdede tilskadekomne i fleksjob på skadestidspunktet, og var tilskadekomne bevilget eller visiteret til fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere, fastsættes årslønnen på baggrund af den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud. For tilskadekomne, der var bevilget eller visiteret til fleksjob før den 1. januar 2013, fastsæt-</p>	<p>19. I § 24, stk. 2, nr. 12, indsættes som 4. pkt.: »Var tilskadekomne på ledighedsydelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen på baggrund af et skøn over tilskadekomnes indtjeningsevne i et fleksjob.«</p>

UDKAST

<p>tes årslønnen på baggrund af antallet af timer og timelønnen i fleksjobbet.</p>	
<p>§ 24.--- ... <i>Stk. 8.</i> Er tilskadekomne ansat med DIS-indkomst, omregnes DIS-indkomsten til en tilsvarende indkomst for personer, der gør tjeneste på skibe, som ikke er omfattet af DIS-ordningen.</p>	<p>20. I § 24, stk. 8, indsættes efter »DIS-indkomst«: »og skattepligtig i Danmark efter skattelovgivningens almindelige regler«</p>
<p>§ 24.--- ... <i>Stk. 9.</i> Ved beregning af erstatning trækkes arbejdsmarkedsbidrag, jf. lov om arbejdsmarkedsbidrag, fra årslønnen.</p>	<p>21. I § 24, stk. 9, indsættes efter »erstatning«: »og uddannelsesgodtgørelse«.</p>
<p>§ 24.--- ... <i>Stk. 10.</i> Er erhvervsevnen inden skaden nedsat i dokumenteret omfang, kan årslønnen fastsat efter 1.-4. pkt., stk. 2, nr. 9, 2. pkt., eller stk. 2, nr. 10, 1. pkt., nedsættes forholdsmæssigt. Alle beløb er inklusive arbejdsmarkedsbidrag og reguleres efter § 25, stk. 1.</p>	<p>22. I § 24, stk. 10, 5. pkt., ændres »1.-4. pkt. « til: »2.-4. pkt.«</p>
<p>§ 25.--- <i>Stk. 5.</i> Løbende årlige erstatninger, der ikke er delelige med 12, forhøjes til nærmeste med 12 delelige kronebeløb.</p>	<p>23. I § 25, stk. 2 og stk. 5, indsættes efter »erstatninger«: »og godtgørelse«.</p>
<p>§ 37.--- <i>Stk. 2.</i> Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring og Ankestyrelsen kan af arbejdsgivere, ansatte, regioner, kommuner, jobcentre og andre vedkommende, herunder sygehuse, institut-</p>	<p>24. I § 37, stk. 2, 1. pkt., indsættes før »skønner«: »og Ankestyrelsen«.</p>

UDKAST

<p>ter og behandlende læger m.v., forlange meddelt enhver oplysning, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring skønner, er af betydning.</p>	
<p>§ 49 a. En voldsskadeforsikring dækker erstatning og godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af vold, trusler eller andre voldsomme hændelser på arbejdet foranlediget af personer, der drages omsorg for, mod ansatte, som er omfattet af arbejdsgivers sikringspligt, jf. § 48, stk. 1. Voldsskadeforsikringen omfatter hændelser, der anerkendes som en arbejdsulykke, jf. § 6. <i>Stk. 2-5.---</i></p>	<p>25. I § 49 a, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter »der«: »kan«.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>I lov nr. 1541 af 12. december 2023 om ændring af lov om arbejdsskadesikring og forskellige andre love foretages følgende ændringer:</p>
<p>§ 10. [...]</p>	<p>1. I § 10 indsættes efter stk. 4 som nyt stykke:</p> <p>»Stk. 5. § 1, nr. 22-28, finder ikke anvendelse i sager, hvor der er truffet afgørelse om tilkendelse af forsørgertabserstatning til børn og unge under 21 år før den 1. juli 2024. For sådanne sager finder de hidtil gældende regler anvendelse«.</p> <p>Stk. 5-8 bliver herefter stk. 6-9.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 4</p> <p>I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret senest ved § 2 i lov nr. 89 af 30. januar 2024, foretages følgende ændringer:</p>

UDKAST

<p>§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:</p> <p>1) ...</p> <p>2) 1 ordinært medlem og 4-6 suppleanter indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening og Finanssektorens Arbejdsgiverforening i fællesskab.</p>	<p>1. I § 3, stk. 1, nr. 2, ændres »Finanssektorens Arbejdsgiverforening« til: »Finans Danmark/Arbejdsgiver og F&P Arbejdsgiver«.</p>
<p>§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:</p> <p>1) – 3) ...</p> <p>4) 4 ordinære medlemmer og 10-12 suppleanter indstilles af Landsorganisationen i Danmark.</p>	<p>2. I § 3, stk. 1, nr. 4, ændres »4« til: »5«, »10-12« til: »15« og »Landsorganisationen i Danmark« til: »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.</p>
<p>§ 3. Rettens ordinære dommere og suppleanter beskikkes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra følgende organisationer og myndigheder:</p> <p>1) – 4)...</p> <p>5) 2 ordinære medlemmer og 7-9 suppleanter indstilles af FTF, Akademikernes Centralorganisation og Ledernes Hovedorganisation i fællesskab.</p>	<p>3. I § 3, stk. 1, nr. 5, ændres »2« til: »1«, »7-9« ændres til: »3-5«, »FTF,« udgår, og »Akademikernes Centralorganisation« ændres til: »Akademikerne«.</p>
	<p>4. I § 8 indsættes som stk. 3:</p> <p style="padding-left: 40px;">»Stk. 3. Retsformanden kan beslutte, at en sag behandles og pådømmes uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter, hvis parterne er enige herom. I afgørelsen af sagen deltager i så</p>

UDKAST

	fald alene retsformanden, der eventuelt kan træffe beslutning efter stk. 1.«
	<p>5. I § 12, indsættes som <i>stk. 10</i>:</p> <p style="padding-left: 40px;">»<i>Stk. 10.</i> I sager, hvor Arbejdsretten træffer afgørelse om betaling af bod, jf. § 12, stk. 1, kan der alene ske forrentning af boden fra fuldbyrdelsestidspunktet, jf. § 34, stk. 1. Bodden forrentes fra fuldbyrdelsestidspunktet med rente efter rentelovens § 5, stk. 1.«</p>
	<p>§ 5</p> <p>I lov om mægling i arbejdsstridigheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 709 af 20. august 2002, foretages følgende ændringer:</p>
<p>§ 2---</p> <p><i>Stk. 4.</i> Det påhviler derhos enhver enkeltstående arbejdsgiver og enhver arbejdsgiver- eller arbejderorganisation at tilstille Forligsinstitutionen afskrift af udstedte varsler om arbejdsstandsninger, for så vidt det opståede stridsspørgsmål ikke efter sagens natur hører hjemme til afgørelse ved Arbejdsretten. For de organisationer, for hvilke de mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte varslingsbestemmelser eller tilsvarende varslingsbestemmelser er gældende, er det dog tilstrækkeligt at indstille Forligsinstitutionen afskrift af et udstedt 2. varsel.</p>	<p>1. I § 2, stk. 4, ændres »Landsorganisationen i Danmark« til: »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.</p>
<p>§ 2---</p> <p><i>Stk. 6.</i> Forligsinstitutionen indgiver årlig indberetning om sin virksomhed til beskæftigelsesministeren.</p>	<p>2. § 2, stk. 6, ophæves.</p>

UDKAST

<p>§ 12--- <i>Stk. 2.</i> For så vidt der mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark findes en gældende aftale om, at deres overenskomstområde skal opdeles i grupper, der hver for sig skal tage stilling til forslag til nye overenskomster, er forligsmanden afskåret fra at kræve disse gruppers mæglingsforslag sammenkædet. Tilsvarende regel gælder for mæglingsforslag omfattende arbejdsgiver- eller arbejderorganisationer, der er medlemmer af andre hovedorganisationer, for så vidt disse har truffet lignende aftaler om opdeling af underorganisationerne i grupper.</p>	<p>3. I § 12, stk. 2, ændres »Landsorganisationen i Danmark« til: »Fagbevægelsens Hovedorganisation«.</p>
<p>§ 14. Overtrædelse af denne lovs bestemmelser straffes med bøde eller hæfte indtil 3 måneder, for så vidt ikke højere straf i henhold til den øvrige lovgivning er forskyldt.</p>	<p>4. I § 14, stk. 1, ændres »hæfte« til: »fængsel«</p>
	<p style="text-align: center;">§ 6</p> <p>I lov om folkeskolen, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 989 af 27. august 2024, som ændret ved § 13 i lov nr. 1746 af 27. december 2016, § 1 i lov nr. 209 af 5. marts 2019 og § 1 i lov nr. 882 af 21. juni 2022, fo- retages følgende ændring:</p>
<p>§ 34. Undervisningspligten indtræder den 1. august i det kalenderår, hvor barnet fylder 6 år, og ophører den 31. juli ved afslutningen af undervisningen på 9. klassetrin. Undervisningspligten ophører dog senest den 31. juli i det kalenderår,</p>	<p>1. I § 34, <i>stk. 1, 1. og 2. pkt.</i>, ændres »den 31. juli« til: »med udgangen af den 30. juni«.</p>

UDKAST

<p>hvor barnet fylder 17 år eller har afsluttet uddannelse, der er ligestillet med grundskolen, jf. § 33, stk. 2-9. <i>Stk. 2-3. ---</i></p>	
	<p style="text-align: center;">§ 7</p> <p>I lov om kommunal indsats for unge under 25 år, jf. lovbekendtgørelse nr. 953 af 12. august 2024, som ændret ved § 3 i lov nr. 635 af 11. juni 2024, foretages følgende ændring:</p>
<p>§ 1. --- <i>Stk. 2-3. ---</i> <i>Stk. 4.</i> Vejledningen skal inddrage såvel den enkeltes interesser og personlige forudsætninger, herunder uformelle kompetencer og hidtidige uddannelses- og beskæftigelsesforløb, som det forventede behov for uddannet arbejdskraft og selvstændige erhvervsdrivende. <i>Stk. 5-7. ---</i></p>	<p>1. I § 1, stk. 4, indsættes som 2. pkt.:</p> <p style="padding-left: 40px;">»Vejledningen efter 1. pkt. kan inddrage fritidsjob med henblik på at give den unge erfaringer, der kan bidrage til at kvalificere den unges uddannelsesvalg.«</p>