

Udskriftsdato: tirsdag den 16. juni 2026

2019/1 LSF 65 (Gældende)

Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring (Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.)

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 20195000550

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsskadesikring

(Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, som ændret ved lov nr. 1543 af 19. december 2017, lov nr. 700 af 8. juni 2018 og lov nr. 549 af 7. maj 2019, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 1, nr. 1, indsættes efter »sundt«: »fysisk og psykisk«.
2. § 1 a, ophæves.
3. I § 2, stk. 1, indsættes efter »arbejde«: », der udføres«, og efter »arbejdsgiver« indsættes: »jf. dog stk. 2 og 3«.
4. I § 2, stk. 2, nr. 1 og nr. 2, ændres »jf. dog § 59« til: »med de begrænsninger, der følger af § 59 om unge under 18 år«.
5. I § 2, stk. 3, 1. pkt., ændres »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2« til: »For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«
6. § 2, stk. 3, nr. 2, affattes således:
»2) §§ 38 og 39 om arbejdets udførelse for så vidt angår det arbejde, der er nævnt i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, samt § 41 om farligt arbejde og § 41 a om erhvervsmæssige kvalifikationer fra udlandet,«.
7. § 2, stk. 3, nr. 4, affattes således:
»4) §§ 48-49 c om stoffer og materialer, og«.
8. I § 2, stk. 4, ændres »§§ 5-11 a og 15 a« til: »§§ 5-11 a om samarbejde om sikkerhed og sundhed og arbejdsmiljøorganisation og § 15 a om arbejdspladsvurdering«.
9. I § 13 c ændres »benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning« til: »anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det«.
10. I § 18, 2. pkt., udgår », jf. § 78«.
11. I § 21, stk. 2, ændres »skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver« til: »skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab«.
12. I § 52, 2. pkt., ændres »noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation« til: »dokumenteres skriftligt«.

13. I § 64, stk. 2, 1. pkt., ændres »en skolelæge« til: »den kommunale sundhedstjeneste«.
14. I § 65 b, stk. 3, udgår »inspektions- eller«.
15. I § 65 c, stk. 1, 1. pkt., udgår »enten akkrediteret inspektion eller« og »inspektion foretages af et inspektionsorgan, mens akkrediteret«.
16. I § 65 c, stk. 2, ændres i 1. pkt. »Inspektions- og certificeringsorganer« til: »Certificeringsorganer,« og i 2. pkt. udgår »inspektion og«.
17. I § 65 d, 1. pkt., udgår »inspektion og«, og i 2. pkt. udgår », inspektions-«, »inspektions- og«, og »inspektion,«.
18. § 66, stk. 2, affattes således:
»Stk. 2. Arbejdsmiljørådet giver i forbindelse med indstillingerne efter stk. 1, en status til beskæftigelsesministeren for opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som Arbejdsmiljørådet har opstillet i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø«.
19. I § 67, stk. 1, nr. 2, og § 81 a, stk. 1, nr. 2, ændres »Akademikernes Centralorganisation« til: »Akademikerne«.
20. I § 67, stk. 1, nr. 7, og § 81 a, stk. 1, nr. 6, ændres »Kommunernes Landsforening« til: »KL«.
21. I § 67, stk. 1, nr. 8, og § 81 a, stk. 1, nr. 6, ændres »Finansministeriet« til: »Skatteministeriet«.
22. § 67, stk. 9, ophæves.
23. I § 68, stk. 1, ændres »aktiviteter,« til: »aktiviteter og«, og », og Videncenter for Arbejdsmiljø indsats« udgår.
24. I § 68 a, stk. 1, indsættes efter »§ 66, stk. 6,«: »og til« og »og Videncenter for Arbejdsmiljø« udgår.
25. I § 72, indsættes som stk. 6-8:
»Stk. 6. 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 samt til analyse, forebyggelse og statistik.
Stk. 7. 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.
Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 6-7, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen«.
26. § 72 a, stk. 1, ophæves.
Stk. 2-4 bliver herefter stk. 1-3.
27. I § 72 a, stk. 2, der bliver stk. 1, ændres »fritages for tilsyn efter stk. 1« til: »kun bliver underlagt tilsyn, når der er særlig anledning til det«.
28. I § 72 a, stk. 3, 1. pkt., der bliver stk. 2, og i § 72 a, stk. 4, der bliver stk. 3, ændres »jf. stk. 2« til: »jf. stk. 1«.

29. § 72 a, stk. 5, ophæves.

30. Efter § 74 a indsættes:

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

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om opkrævning og betaling af et gebyr fra virksomhederne, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn, jf. stk. 1. Gebyr, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen«.

31. I § 77 a, stk. 1, indsættes efter »skal«: »anvende den nødvendige sagkundskab, ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at«.

32. I § 77 a, stk. 2, ændres »rådgivningspåbuddets« til: »påbuddets«, og efter »herfor« indsættes: », herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer«.

33. Efter § 77 a indsættes:

»§ 77 b. Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

Stk. 2. En aftale kan indgås, når:

1. Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, som skal bringes i orden inden for en frist, og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller
2. Arbejdstilsynet har mistanke om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de forhold, der er mistanke om.

Stk. 3. Når der indgås en aftale efter stk. 1 og 2, skal arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, orienteres om, at der er indgået en aftale, og arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal inddrages i arbejdet med løsningen af forholdene.

Stk. 4. En aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene.

Stk. 5. En aftale kan opsiges af arbejdsgiveren eller af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt«.

34. § 78 ophæves.

35. Efter § 78 a indsættes:

»§ 78 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der gennemføres forsøgsaktiviteter og udviklingsaktiviteter, der fraviger bestemmelserne i §§ 77-78 a. Dette gælder dog ikke, når der træffes afgørelse om forhold, som skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. § 77, stk. 1, eller som skal imødegås straks, jf. § 77, stk. 2.

§ 78 c. Arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det.

Stk. 2. Ved tilbagemelding på afgørelser skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen. Arbejdsgiverens skal afgive erklæring herom«.

36. I § 82, stk. 1, ændres »der« til: »som«.

37. I § 82, stk. 2, ændres »hvis« til: »når«.

38. I § 82, stk. 5, nr. 4, indsættes efter »tidligere er straffet«: »en eller flere gange«.

39. I § 83, stk. 1, 1. pkt., ændres »en arbejdsgiver« til: »arbejdsgiveren«.

§ 2

I lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af lov om arbejdsmiljø foretages følgende ændring:

1. § 3 ophæves.

§ 3

I lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 977 af 9. september 2019, foretages følgende ændring:

1. Efter § 83 indsættes i *kapitel 12*:

»§ 84 Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der gennemføres forsøg, der skal bidrage til, at flere kan opretholde tilknytningen til arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade. Der kan dog ikke gennemføres forsøg, som indebærer nedsættelse af ydelserne efter § 11«.

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2020, jf. dog stk. 2-4.

Stk. 2. § 1, nr. 30 og 33, træder i kraft den 1. september 2020.

Stk. 3. § 1, nr. 10, 12, 31 og 32, træder i kraft den 1. april 2021.

Stk. 4. § 1, nr. 36 og 39, træder i kraft den 1. september 2021.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

- 1. Indledning*

- 2. Lovforslagets hovedpunkter*
 - 2.1. Konkrete måltal på brancheniveau*
 - 2.1.1. Gældende ret*
 - 2.1.2. Ekspertudvalgets overvejelser*
 - 2.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.1.4. Den foreslåede ordning*

 - 2.2. Måltrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn*
 - 2.2.1. Gældende ret*
 - 2.2.2. Ekspertudvalgets overvejelser*
 - 2.2.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.2.4. Den foreslåede ordning*

 - 2.3. Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet*
 - 2.3.1. Gældende ret*
 - 2.3.2. Ekspertudvalgets overvejelser*
 - 2.3.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.3.4. Den foreslåede ordning*

 - 2.4. Justering af rådgivningspåbud*
 - 2.4.1. Gældende ret*
 - 2.4.2. Ekspertudvalgets overvejelser*
 - 2.4.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.4.4. Den foreslåede ordning*

- 2.5. *Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet*
 - 2.5.1. *Gældende ret*
 - 2.5.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.5.3. *Den foreslåede ordning*

- 2.6. *Betaling for tilsyn ved skærpet tilsyn*
 - 2.6.1. *Gældende ret*
 - 2.6.2. *Ekspertudvalgets overvejelser*
 - 2.6.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.6.4. *Den foreslåede ordning*

- 2.7. *Skærpede bøder ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven*
 - 2.7.1. *Gældende ret*
 - 2.7.1. *Grundbøde ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven*
 - 1.
 - 2.7.1. *Højere bøde ved overtrædelser, der har medført ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge*
 - 2.
 - 2.7.1. *Højere bøde i gentagelsestilfælde*
 - 3.
 - 2.7.2. *Ekspertudvalgets overvejelser*
 - 2.7.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.7.4. *Den foreslåede ordning*
 - 2.7.4. *Forhøjelse af grundbøden ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven*
 - 1.
 - 2.7.4. *Bødeskærpelse ved overtrædelser, der har medført ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge*
 - 2.
 - 2.7.4. *Bødeskærpelse i gentagelsestilfælde*
 - 3.

- 2.8. *Bedre viden om udvikling af arbejdsmiljøet og om effekten af indsatsen*

- 2.8.1. *Gældende ret*
- 2.8.1. *Forsøgs- og udviklingsaktiviteter*
 - 1.
- 2.8.1. *Adgang til data og videregivelse af data*
 - 2.
- 2.8.1. *Behandling af data*
 - 3.
- 2.8.2. *Ekspertudvalgets overvejelser*
- 2.8.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
- 2.8.3. *Forsøgs- og udviklingsaktiviteter*
 - 1.
- 2.8.3. *Adgang til data og videregivelse af data*
 - 2.
- 2.8.4. *Den foreslåede ordning*
- 2.8.4. *Forsøgs- og udviklingsaktiviteter*
 - 1.
- 2.8.4. *Adgang til data og videregivelse af data*
 - 2.
- 2.9. *Klar rollefordeling i formidlingsindsatsen*
 - 2.9.1. *Gældende ret*
 - 2.9.2. *Ekspertudvalgets overvejelser*
 - 2.9.3. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - 2.9.4. *Den foreslåede ordning*
- 2.10. *Ophævelse af bestemmelse om revision af reglerne om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid*
 - 2.10.1 *Gældende ret*
 - .
 - 2.10.2 *Beskæftigelsesministeriets overvejelser*
 - .
 - 2.10.3 *Den foreslåede ordning*

2.11. Forsøgsbestemmelse i arbejdsskadesikringsloven

2.11.1 Gældende ret

.

2.11.2 Beskæftigelsesministeriets overvejelser

.

2.11.3 Den foreslåede ordning

.

3. *Forholdet til databeskyttelsesordningen og databeskyttelsesloven*
4. *Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige*
5. *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.*
6. *Administrative konsekvenser for borgerne*
7. *Miljømæssige konsekvenser*
8. *Forholdet til EU-retten*
9. *Hørte myndigheder og organisationer m.v.*
10. *Sammenfattende skema*

1. Indledning

Lovforslaget udmønter de dele af den politiske aftale fra april 2019 mellem den daværende regering (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, som forudsætter ændringer i arbejdsmiljøloven.

Formålet med den politiske aftale er at styrke arbejdsmiljøindsatsen, så det bliver trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde i Danmark. Det er det allerede i dag på mange arbejdspladser, ikke kun til gavn for arbejdspladsen, men også for samfundet og ikke mindst den enkelte medarbejder, der kan få et langt og godt arbejdsliv.

Alligevel oplever for mange at blive slidt ned eller syge af deres arbejde. I 2018 rapporterede ca. 15 pct. af lønmodtagerne, at de i arbejdet var udsat for psykisk belastning, og samtidig oplevede symptomer på stress eller depression. Og ca. 10 pct. rapporterede, at de i deres arbejde var udsat for fysiske belastninger, og samtidig oplevede smerter efter arbejdet. Partierne bag den politiske aftale er derfor enige om, at der bl.a. er behov for en styrket arbejdsmiljøindsats, som i højere grad forebygger, at mennesker bliver syge eller slidt ned af arbejdet.

Den politiske aftale bygger på anbefalinger fra Ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen – herefter Ekspertudvalget. Ekspertudvalget blev nedsat i juli 2017 med det formål at gentænke arbejdsmil-

jøindsatsen og komme med anbefalinger til en ny og forbedret indsats. Ekspertudvalget afrapporterede til beskæftigelsesministeren i september 2018 med en rapport om et nyt og forbedret arbejdsmiljø, der indeholdt overvejelser og konkrete anbefalinger.

Partierne bag den politiske aftale har ønsket at prioritere en række områder, bl.a. tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet.

Følgende initiativer i den politiske aftale gennemføres ved ændringer i arbejdsmiljøloven:

– *Konkrete måltal på brancheniveau*

Arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet skal i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø omsætte fælles nationale mål til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal, og Arbejdsmiljørådet skal følge op på indfrielsen af måltallene.

– *Måltrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn*

Der skal udvikles en forbedret risikomodel, som kan føre til en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der udtages til tilsyn.

– *Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet*

Virksomheder, der på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, skal have mulighed for at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøproblemet.

– *Rådgivningspåbud justeres, så det tager højde for virksomhedernes forskellige behov*

Ændring af rådgivningspåbud til et kompetencepåbud. Det betyder, at påbud skal handle om, at virksomhederne anvender den nødvendige sagkundskab på området enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente ekstern rådgivning.

– *Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet*

Der skal ryddes op i gamle regler på arbejdsmiljøområdet, så reglerne bliver mere forståelige og i højere grad giver mening på de enkelte virksomheder.

– *Betaling for tilsyn ved gentagne overtrædelser med betydelig fare for de ansatte*

Arbejdsgiverne skal betale for tilsyn, når der på et opfølgende tilsyn igen konstateres alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som fører til forbud eller strakspåbud ved betydelig fare inden for samme eller lignende område.

– *Skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven*

Bøderne for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, som medfører alvorlige personskader, eller som har døden til følge, skal skærpes yderligere. Bøderne skal ligeledes skærpes for gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

– *Bedre viden om udvikling af arbejdsmiljøet og om effekten af indsatsen*

Analysen og datagrundlaget på arbejdsmiljøområdet skal udnyttes til bedre at kunne måle effekter af indsatsen.

– Klar rollefordeling i formidlingsindsatsen

Formidlingsindsatsen skal være mere enstrengt og sammenhængende. Derfor nedlægges Videntcenter for Arbejdsmiljø, og formidlingsindsatsen tilpasses og varetages fremover af Arbejdstilsynet.

Lovforslaget indeholder ændringer af arbejdsmiljøloven, som vil gøre det muligt at implementere ovennævnte initiativer fra aftalen. Som det fremgår under pkt. 2.6.3, har Beskæftigelsesministeriet fundet, at forslaget om betaling for tilsyn i den oprindeligt aftalte form bør tilpasses for at kunne gennemføres som en gebyrordning. Baggrunden herfor er, at ordningen i den oprindeligt aftalte form vurderes at bære præg af en sanktion (straf) snarere end et gebyr.

Der er fundet politisk tilslutning til, at lovforslaget i stedet indeholder et forslag om gebyr ved skærpet tilsyn, hvor virksomhederne skal betale for omkostningerne ved et skærpet tilsyn, der gennemføres, når en virksomhed har fået et forbud. Desuden forslås grundbøden for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven forhøjet. Politisk er det forudsat, at forhøjelsen af grundbøden først skal træde i kraft den 1. september 2021.

Derudover indeholder lovforslaget ophævelse af revisionsbestemmelsen i § 3 i lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af lov om arbejdsmiljø. Af revisionsbestemmelsen fremgår det, at der senest i folketingsåret 2019-20 skal fremsættes forslag til revision af arbejdsmiljølovgivningens regler om arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, som finder sted uden for arbejdstid. Der er i starten af 2019 gennemført en evaluering af reglerne. Evalueringen viser, at der ikke er behov for ændring af reglerne eller fornyet evaluering. På den baggrund foreslås revisionsbestemmelsen ophævet.

Endelig indeholder lovforslaget et forslag om at indføre en forsøgsbestemmelse på arbejdsskadeområdet, som giver adgang til at afprøve, hvilke indsats der i praksis har den bedste effekt i forhold til at bevare arbejdsmarkedstilknytningen på det ordinære arbejdsmarked for personer med en arbejdsskade. Indsatsen på arbejdsskadeområdet kan ikke adskilles fra den øvrige arbejdsmiljøindsats, da arbejdsskader og den medfølgende risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet hænger tæt sammen med arbejdsmiljøet i virksomhederne. For at sikre en sammenhængende indsats, baseret på viden, der virker, er der derfor behov for at få større indsigt i, hvilke indsats over for personer, der er kommet til skade på arbejdet, som har den bedste effekt i forhold til at sikre, at flest muligt tilskadekomne bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet efter skaden.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Konkrete måltal på brancheniveau

2.1.1. Gældende ret

Arbejdsmiljørådets opgaver fremgår af § 66 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 (arbejdsmiljøloven). Arbejdsmiljørådet består primært af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, jf. § 67.

Det fremgår af § 66, stk. 1, at Arbejdsmiljørådet deltager i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af den samlede arbejdsmiljøindsats gennem rådgivning af beskæftigelsesministeren og afgiver indstilling til ministeren. I praksis afgiver Arbejdsmiljørådet hvert år en indstilling til ministeren i form af en såkaldt § 66-redegørelse.

2.1.2. Ekspertudvalgets overvejelser

Ekspertudvalget har anbefalet, at der fastsættes konkrete måltal for arbejdsmiljøindsatsen på brancheniveau. Udvalget anbefaler, at arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet – i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø – omsætter de fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal, herunder eventuelle progressionsmål eller konkrete modeller. Udvalget anbefaler desuden, at Arbejdsmiljørådet ligeledes følger op på indfrielsen af måltallene.

Videre har Ekspertudvalget anbefalet, at det skal afspejles i de fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, at der er meget store forskelle på arbejdsmiljøproblemer på tværs af brancher. I nogle brancher kan der være væsentlige problemer med det fysiske arbejdsmiljø som fx tunge løft, mens der i andre brancher kan være store problemer med det psykiske arbejdsmiljø som følge af fx vold eller trusler om vold. Udvalget anbefaler, at målene derfor omsættes på brancheniveau af arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet.

Ifølge Ekspertudvalget vil de brancherrettede måltal, herunder eventuelle progressionsmål eller konkrete modeller, afspejle arbejdsmarkedets parter ambition for og prioritering af deres indsats for arbejdsmiljøet i brancherne.

2.1.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale, at arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet – i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø - skal omsætte fælles nationale mål til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal, og at Arbejdsmiljørådet skal følge op på indfrielsen af måltallene.

Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø skal understøtte fastsættelsen af målene med viden og data.

Det findes hensigtsmæssigt, at Arbejdsmiljørådet – som led i sin årlige indstilling til ministeren efter § 66, stk. 1, – fremover giver en status for, hvilke konkrete måltal, der – i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø – er opstillet, og hvordan der er fulgt op på måltallene.

2.1.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at Arbejdsmiljørådet får til opgave fremover – i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø – at omsætte de fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen til brancheniveau ved at opstille konkrete måltal og give en status for opfølgningen på måltallene.

Arbejdsmiljørådets opgave med at fastsætte og følge op på måltal på brancheniveau skal ses som en del af en sammenhængende arbejdsmiljøindsats, hvor målene på nationalt og branche niveau skal bidrage til at understøtte et fælles fokus og en fælles indsats i arbejdet med arbejdsmiljøet. På den måde får Arbejdsmiljørådet mulighed for – i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø – at sætte retning for arbejdsmiljøindsatsen indenfor de forskellige brancher og udpege brancherrettede fokusområder.

Forslaget indebærer, at Arbejdsmiljørådet, i forbindelse med sin årlige indstilling til beskæftigelsesministeren, skal give en status for, hvilke konkrete brancherrettede måltal, som Arbejdsmiljørådet – i dialog

med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø – har opstillet, og hvordan der er fulgt op på indfrielsen af måltallene.

Der skal først udvikles en relevant og hensigtsmæssig metode til fastsættelse og opfølgning af brancherettede måltal. Den udviklede metode vil få betydning for indholdet og tidskadencen for opfølgningen på måltallene. Det vil være op til Arbejdsmiljørådet at beslutte, om der eventuelt skal fastsættes progressionsmål eller konkrete modeller på brancheniveau.

2.2. Målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn

2.2.1. Gældende ret

Det fremgår af § 72, stk. 1, nr. 7, i arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet har til opgave bl.a. at påse, at loven og de forskrifter, der er udstedt i medfør af loven, overholdes. Dette gør Arbejdstilsynet bl.a. ved at føre tilsyn med arbejdsmiljøet på virksomhederne. Bestemmelsen i § 72, stk. 1, nr. 7, er af generel karakter. Den beskriver ikke, hvordan virksomhederne skal udtages til tilsyn, hvilke former for tilsyn Arbejdstilsynet skal gennemføre, eller hvordan tilsynet skal gennemføres. Tilsynet kan derfor antage forskellige former.

Det fremgår i § 72 a, stk. 1, at Arbejdstilsynet som led i sin tilsynsopgave efter § 72, stk. 1, nr. 7, gennemfører risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte udvalgt på baggrund af en indeksmodel og stikprøver.

Det risikobaserede tilsyn, som blev indført ved en ændring af arbejdsmiljøloven i 2011, jf. lov nr. 597 af 14. juni 2011, der trådte i kraft den 1. januar 2012, betød, at alle virksomheder med mindst to årsværk skulle have mindst ét risikobaseret tilsyn i perioden fra 2012 til og med 2019. Formålet var at sikre, at Arbejdstilsynet oftere kom på de virksomheder, som vurderedes at have risiko for problemer med arbejdsmiljøet, for dermed at opnå en større arbejdsmiljøeffekt. Indførelsen af det risikobaserede tilsyn ændrede ikke på, at Arbejdstilsynet fortsat kan anvende flere forskellige tilsynsformer.

Ved en justering af det risikobaserede tilsyn i 2015, jf. lov nr. 1869 af 29. december 2015, blev det risikobaserede tilsyn målrettet yderligere. Formålet med justeringen var, at lade Arbejdstilsynet gennemføre endnu flere tilsyn på de virksomheder, der vurderes at have størst risiko for arbejdsmiljøproblemer. Ifølge bemærkningerne til lovforslaget indebar justeringen, at 80 pct. af de virksomheder, der årligt skal have risikobaserede tilsyn, skal udvælgelse via den såkaldte indeksmodel, mens 20 pct. skal udvælgelse via en stikprøve, jf. Folketingstidende 2015-16, A, L 31 som fremsat, afsnit 2.1.3, side 4. Indeksmodellen, som identificerer de virksomheder, som har størst risiko for at få problemer med arbejdsmiljøet, fungerer ved at prioritere virksomheder til risikobaserede tilsyn dels ud fra brancherettede parametre, dels ud fra virksomhedsspecifikke parametre som anmeldte ulykker, tidligere afgørelser mv.

Samtidig medførte justeringen af det risikobaserede tilsyn, at alle virksomheder med mindst ét årsværk kan udvælgelse til det risikobaserede tilsyn, mod hidtil kun virksomheder med mindst to årsværk. Som følge heraf vil det ikke være alle virksomheder, der får et risikobaserede tilsyn inden udgangen af 2019.

2.2.2. Ekspertudvalgets overvejelser

Ekspertudvalget har anbefalet, at der sker en målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn, og at der

udvikles en forbedret risikomodel, som kan føre til en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der udtages til tilsyn. Modellen skal samtidig bidrage til at kvalificere tilsynsbesøg og kommunikationsindsatser til virksomhederne.

Ekspertudvalget vurderer, at myndighedsindsatsen fremover bør tilrettelægges med udgangspunkt i en konkret risikostrategi og bred forebyggelsesstrategi. Tilsynsindsatsen skal således fortsat fokusere på de virksomheder, der har høj sandsynlighed for arbejdsmiljøproblemer, men virksomhederne skal udvælges mere præcist.

Der er derfor – ifølge Ekspertudvalgets anbefalinger - behov for at videreudvikle modellen, der udvælger virksomheder til tilsyn, og datagrundlaget herfor, så der opnås mere præcise informationer om de konkrete virksomheders risiko for arbejdsmiljøproblemer. Det skal forbedre udtagningen af virksomheder til tilsyn og kvalificere indholdet i de forskellige myndighedsindsatser.

Ifølge Ekspertudvalgets anbefalinger skal Arbejdstilsynet fortsat gennemføre tilsyn på baggrund af særlige anledninger, som fx en undersøgelse af en arbejdsulykke eller som følge af klager, ligesom virksomheder fortsat vil skulle kunne udtages til tilsyn via en stikprøve.

Ekspertudvalget finder, at den nye risikomodel nødvendiggør en kombination af øget brug af data og informationer fra de tilsynsførende. Modellen vil derved forudsætte inddragelse og udvikling af nye relevante parametre, der kan indgå i modellen.

2.2.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale fra april 2019, at der skal udvikles en forbedret risikomodel, som kan føre til en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der skal udtages til tilsyn. Det følger desuden af aftalen, at den nye model for udvælgelse af virksomheder kræver udvikling af et nyt IT-system, der skal inddrage flere parametre og gøre brug af et øget niveau af data og informationer fra de tilsynsførende.

Det betyder, at der først skal udvikles en eller flere nye og forbedrede risikomodeller, der på baggrund af nye parametre og nye data mere præcist kan udpege de virksomheder, der skal udvælges til tilsyn. Det kan i den forbindelse blive nødvendigt at afprøve effekten af nye parametre og nye data, hvilket bl.a. er en forudsætning for at anvende machine-learning. Herudover bliver det nødvendigt at udvikle et IT-system, som kan understøtte de forbedrede risikomodeller og sikre en mere præcis udvælgelse af virksomheder til tilsyn.

Der vil være tale om, at forskellige parametre og data vil være relevante i forhold til at indgå i den eller de forbedrede risikomodeller. Det kan eksempelvis afprøves om data vedrørende virksomhedens alder, forhøjet langtidssygfravær og stigning i antallet af ansatte, som potentielt kan føre til en øget ulykkesrisiko, kan forbedre risikomodellerne. Det kan endvidere afprøves om kontroldata i form af resultater fra andre myndigheders kontrolordninger, som fx kontroldata fra Skattestyrelsen, Fødevarestyrelsen, Sikkerhedsstyrelsen og Erhvervsstyrelsen kan medvirke til at forbedre risikomodellerne. Herudover kan det afprøves, om data om helbred og fx offentlige ydelser kan styrke udpegningen af virksomheder til tilsyn ved at give indikationer på helbredseffekter af arbejdsmiljøet og dermed forbedre risikomodellerne. Tilsvarende kan det afprøves, om virksomhedsdata om fx regnskab og produktion har en sammenhæng med virksomhedens arbejdsmiljø. Det kan også afprøves, om data om jobfunktioner og data fra

jobeksponeringsmatricer kan understøtte udpegningen af virksomheder til tilsyn ved at synliggøre, hvor der kan forventes at være større arbejdsbelastninger og dermed forbedre risikomodellerne.

Afprøvning af nye data til risikomodeller vil ikke ske i testmiljøer, således er der ikke risiko for, at der vil være person oplysninger i testmiljøerne.

For at sikre, at Arbejdstilsynets fremtidige risikomodeller kan tage højde for nye relevante parametre og data i udtaget af virksomheder til tilsyn, foreslås det, at bestemmelsen om, at Arbejdstilsynet gennemfører risikobaserede tilsyn på baggrund af en indekxmodel og stikprøver, udgår af loven.

Herved åbnes der mulighed for, at der kan udvikles forbedrede risikomodeller, der ikke er opbygget som indekxmodeller. Samtidig kan Arbejdstilsynet fortsat anvende den nuværende indekxmodel samt stikprøve, indtil der er udviklet forbedrede modeller.

Det følger allerede af den generelle bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 7, at Arbejdstilsynet har til opgave at føre tilsyn med, at loven overholdes. Derfor vurderer Beskæftigelsesministeriet, at bestemmelsen i § 72 a, stk. 1, om, at Arbejdstilsynet, som led i tilsynsopgaven, gennemfører risikobaserede tilsyn på baggrund af en indekxmodel og stikprøver, er overflødig.

Uanset at det foreslås, at bestemmelsen om, at Arbejdstilsynet gennemfører risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte på baggrund af en indekxmodel og stikprøver, udgår af loven, vil Arbejdstilsynet fortsat risikobasere udvælgelsen af virksomheder til tilsyn. Størstedelen af virksomhederne vil således fortsat skulle udtages til tilsyn på baggrund af en risikovurdering. Risikovurderingen kan ske ud fra risikomodeller, der bygger på udvalgte parametre og data med henblik på mere præcist at udvælge virksomheder til tilsyn. Hertil kommer, at den risikobaserede udvælgelse af virksomheder til tilsyn også kan ske på baggrund af konkrete indikationer på risiko, fx klager over arbejdsmiljøet eller i form af et styrket tilsyn i udvalgte udsatte brancher. Der vil fortsat blive gennemført tilsyn på baggrund af særlige anledninger, som indikerer en risiko, fx ulykkesundersøgelser og klager over arbejdsmiljøet. En del af virksomhederne vil desuden fortsat blive udtaget via stikprøver.

Rigsrevisionen har samtidig i sin rapport fra april 2017 om effektiv kontrol påpeget, at tilsynsmyndigheder i videst muligt omfang bør arbejde risikobaseret, så ressourcerne og indsatserne målrettes der, hvor der er størst risiko for og-/eller konsekvenser ved regelbrud.

2.2.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 72 a, stk. 1, om, at Arbejdstilsynet gennemfører risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte på baggrund af en indekxmodel og stikprøver, ophæves.

Forslaget skal sikre, at Arbejdstilsynets fremtidige risikomodeller kan tage højde for nye relevante parametre og data i udtaget af virksomheder til tilsyn, og dermed sikre, at Arbejdstilsynets risikomodeller bliver så målrettede som muligt.

Arbejdstilsynet vil udvikle nye og forbedrede risikomodeller med nye parametre og nye data, som skaber grundlag for en profilering, med henblik på mere præcist at kunne udvælge de virksomheder, der har behov for tilsyn. I den forbindelse vil Arbejdstilsynet kunne anvende machine-learning. Det tilsigtes, at

det primært vil være oplysninger fra offentlige registre, der skal indgå i udviklingen af nye risikomodeller af hensyn til datakvaliteten.

Ud over tilsyn på baggrund af de nye risikomodeller vil Arbejdstilsynet også fortsat gennemføre tilsyn på baggrund af særlige anledninger som indikerer en risiko, fx ulykkesundersøgelser og klager. Arbejdstilsynet vil desuden kunne sætte styrket ind med tilsyn i udvalgte udsatte brancher og virksomhedsgrupper, fx i forhold til problemer med nedslidning, såvel fysiske som psykiske, og i form af det helhedsorienterede tilsyn i bygge- og anlægsbranchen. Disse risikobaserede tilsyn vil danne grundlag for størstedelen af Arbejdstilsynets tilsynsbesøg. Det foreslås desuden, at Arbejdstilsynets praksis om, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat som udgangspunkt fritages for tilsyn bibeholdes, og at reglen tilpasses således, at det kommer til at fremgå, at disse virksomheder kun får tilsyn, hvis der er en særlig anledning til det. Der er med lovforslaget ikke tilsigtet ændringer i Arbejdstilsynets praksis for besøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Reglerne om undersøgelsesbesøg på certificerede virksomheder bibeholdes.

Arbejdstilsynet vil fortsat udtage en del af virksomhederne til tilsyn via stikprøver. Arbejdstilsynet vil desuden fortsat kunne gennemføre tilsyn uden en særlig anledning. Arbejdstilsynet følger op på alle relevante klager. Arbejdstilsynet kan både gennemføre tilsyn, som drejer sig om bestemte dele af en virksomheds arbejdsmiljø, og tilsyn, hvor der ses på alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer.

2.3. Mulighed for aftaler om forbedring af arbejdsmiljøet

2.3.1. Gældende ret

I dag har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgivere, der af egen drift vil løse et eller flere arbejdsmiljøproblemer.

Hvis Arbejdstilsynet i dag konstaterer en overtrædelse af lovgivningen på en virksomhed, vil arbejdsgiveren som udgangspunkt få en afgørelse, typisk i form af et påbud.

2.3.2. Ekspertudvalgets overvejelser

Ekspertudvalget har anbefalet, at virksomheder, der på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, skal have mulighed for at indgå en forpligtende aftale med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Der skal være en afgrænset tidsperiode til at løse problemet og forbedre arbejdsmiljøet. Det skal understøtte, at virksomheder, som er motiverede for at løse problemet af egen drift, gør det, og at læring om arbejdsmiljøproblemer og løsninger spreder sig til andre relevante steder i organisationen.

Ifølge Ekspertudvalgets anbefalinger kan et aftaleforløb være relevant, når en virksomhed på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem også ønsker at løse problemet andre steder end der, hvor det er påpeget. Det kunne fx være en kommune, der inden for en aftalt periode forpligter sig til at gennemgå og udskifte ventilationssystemet på flere af kommunens ældre skoler efter, at det er konstateret, at der er et konkret problem med ventilationen på én af kommunens ældre skoler.

Aftaleforløb kan også være relevante, når en virksomhed med et arbejdsmiljøproblem ønsker at arbejde

med løsningen af problemet af egen drift, inden Arbejdstilsynet har afdækket, om der er tale om en overtrædelse. Aftaleforløb vil derfor være et særligt egnet redskab, når der er tale om arbejdsmiljøproblemer, hvor Arbejdstilsynet kan have vanskeligt ved at afdække og dokumentere, om de konstaterede problemer har et omfang, der i givet fald kan føre til påbud, men hvor virksomheden uanset dette gerne vil arbejde med løsningen.

Arbejdstilsynet skal altid kunne gå videre i afdækningen af eventuelle mistanker om arbejdsmiljøproblemer med henblik på at give påbud, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at et påbud er mest egnet i situationen, eller hvis virksomheden ikke er interesseret i at indgå en aftale med Arbejdstilsynet.

Der skal ikke kunne indgås et aftaleforløb, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at der er tale om en farlig situation, og Arbejdstilsynet vil fortsat udstede et forbud eller et strakspåbud, hvis der er anledning hertil. Et aftaleforløb skal således ikke kunne træde i stedet for et forbud, som gives, når der er overhængende og betydelig fare for den ansattes eller andres sikkerhed og sundhed, eller et strakspåbud, som gives, når der er betydelig fare, eller hvis problemet kan løses inden for kort tid.

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

2.3.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale, at virksomheder, der på baggrund af et konkret arbejdsmiljøproblem vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, skal have mulighed for at indgå aftaleforløb med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøproblemet. Der skal ikke kunne indgås aftaleforløb, hvis der er tale om en farlig situation, og Arbejdstilsynet skal fortsat udstede forbud og strakspåbud.

Det er nødvendigt med en ændring af loven, hvis Arbejdstilsynet skal have mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgiveren som alternativ til afgørelser.

Det forudsættes, at der kan indgås aftale, når der er et konkret arbejdsmiljøproblem, og at der skal være tale om et såkaldt materielt arbejdsmiljøproblem. Der vil ikke kunne indgås aftaler om formelle overtrædelser.

2.3.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at Arbejdstilsynet skal kunne indgå aftale med arbejdsgiveren om at forbedre arbejdsmiljøet og om at løse et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist. Aftaler vil indebære, at virksomheden ikke får en afgørelse om det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer, som omfattes af aftalerne.

Med forslaget vil det være muligt at indgå aftale mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren, når Arbejds-

tilsynet har afdækket en materiel overtrædelse af arbejdsmiljøloven og påtænker at give påbud med frist. Aftalen forudsætter i dette tilfælde, at arbejdsgiveren forpligter sig til at løse det pågældende problem både der, hvor det er konstateret, og på andre dele af virksomheden. Aftalen forudsætter således, at det pågældende arbejdsmiljøproblem forventes også at eksistere andre steder på virksomheden. Hvis dette ikke er tilfældet, kan der ikke indgås en aftale. Hvis der konstateres flere forskellige arbejdsmiljøproblemer, kan der indgås flere aftaler.

Virksomheden vil få et tilbud om, at Arbejdstilsynet kan understøtte virksomheden i forløbet med fx dialog og vejledning. Arbejdstilsynet rådgiver ikke virksomhederne som led i aftaleforløb.

Det eller de arbejdsmiljøproblemer, der kan indgås aftaler om, skal vedrøre et eller flere såkaldte materielle arbejdsmiljøproblemer, dvs. problemer som indebærer en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed ved det konkrete arbejde, som fx problemer om ulykker, kemi, ergonomi eller psykisk arbejdsmiljø. Der kan ikke indgås aftaler om formelle overtrædelser som fx manglende arbejdspladsvurdering eller manglende arbejdsmiljøorganisation, jf. under pkt. 2.3.3.

Med forslaget vil det desuden være muligt at indgå aftale, når Arbejdstilsynet har mistanke – dvs. en formodning – om, at der er et materielt arbejdsmiljøproblem i virksomheden, uden at Arbejdstilsynet rent faktisk har afdækket, om der er en overtrædelse. Det vil især være relevant i forhold til komplekse arbejdsmiljøproblemer. Et eksempel inden for det psykiske arbejdsmiljø kunne være, at en aktuell arbejdspladsvurdering eller trivselsundersøgelse indikerer problemer i forhold til fx mobning. Et eksempel inden for det fysiske arbejdsmiljø kunne være ensidige belastninger af kroppen ved håndtering af varer. Aftalen kan omfatte løsning af problemet et eller flere steder i virksomheden.

Med forslaget vil det ikke være muligt at indgå aftale med arbejdsgiveren, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede forbud eller strakspåbud ved betydelig fare om dette problem, da der er tale om farlige situationer, som skal løses med det samme eller inden for en meget kort frist. På samme måde vil det ikke være muligt at indgå aftale, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede strakspåbud, uden at der er en betydelig fare. Også her vil der være en meget kort frist til at løse problemet, fx fordi formålet med afgørelsen ellers ville forspildes.

Derfor vil aftaleforløb i praksis sjældent kunne anvendes på byggepladser, hvor 99 pct. af de materielle afgørelser, der i dag gives, er forbud eller strakspåbud.

Det vil ikke være muligt at indgå aftale om, at arbejdsgiveren skal undersøge, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, når Arbejdstilsynet påtænker at afgive undersøgelsespåbud. Det vil heller ikke være muligt at indgå aftale, når Arbejdstilsynet påtænker at give afgørelse uden handlepligt, da der i disse tilfælde ikke skal iværksættes handlinger. Det forudsættes, at det ikke vil være muligt at indgå aftale, hvis virksomheden allerede er i gang med at løse arbejdsmiljøproblemet på baggrund af en tidligere afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Det vil være frivilligt for arbejdsgiveren, om denne ønsker at indgå en aftale med Arbejdstilsynet. Samtidig skal Arbejdstilsynet vurdere, at en aftale vil være egnet til at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem. Når der er enighed om at indgå en aftale, vil denne skulle indgås med den juridiske enhed i virksomheden.

Da en aftale ikke vil være en afgørelse, kan arbejdsgiveren ikke klage til Arbejds milj øklagenævnet over en aftale eller over, at virksomheden ikke får tilbud om en aftale. Hvis Arbejds milj øklagenævnet modtager klager, der vedrører indgåelse eller manglende indgåelse af aftale, må nævnet afvise at behandle klagen, da det ikke har kompetence hertil. Virksomheden vil dog altid kunne klage til Beskæftigelsesministeriet over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse. En aftale vil ikke udløse en smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside, da der ikke er tale om en afgørelse.

Ifølge forslaget skal arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, orienteres om, at der er indgået en aftale. Det vil endvidere være en betingelse, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte inddrages i løsningen af det eller de arbejdsmiljøproblemer, som aftalerne omfatter.

Arbejds milj øorganisationen har allerede i dag til opgave bl.a. at rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, jf. bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerheds og sundhed.

Med forslaget vil der efter udløbet af den aftalte tidsfrist blive fulgt op med tilsyn fra Arbejdstilsynets side. Det kan i enkelte tilfælde blive aktuelt for Arbejdstilsynet at undlade at følge op med tilsyn. Det gælder fx, hvis Arbejdstilsynet på anden vis har fået kendskab til, at virksomheden har opfyldt aftalen, fx hvis virksomheden via en skriftlig tilbagemelding på et arbejdsmiljøproblem, der har en enkel løsning, entydigt kan dokumentere, at arbejdsmiljøproblemet er løst. Dette vil kun kunne være relevant for aftaler, hvor der er konstateret et arbejdsmiljøproblem, der løses flere steder.

Et tilsyn, der gennemføres for at kontrollere forholdene, vil have fokus på det eller de arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden har forpligtet sig til at løse inden for fristen i aftalerne.

Hvis tilsynet viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet have mulighed for at afdække problemet med henblik på at træffe en afgørelse. Det forudsættes, at Arbejdstilsynet ikke vil kunne indgå et nyt aftaleforløb med arbejdsgiveren om løsning af et arbejdsmiljøproblem inden for en vis periode efter den forrige aftales udløb i de situationer, hvor arbejdsmiljøproblemet ikke blev løst via den indgåede aftale.

Ifølge forslaget vil en aftale kunne opsiges af arbejdsgiveren, hvis denne ønsker det. Aftalen vil også kunne opsiges af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt. Hvis aftaleforløbet afbrydes vil Arbejdstilsynet altid følge op med tilsyn.

2.4. Justering af rådgivningspåbud

2.4.1. Gældende ret

Arbejdstilsynet autoriserer virksomheder, som vil rådgive om arbejdsmiljø. Dette følger af arbejdsmiljølovens § 13 c, hvorefter beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, og af bekendtgørelse nr. 65 af 17. januar 2013 om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet.

Det følger af lovens § 21, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at

undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Det følger af lovens § 77 a, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af et påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Det betyder, at Arbejdstilsynet kan udstede såkaldte rådgivningspåbud til virksomheder, når de i øvrigt får en afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Videre fremgår det af § 77 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor.

Bemyndigelsesbestemmelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 59 af 15. januar 2013 om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet. Det følger af bekendtgørelsen, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud i tre situationer; når påbud vedrører et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, når der gives fem eller flere afgørelser, eller når der gives undersøgelsespåbud i henhold til lovens § 21, og undersøgelsespåbuddet samtidig vedrører det psykiske område eller stoffer og materialer.

Det fremgår af bekendtgørelsen, at en arbejdsgiver eller bygherre, der modtager rådgivningspåbud, skal indhente bistand fra en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, som påbuddet vedrører. Videre fremgår det af bekendtgørelsen, at et rådgivningspåbud ikke kan efterkommes ved at benytte en rådgivningsvirksomhed, der hører under den juridiske enhed, som har modtaget påbuddet.

2.4.2. Ekspertudvalgets overvejelser

Ekspertudvalget har anbefalet, at rådgivningspåbud justeres, så det tager højde for virksomhedernes forskellige behov. Ekspertudvalget anbefaler, at et påbud om rådgivning ændres til et kompetencepåbud, så der i højere grad kan tages højde for virksomhedernes forskellige behov for løsninger. Det betyder, at påbuddet skal handle om, at virksomheden skal anvende den nødvendige sagkundskab på området enten ved opbygning og anvendelse af egne kompetencer eller ved indhentning af ekstern rådgivning.

Det anbefales i Ekspertudvalgets rapport, at når Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, skal Arbejdstilsynet fortsat kunne give påbud om at bruge autoriserede rådgivere. Det indebærer fx, at virksomheder kan få påbud om at inddrage en ekstern arbejdsmiljørådgiver til at løse et alvorligt eller komplekst arbejdsmiljøproblem. Tilsvarende kan virksomheder med mange overtrædelser have brug for ekstern hjælp og bistand. Ligesom de kan have behov for ekstern rådgivning i forbindelse med undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø og om stoffer og materialer.

Videre anbefales det i Ekspertudvalgets rapport, at den nuværende ordning skal være mere fleksibel, således at virksomhederne fremover får mulighed for at opbygge den fornødne sagkundskab på den måde, der giver den bedste udvikling af arbejdsmiljøet. Det kan fx være, at en virksomhed vurderer, at det bedre vil løse den konkrete udfordring at sende ansatte eller ledere på kompetencegivende kurser. Eller det kan være, at der er mulighed for at benytte intern sagkundskab.

Ekspertudvalget anbefaler, at det er Arbejdstilsynet, som tager stilling til, hvilken form for kompetencetilførsel der kan accepteres. Det er i den forbindelse en forudsætning, at virksomheden over for Arbejdstilsynet kan redegøre for, at påbuddet efterkommes.

2.4.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale, at et påbud om rådgivning skal ændres til et kompetencepåbud, så der i højere grad kan tages højde for arbejdspladsernes forskellige behov for løsninger. Det betyder, at påbuddet skal handle om, at virksomhederne anvender den nødvendige sagkundskab på området enten ved opbygning og anvendelse af egne kompetencer eller ved indhentning af ekstern rådgivning. Det vil være Arbejdstilsynet, der tager stilling til, hvilken form for kompetencetilførsel der kan accepteres.

De nuværende regler giver alene mulighed for, at Arbejdstilsynet kan påbyde virksomheder, der modtager afgørelser fra Arbejdstilsynet, at de skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med løsningen af det eller de arbejdsmiljøproblemer, som afgørelsen handler om.

Der er derfor behov for at ændre loven, så det bliver muligt for Arbejdstilsynet at påbyde virksomheder, der modtager afgørelser fra Arbejdstilsynet, at de skal anvende den nødvendige sagkundskab.

2.4.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at den eksisterende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2, ændres, så det bliver muligt for Arbejdstilsynet at påbyde, at undersøgelser skal gennemføres ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

Det foreslås endvidere, at den eksisterende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 77 a ændres, således at det bliver muligt for Arbejdstilsynet at påbyde, at arbejdsgivere, der modtager påbud eller andre afgørelser, skal anvende den nødvendige sagkundskab til at løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, som afgørelsen omhandler.

Rådgivningspåbud justeres, så der tages højde for arbejdspladsernes forskellige behov. Det betyder, at rådgivningspåbud erstattes af det nye kompetencepåbud, der skal handle om, at arbejdspladserne anvender den nødvendige sagkundskab på området enten ved opbygning og anvendelse af egne kompetencer eller ved indhentning af ekstern rådgivning.

Formålet med et kompetencepåbud vil være det samme som formålet med det nuværende rådgivningspåbud, som har til formål at sikre, at arbejdsgivere og bygherrer bliver i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer og styrke arbejdsmiljøarbejdet.

Forslaget indebærer, at arbejdsgiveren kan opfylde et såkaldt kompetencepåbud på tre forskellige måder; enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden, ved at anvende en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ved at anvende en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Et kompetencepåbud vil indeholde krav om, at der skal anvendes den nødvendige sagkundskab for at opfylde påbuddet. Derudover vil kompetencepåbuddet indeholde oplysninger om, hvilke former for sagkundskab, der kan anvendes. Det vil i første omgang være op til arbejdsgiveren at tage stilling til, om den nødvendige sagkundskab ønskes tilvejebragt ved at opbygge og anvende egne interne kompetencer i

virksomheden eller ved at indhente bistand fra en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsgiveren vil over for Arbejdstilsynet skulle redegøre for, hvilken form for sagkundskab der ønskes anvendt. Hvis arbejdsgiveren ønsker at anvende egne interne kompetencer i virksomheden, skal det enten godtgøres, at det sker ved at indhente disse fra en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller godtgøres, hvordan disse kompetencer vil blive tilvejebragt, herunder hvilken form for kompetenceudvikling der vil blive gennemført i form af fx kurser eller uddannelse.

Det vil være Arbejdstilsynet, der skal tage stilling til, hvilken form for sagkundskab, herunder eventuel kompetencetilførsel, der kan accepteres. Ved opbygning af kompetencer i virksomheden vil Arbejdstilsynet vurdere, om den foreslåede kompetenceopbygning er tilstrækkelig til dels at afdække årsagerne til arbejdsmiljøproblemerne og løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, som påbuddet vedrører, dels at forebygge, at tilsvarende arbejdsmiljøproblemer opstår. Ved brug af intern eller ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver vil Arbejdstilsynet undersøge, om den valgte autoriserede rådgiver er autoriseret inden for det område, som påbuddet vedrører.

Med forslaget bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det. Der vil i den forbindelse også kunne fastsættes regler om eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne interne kompetencer, således at det sikres, at løsningen af det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer kan gennemføres inden for den af Arbejdstilsynet fastlagte frist.

Der vil også kunne fastsættes regler om, at det i nogle tilfælde ikke vil være muligt at efterkomme et kompetencepåbud ved at anvende egne interne kompetencer, fx i tilfælde hvor der gives påbud om at undersøge forholdene i det psykiske arbejdsmiljø.

Kriterierne for, hvilke typer af påbud der udløser et kompetencepåbud, vil være de samme som de, der i dag udløser et rådgivningspåbud. Det betyder, at der vil være automatik i, hvornår et påbud eller en afgørelse ledsages af et påbud om at anvende den nødvendige sagkundskab til løsning af et eller flere arbejdsmiljøproblemer. Kompetencepåbud vil kunne gives i forbindelse med alle former for tilsyn og til alle virksomheder med ansatte samt til bygherrer.

En virksomhed vil kunne klage til Arbejdsmiljøklagenævnet over påbuddet, og at virksomheden påbydes at anvende den nødvendige sagkundskab til løsning af et eller flere arbejdsmiljøproblemer. Virksomheden vil ikke kunne klage til Arbejdsmiljøklagenævnet over Arbejdstilsynets accept eller manglende accept af virksomhedens forslag til, hvilken form for sagkundskab, der ønskes anvendt. Arbejdstilsynets vurdering heraf er som altovervejende udgangspunkt ikke en afgørelse, men en procesledende beslutning. Virksomheden vil dog altid kunne klage til Beskæftigelsesministeriet over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Det forudsættes, at hvis Arbejdstilsynet ikke kan acceptere virksomhedens tilbagemelding på påbuddet og kompetencepåbuddet i en situation, hvor virksomheden har anvendt egne interne kompetencer til at løse arbejdsmiljøproblemet, kan et eventuelt nyt kompetencepåbud i det konkrete tilfælde ikke opfyldes ved på ny at anvende egne interne kompetencer.

2.5. Tydelige og klare regler på arbejdsmiljøområdet

2.5.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøloven indeholder i § 1 en formålsbestemmelse, hvorefter det med loven bl.a. tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Bestemmelsen i § 1 er indført med arbejdsmiljøloven i 1977 og er ikke ændret siden. Det fremgår af bemærkningerne til § 1, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, jf. Folketingstidende 1975-76, tillæg A, side 99. Med lov nr. 356 af 9. april 2013 blev det derfor præciseret i lovtæksten, at loven omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø med bestemmelsen i § 1 a.

Arbejdsmiljøloven indeholder endvidere bestemmelser om lovens anvendelsesområde. Den principielle hovedregel i § 2, stk. 1, er, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver. I stk. 2 undtages tre opregnede typer af arbejde fra loven, selv om der er tale om arbejde for en arbejdsgiver. Navnlig undtagelserne i nr. 1 og 2 skal ses i sammenhæng med lovens kapitel 10 om unge under 18 år, der også gælder for unge, der arbejder i privat husholdning, og for unge fra arbejdsgiverens familie, som hører til arbejdsgiverens husstand. I stk. 3 udvides loven på en række konkrete områder til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver, og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2.

Arbejdsmiljøloven indeholder i kapitel 11 a regler om, at en virksomhed kan opnå et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem bl.a. akkrediteret inspektion. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er en formel dokumentation af, at en virksomhed har et højt niveau af systematik og forebyggelse i sit arbejdsmiljøarbejde. Det er frivilligt for virksomhederne, om de vil vælge at få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er fritaget for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn og har ret til at få offentliggjort en kronesmiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnås ved, at virksomheden opfylder kravene i lovens kapitel 11 a om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat samt kravene i en af de 4 bekendtgørelser, der er udstedt med hjemmel i loven, om de fire forskellige måder, hvorpå man kan få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Bekendtgørelse nr. 1194 af 9. oktober 2013 drejer sig om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem inspektion samt krav til inspektionsorganernes kontrol af virksomhederne. Det er akkrediterede inspektionsorganer, der udsteder et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter inspektion af virksomhedens arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøloven indeholder i § 78 en bestemmelse om, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation på arbejdsstedet og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen. Tilsynsbogen skal anvendes til at dokumentere besøg og afgørelser m.v. fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 235 af 3. juni 1977 om tilsynsbog og tilsynsrapporter. Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser om, at Arbejdstilsynet kan kræve, at der på virksomheder og arbejdssteder findes en tilsynsbog i form af et ringbind, og at der skal findes genparten af anmeldelser af arbejdsulykker. Bekendtgørelsen indeholder også bestemmelse om, at arbejdsgiveren har pligt til at melde tilbage på Arbejdstilsynets skriftlige påbud m.v., når Arbejdstilsynet kræver det. Bestemmelsen om tilsynsbog er indført med arbejdsmiljøloven i 1977 og er ikke ændret siden. Bekendtgørelsen er heller ikke ændret siden 1977.

Ifølge lovens § 64, stk. 2, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at »en skolelæge« skal afgive en erklæring om, hvorvidt en elev lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på elevens sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Bestemmelsen er indført med arbejdsmiljøloven i 1977 og er ikke ændret siden.

I lovens § 67, stk. 1, og § 81, stk. 1, om henholdsvis Arbejds miljørådets og Arbejds miljøklagenævnets sammensætning, angives Akademikerne som »Akademikernes Centralorganisation« og KL som »Kommunernes Landsforening«. Samtidig er Finansministeriet repræsenteret i kraft af rollen som offentlig arbejdsgiver for staten.

2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det fremgår af den politiske aftale, at der skal ryddes op i gamle regler på arbejdsmiljøområdet, så reglerne bliver mere forståelige og i højere grad giver mening på de enkelte virksomheder. Aftaleparterne er enige om, at svært forståelige arbejdsmiljøregler ikke må være en barriere for, at reglerne efterleves på virksomhederne. Reglernes hensigt og indhold skal være meningsfulde.

Arbejds miljøloven er fra 1977. Det er derfor fundet hensigtsmæssigt at se på mulighederne for at præcisere og tydeliggøre regler, som er vanskelige at læse og forstå, ophæve regler, som ikke er nødvendige, fx fordi de ikke længere anvendes i praksis, og modernisere sprogbrugen ved at fjerne forældede udtryk i loven. Formålet er at lette forståelsen af loven og fjerne unødige sproglige og forståelsesmæssige vanskeligheder.

Der er ikke dermed tilsigtet nogen ændring af den gældende retstilstand.

Det er grundlæggende, at borgere, virksomheder, organisationer, arbejdsmiljøaktører og andre ikke må være i tvivl om, hvad lovens bestemmelser betyder. Der findes en række bestemmelser i arbejdsmiljøloven som er vanskelige at forstå, og som kan give anledning til misforståelser. Det drejer sig først og fremmest om bestemmelserne om lovens formål og anvendelsesområde. Det vil derfor være hensigtsmæssigt at præcisere og tydeliggøre selve lovteksten for at lette forståelsen af lovens bestemmelser om formål og anvendelsesområde.

Der er også visse af bestemmelserne i arbejdsmiljøloven, som ikke længere anvendes i praksis og dermed er overflødige. Det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at de fremgår af loven. Det drejer sig om bestemmelserne om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem akkrediteret inspektion og bestemmelserne om tilsynsbog.

Der er så vidt vides kun én virksomhed, der har opnået et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem akkrediteret inspektion i forbindelse med indførelse af modellen i 2001. Derfor har bestemmelsen og den tilhørende bekendtgørelse stort set ikke været anvendt i praksis og anvendes ikke i dag. Da der findes andre måder at opnå et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat på, nemlig gennem akkrediteret arbejdsmiljøcertificering, og da disse måder løbende anvendes, vurderes der ikke at være betænkeligheder ved at ophæve reglerne om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem akkrediteret inspektion.

Reglen om tilsynsbog er fra 1977 og bestemmelsen og den bekendtgørelse, der er udstedt med hjemmel heri, vurderes at være forældede, da Arbejdstilsynet i dag kommunikerer digitalt med virksomhederne. Der vurderes derfor ikke at være betænkeligheder ved at ophæve bestemmelsen og den tilhørende bekendtgørelse. Dog indeholder bekendtgørelsen en bestemmelse om, at arbejdsgiveren har pligt til at melde tilbage på afgørelser fra Arbejdstilsynet, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Det vurderes, at der er behov for at fastholde denne bestemmelse og overføre den til loven.

På samme måde vurderes det, at der er behov for at fastholde kravet om, at fravigelse fra reglerne om hvileperiode og fridøgn skal dokumenteres, men på anden vis end via tilsynsbogen.

Det vurderes også, at der er behov for at indsætte en bestemmelse i loven om, at arbejdsgiveren skal sikre og erklære, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, er blevet gjort bekendt med indholdet i tilbagemeldingen på afgørelsen. Arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter havde tidligere adgang til tilsynsbogen, ligesom den skulle overgå til en ny ejer ved virksomhedsoverdragelse. Reglen vil være en kodificering af gældende praksis.

En ophævelse af reglerne om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem akkrediteret inspektion og om tilsynsbog vil bidrage til en forenklet arbejdsmiljølov.

Endelig er der visse af begreberne i arbejdsmiljøloven, som er forældede. Det drejer sig om udtryk som »skolelæge« og navnene på enkelte af arbejdsmarkedets organisationer. En opdatering af disse udtryk vil gøre loven mere læsevenlig og forståelig.

2.5.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 1 a, om at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø ophæves, og at begreberne »fysisk og psykisk« i bestemmelsen i stedet bliver indarbejdet i den gældende § 1, hvor begreberne naturligt hører til. Dermed ophæves en overflødig bestemmelse som led i målet om at forenkle reglerne. Der er med forslaget ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse.

Den gældende § 2 om lovens anvendelsesområde er svært tilgængelig og kan give anledning til misforståelser. Det foreslås derfor at præcisere § 2, så bestemmelsen bliver mere letforståelig. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

På samme måde foreslås det, at lovens § 2, stk. 3, som udvider loven til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver, og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2, formuleres mere fuldstændigt for derved at blive mere let læselig. Samtidig foreslås det, at henvisningerne til andre regler skrives mere præcist. Endvidere foreslås det, at henvisningen til reglerne om stoffer og materialer angives på samme måde som de andre henvisninger i bestemmelsen. Dette af hensyn til læsevenligheden. Der er ikke med forslaget tilsigtet ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Derudover foreslås det, at henvisningerne i lovens § 2, stk. 4, om frivilligt arbejde formuleres mere udførligt, så det letter forståelsen.

Videre foreslås det, at muligheden for at opnå anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem akkrediteret inspektion udgår af lovens kapitel 11 a om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Det foreslås endvidere, at § 78 om tilsynsbog ophæves, og at der indsættes en ny bestemmelse som § 78 c, hvorefter arbejdsgiveren skal give skriftligt tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det. Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i retstilstanden.

Som konsekvens heraf, foreslås det, at henvisningen til tilsynsbogen i § 52 om, at fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn skal noteres i tilsynsbogen, udgår og erstattes af, at fravigelsen skal dokumenteres skriftligt. Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i retstilstanden.

Det foreslås, at begrebet »en skolelæge« i § 64, stk. 2, ændres til »den kommunale sundhedstjeneste«, fordi der ikke længere findes skolelæger.

Det foreslås, at lovens § 67, stk. 1, og § 81, stk. 1, om henholdsvis Arbejds miljørådets og Arbejds miljøklagenævnets sammensætning, ændres således, at »Akademikernes Centralorganisation« og »Kommunerne Landsforening« får de betegnelser, der anvendes i dag. Der er tale om sproglige opdateringer. Desuden foreslås det, at bestemmelserne ændres, således at Skatteministeriet repræsenteres i Arbejds miljørådet og Arbejds miljøklagenævnet i stedet for Finansministeriet, idet ressortansvaret for overenskomstforhandlinger og personale m.v. er overført fra Finansministeriet til Skatteministeriet ved kongelig resolution af 27. juni 2019.

2.6. Gebyr ved skærpet tilsyn

2.6.1. Gældende ret

Arbejds miljøloven indeholder ikke hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan opkræve et gebyr i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed. Det gælder, uanset om et tilsyn har givet anledning til afgørelser eller ej.

Arbejdstilsynet træffer afgørelser om forbud, hvis det er nødvendigt for at afværge en overhængende og betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed og sundhed, og faren skal imødegås straks, jf. arbejds miljølovens § 77, stk. 2. Faren er overhængende, hvis den er til stede i den konkrete arbejds situation, som den tilsynsførende iagttager, og det på grund af arbejdets karakter er sandsynligt, at en ulykke eller en akut fysisk eller psykisk overbelastning kan indtræde som følge heraf. Faren er betydelig, hvis det er sandsynligt, at der opstår en alvorlig persons kade ved en tilskadekomst.

Arbejdstilsynet gennemfører et skærpet tilsyn inden for en kort periode, efter der er afgivet et forbud til en virksomhed - dansk eller udenlandsk. Tilsynet gennemføres på samme arbejdssted, som forbuddet er afgivet på. Det skærpede tilsyn har hjemmel i arbejds miljølovens § 72, stk. 1, nr. 7. Bestemmelsen er af generel karakter og åbner mulighed for, at tilsynet kan antage forskellige former, hvoraf det skærpede tilsyn udgør en tilsynsform.

Det skærpede tilsyn har som formål at kontrollere, om forbuddet er efterkommet, om virksomhedens hovedarbejdsprocesser på arbejdsstedet udføres forsvarligt, og om virksomheden iagttager de krav til egenindsatsen, der er relevante på det skærpede tilsyn. Herudover er formålet, at der indledes en dialog med virksomhederne om, hvordan virksomhederne kan forebygge væsentlige sikkerheds- og sundhedsmæssige risici i relation til forholdene og de væsentligste arbejdsprocesser, virksomheden skal udføre på arbejdsstedet.

Der gennemføres som udgangspunkt et skærpet tilsyn med alle virksomheder, der har fået et forbud, medmindre arbejdet på arbejdsstedet er afsluttet, herunder også på arbejds miljøcertificerede virksomheder. Dog udføres der ikke et skærpet tilsyn i de tilfælde, hvor en virksomhed får et forbud i forbindelse med et risikobaseret tilsyn, uanset om forbuddet er afgivet på hjemmevirksomheden eller på et midlerti-

digt arbejdssted som del af det risikobaserede tilsyn. Derudover udføres der ikke et skærpet tilsyn i de tilfælde, hvor en virksomhed er elektronisk varslet til et risikobaseret tilsyn, inden der afgives et forbud til virksomheden.

Arbejdstilsynet offentliggør på sin hjemmeside de virksomheder, der er under skærpet tilsyn, jf. reglerne i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 1, 1. pkt. Offentliggørelsen omfatter ligesom smileyvisningen virksomheder registreret med CVR nr.

2.6.2. Ekspertudvalgets overvejelser

Ekspertudvalget har anbefalet, at der sker betaling for tilsyn ved gentagne overtrædelser med betydelig fare for ansatte, og at arbejdsgiveren skal betale et fast beløb, når et opfølgende tilsyn på grund af gentagne alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven inden for to år fører til forbud eller strakspåbud ved betydelig fare inden for samme eller lignende område. Ekspertudvalgets anbefaling omfatter også midlertidig og skiftende arbejdssteder.

Det anbefales i Ekspertudvalgets rapport, at arbejdsgiverne skal have et incitament til ikke alene at løse en konkret overtrædelse med betydelig fare, men også til at prioritere en forebyggende arbejdsmiljøindsats, så der ikke fremover inden for samme eller lignende område opstår situationer, der indebærer betydelig fare for de ansattes liv og helbred.

2.6.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeriet har fundet, at Ekspertudvalgets anbefaling om betaling for tilsyn ved gentagne grove overtrædelser bør tilpasses for at kunne gennemføres som en gebyrordning. Baggrunden herfor er, at ordningen i den oprindeligt aftalte form vurderes at bære præg af en sanktion (straf) snarere end et gebyr, der sædvanligvis forstås som betaling for offentlig myndighedsudøvelse (fx en tilladelse eller kontrolvirksomhed), som ikke overstiger omkostningerne forbundet med den pågældende offentlige ydelse. Ordningen i den oprindeligt aftalte form vurderes derimod at ville indeholde pønale elementer, idet betalingen kun ville blive opkrævet hos virksomheder, der gentagne gange havde fået et forbud eller strakspåbud med betydelig fare, og idet betalingen automatisk ville blive opkrævet bagudrettet for det allerede gennemførte tilsyn. Eftersom sådanne tilsyn under andre omstændigheder ikke er gebyrbelagt, ville betalingen i den oprindeligt aftalte ordning således ikke primært knytte sig til det offentliges omkostninger ved at gennemføre tilsynet, men blive udløst som bagudrettet reaktion på konstaterede alvorlige forhold. Ordningen vurderes dermed samlet set at ville have karakter af straf frem for et gebyr og pligten til at betale ville således ikke kunne pålægges administrativt. Der er på den baggrund udarbejdet en justeret gebyrmodel, som der er fundet politisk tilslutning til.

En af intentionerne bag anbefalingen har været, at der under særlige omstændigheder kunne ske en betaling for tilsyn. En udmøntning af anbefalingen skulle således være med til at understøtte, at Arbejdstilsynet følger op over for de virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøreglerne, uden at dette ville gå ud over Arbejdstilsynets øvrige tilsynsvirksomhed.

Aftaleparterne har ønsket, at det skal være helt tydeligt for virksomhederne, at gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven ikke er acceptable, og at der skal være incitament til ikke alene at løse et arbejdsmiljøproblem, men også at forebygge det. Aftaleparterne lægger desuden stor vægt på, at

Arbejdstilsynet følger op over for de virksomheder, der ikke forebygger tilstrækkeligt mod alvorlige arbejdsulykker.

Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet en model med betaling for skærpet tilsyn for i videst muligt omfang at imødekomme Ekspertudvalgets og aftaleparternes ønske. Ministeriet vurderer, at modellen sammen med en generel forhøjelse af niveauet for Arbejdstilsynets grundbøde, som er nærmere beskrevet under pkt. 2.7., kan imødekomme ønsket om i højere grad at motivere virksomhederne til at overholde arbejdsmiljøreglerne.

2.6.4 Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres en bemyndigelsesbestemmelse i en ny § 74 b, stk. 1, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet, som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre et skærpet tilsyn med virksomheder, når Arbejdstilsynet forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende, betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2 (forbud).

Det foreslås endvidere, at beskæftigelsesministeren i en ny § 74 b, stk. 2, bemyndiges til at kunne fastsætte nærmere regler om opkrævning og betaling af gebyrer fra virksomhederne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn. Bemyndigelsen vil blandt andet blive udmøntet til at fastsætte regler om gebyrets størrelse, regulering m.v.

Bemyndigelsesbestemmelsen i § 74 b, stk. 1, giver beskæftigelsesministeren hjemmel til at indføre en ordning, hvorefter virksomhederne skal have et skærpet tilsyn, hvis de har fået et forbud. Det skærpede tilsyn vil blive gennemført på samme arbejdssted, hvor forbuddet blev afgivet. Det vil derfor blive tilstræbt, at det skærpede tilsyn finder sted så hurtigt som muligt efter forbuddet, så det sikres, at der er en direkte sammenhæng mellem det afgivne forbud og det følgende skærpede tilsyn. Det skærpede tilsyn forventes gennemført på midlertidigt eller skiftende arbejdssteder inden én måned efter datoen for det afgivne forbud. På faste arbejdssteder, hvor arbejdsforholdene forbliver de samme over længere tid, forventes det skærpede tilsyn gennemført senest tre måneder efter datoen for det afgivne forbud.

Det foreslås, at det skærpede tilsyn er et ekstra tilsyn, som vil blive gennemført med udgangspunkt i det afgivne forbud, den konkrete virksomheds arbejdsmiljøforhold og de arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige for branchen. Et skærpet tilsyn vil derfor ikke betyde, at virksomheden undtages fra andre tilsynsformer. Det skærpede tilsyn vil blive foretaget uanmeldt. Det foreslås, at det nye skærpede tilsyn skal erstatte det gældende skærpede tilsyn.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil ikke blive anvendt til at fastsætte detaljerede bestemmelser om det nærmere indhold af det skærpede tilsyn, herunder de fremgangsmetoder, som Arbejdstilsynet anvender i sit tilsyn. Det vil sikre en fleksibilitet i forhold til at indarbejde erfaringer med det skærpede tilsyn, så det kan have den største effekt over for de virksomheder, der ikke forebygger tilstrækkeligt mod alvorlige arbejdsulykker.

Det skærpede tilsyn har flere forskelligartede formål. Det første formål er at kontrollere, om virksomheden har efterkommet forbuddet, der udløste det skærpede tilsyn. Kontrollen vil tage udgangspunkt i indholdet af det konkrete forbud og virksomhedens tilbagemelding på denne, hvis en sådan tilbagemelding er modtaget.

Det andet formål med det skærpede tilsyn er at kontrollere, om virksomheden arbejder forsvarligt på arbejdsstedet. Dette indebærer en bred gennemgang af virksomhedens arbejdsmiljø på arbejdsstedet. I den forbindelse vil den tilsynsførende blandt andet skulle kontrollere, om virksomhedens hovedarbejdsprocesser på arbejdsstedet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Det betyder, at der vil blive ført tilsyn med et bredt udsnit af det arbejde, virksomheden udfører på arbejdsstedet, fx i forhold til ulykkesrisici, ergonomiske forhold eller det psykiske arbejdsmiljø. Afhængig af hvad der er givet forbud om, og hvad der konstateres af materielle overtrædelser på det skærpede tilsyn, vil der også blive foretaget kontrol i forhold til relevante egenindsatskrav.

Endelig er formålet med det skærpede tilsyn også, at der indledes dialog med ansatte og arbejdsledere om, hvordan virksomheden fremover kan forebygge alvorlige sikkerheds- og sundhedsmæssige risici i forhold til det arbejde, som virksomheden udfører.

Det foreslås, at det fremover skal være alle virksomheder, der får et forbud, der automatisk også får et skærpet tilsyn, herunder også de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder. Det skærpede tilsyn kan således blive udløst af forbud afgivet på alle former for tilsyn, som Arbejdstilsynet gennemfører. Det skærpede tilsyn foreslås gennemført i alle tilfælde, hvor det er muligt. Kun hvis virksomheden er ophørt med arbejdet på arbejdsstedet, vil Arbejdstilsynet ikke kunne gennemføre det skærpede tilsyn. Herved afskaffes de undladelsesmuligheder, der er beskrevet i afsnit 2.6.1. om gældende ret, hvorved den eksisterende praksis, hvor der ikke udføres skærpet tilsyn i de tilfælde, hvor et forbud afgives i forbindelse med et risikobaseret tilsyn, ophører.

Mange forbud afgives i dag på midlertidigt eller skiftende arbejdssteder. Et skærpet tilsyn, der gennemføres som følge af et forbud afgivet på et midlertidigt eller skiftende arbejdssted, foreslås gennemført på det samme arbejdssted.

Det foreslås, at det skærpede tilsyn gælder for både danske og udenlandske virksomheder.

Indførelsen af det skærpede tilsyn ændrer ikke ved Arbejdstilsynets sædvanlige praksis for, hvornår en lovovertrædelse skal føre til straf, såfremt de almindelige strafferetlige betingelser i øvrigt er opfyldt.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet på sin hjemmeside i forbindelse med smiley-visningen kan offentliggøre navnene på de virksomheder, der er under skærpet tilsyn, i overensstemmelse med de nuværende regler i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 1. Offentliggørelsen vil ske i overensstemmelse med reglerne i lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven), samt Europa Parlamentets og Rådets forordning 2016/679/EU af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af direktiv 95/46/EF (databeskyttelsesforordningen).

Hvis den samme virksomhed får to eller flere forbud på det samme tilsynsbesøg, vil virksomheden som udgangspunkt alene skulle betale for ét skærpet tilsyn. Undtagelsesvist kan der blive gennemført endnu et skærpet tilsyn, som virksomheden også skal afholde udgifterne til, hvis det på grund af antallet og kompleksiteten af de afgivne forbud ikke viser sig muligt at følge op over for alle forbud på det samme skærpede tilsyn. Det kan være tilfældet, hvis et påbegyndt skærpet tilsyn må afbrydes på grund af

virksomhedens forhold, fx fordi de relevante personer fra virksomheden må forlade arbejdsstedet før alle elementer af det skærpede tilsyn er gennemført.

Det foreslås, at gebyret, der vil blive fastsat med hjemmel i den ny § 74 b, stk. 2, fastsættes således, at der opnås fuld dækning for de gennemsnitlige omkostninger, der er forbundet med det skærpede tilsyn. Da det skærpede tilsyn vil have et omfang, der svarer til et almindeligt tilsynsforløb, foreslås det, at gebyret beregnes på baggrund af Arbejdstilsynets gennemsnitlige omkostninger til et tilsynsforløb.

Det foreslås, at størrelsen af gebyret fastsættes ved bekendtgørelse, og således, at der tilstræbes balance over en løbende 4 årig periode fra og med regnskabsåret. Arbejdstilsynet vil mindst en gang om året vurdere, om gebyrsatsen skal justeres for at skabe balance, jf. Finansministeriets Budgetvejledning. Dette vil i givet fald ske i bekendtgørelsesform. Det forventes, at Arbejdstilsynets gennemsnitlige omkostninger til et tilsynsforløb i 2020 vil udgøre ca. 10.000 kr.

For både danske og udenlandske virksomheder foreslås det, at ordningen gælder for de juridiske enheder. Juridiske enheder, der udfører arbejde på midlertidige og skiftende arbejdspladser, vil ligesom andre virksomheder skulle betale et gebyr for det skærpede tilsyn.

Arbejdstilsynet vil opkræve gebyret hos virksomhedens juridiske enhed. I de tilfælde, hvor en virksomhed ikke betaler gebyret, vil Arbejdstilsynet iværksætte en rykkerprocedure med henblik på inddrivelse af gebyret. Gebyrer og morarenter ved manglende betaling opkræves i henhold til statens gældende regler.

Det foreslås, at det fastsættes i § 74 b, stk. 2, at gebyrer, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt hver måned fra forfaldsdatoen. Renten foreslås fastsat til 1,5 pct. som det er tilfældet for Arbejdstilsynets andre gebyrer efter Arbejdstiljølovens § 74.

Virksomhederne kan som hidtil klage til Arbejdstiljøklagenævnet over forbud, der afgives med hjemmel i § 77, stk. 2. Hvis virksomheden får medhold i sin klage, vil et eventuelt opkrævet gebyr blive tilbagebetalt. Da et skærpet tilsyn genereres automatisk og er en retsfølge af en afgørelse om forbud, vil virksomheden ikke kunne klage over, at virksomheden får et skærpet tilsyn eller at virksomheden skal betale et gebyr herfor. Gennemførelsen af det skærpede tilsyn beror således ikke på en særskilt afgørelse herom fra Arbejdstilsynets side.

2.7. Skærpede bøder ved materielle overtrædelser af arbejdstiljøloven

2.7.1. Gældende ret

Overtrædelser af arbejdstiljøloven kan straffes med bøde eller fængsel. I praksis er sanktionen for overtrædelse af arbejdstiljølovgivningen bøde. Der har endnu ikke været idømt frihedsstraf for overtrædelse af arbejdstiljølovgivningen.

En bøde til en arbejdsgiver for materielle overtrædelser af arbejdstiljølovgivningen består efter retspraksis af en »grundbøde«, som er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed, jf. § 82, stk. 1, eller § 83, stk. 1.

Grundbøden fordobles, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. § 82, stk. 2, – og herved fremkommer »normalbøden«. Herefter kan bøden forhøjes yderligere

med 10.000 kr. og/eller 20.000 kr., hvis der er henholdsvis skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder ved overtrædelsen, jf. § 82, stk. 4-5. Endelig sker der herefter differentiering af den samlede bøde på baggrund af virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte, jf. § 82, stk. 6.

2.7.1.1. Grundbøden ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Grundbøden efter § 82, stk. 1, og § 83, stk. 1, fastsættes ud fra overtrædelsens grovhed. Bødestørrelserne for grundbøden er for arbejdsgivere blevet fastsat i retspraksis.

Materielle overtrædelser er overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Det kan fx være svejsning uden brug af udsugning eller arbejde i højden uden sikring mod faren for nedstyrtning. For materielle overtrædelser udmåles for arbejdsgivere som udgangspunkt en grundbøde på 20.000 kr. efter § 82, stk. 1 og § 83, stk. 1. Dette niveau blev fastslået i Højesterets domme af 3. november 1999, som er gengivet i U 2000.293H og U2000. 295H.

Visse materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen er karakteriseret ved, at overtrædelsen har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Der kan fx være tale om nedbrydningsarbejde uden rette sikkerhedsudstyr, udgravningsarbejde uden tilstrækkelig sikring mod jordsammenstyrning og arbejde, hvor der er eksplosionsfare, kvælningsfare, forgiftningsfare eller fare for ætsning. I disse sager er udgangspunktet efter retspraksis en grundbøde på 40.000 kr. efter § 82, stk. 1 og § 83, stk. 1.

2.7.1.2 Højere bøde ved overtrædelser, der har medført ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge

Det fremgår af § 82, stk. 2, at straffen kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Bestemmelsen blev indført ved lov nr. 1395 af 27. december 2008.

Det er i forbindelse med vedtagelsen af den omhandlede bestemmelse forudsat, at der sker en fordobling af bødeniveauet for overtrædelser efter § 82, stk. 1, når overtrædelsen har resulteret i en ulykke med dødsfald eller alvorlig personskade.

For arbejdsgivere indebærer det, at bødeniveauet for overtrædelser med en grundbøde på 20.000 kr. stiger til 40.000 kr., mens bødeniveauet for overtrædelser med en grundbøde på 40.000 kr. stiger til 80.000 kr.

Tilsvarende er det ved overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge forudsat, at bødeniveauet fordobles for andre persongrupper, der straffes efter § 82, stk. 2.

Ifølge § 82, stk. 2, er det en betingelse, at overtrædelsen har medført en ulykke med døden til følge eller »alvorlig personskade«.

Begrebet »alvorlig personskade« kan fx omfatte amputationer, knoglebrud, sårskader eller ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger. Skader som forstuvninger samt brud på fingre og tæer vil normalt ikke kunne betragtes som alvorlig personskade. Det følger af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2008-09, tillæg, A, side 1305. Det tilkommer i øvrigt domstolene ved en konkret vurdering at fastslå om en skade er en »alvorlig personskade«.

Bøder efter § 82, stk. 2, kan forhøjes yderligere med henvisning til § 82, stk. 4, nr. 2-4, og § 82, stk. 5, om skærpende og særligt skærpende omstændigheder, men *ikke* med henvisning til den skærpende omstændighed i § 82, stk. 4, nr. 1. Det følger af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2008-09, tillæg, A, side 1289f. Skærpelse af bøden efter § 82, stk. 4, nr. 1. omfatter overtrædelser, der har resulteret i arbejdsulykker med mindre personskader, eller hvor der ved overtrædelser er fremkaldt fare for skade på liv eller helbred.

Ansatte, der kommer til skade ved en arbejdsulykke, straffes ikke. Ansatte, der ved en overtrædelse er årsag til, at en kollega kommer til skade, straffes ligeledes ikke. Dette fremgår af bemærkningerne til § 82, stk. 2.

2.7.1.3. Højere bøde i gentagelsestilfælde

Det fremgår af § 82, stk. 5, nr. 4, at det skal betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Bestemmelsen blev indført ved lov nr. 1869 af 29. december 2015. Det er i forbindelse med vedtagelsen af den omhandlede bestemmelse forudsat, at enhver tidligere grov overtrædelse, der har medført en straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen inden for 4 år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse, tillægges gentagelsesvirkning ved bødens udmåling. Den tidligere sag skal således være afgjort ved bødevedtagelse eller endelig dom inden for 4 år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse.

Det er uden betydning, om de tidligere straffe vedrører samme, lignende eller helt andre overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det afgørende er, at både den tidligere lovovertrædelse og den aktuelle lovovertrædelse kan karakteriseres som en grov overtrædelse.

Fastsættelsen af tidsperioden på 4 år er en fravigelse af den almindelige tidsmæssige udstrækning på 10 år af den periode, hvor en strafbar overtrædelse kan tillægges gentagelsesvirkning, jf. straffelovens § 84, stk. 3.

Perioden på 4 år var en del af en politisk aftale fra 26. marts 2015, fordi der fra politisk side var ønske om at forkorte perioden under hensyn til, at enhver tidligere grov overtrædelse, der har medført en afgjort straffesag, ville blive omfattet af § 82, stk. 5, nr. 4. Det er med vedtagelsen af bestemmelsen, forudsat, at den overtrædelse, der aktuelt er til pådømmelse, ligeledes er en grov overtrædelse. Det følger af bemærkningerne til § 1, nr. 7, jf. Folketingstidende 2015-16, A, L 31, som fremsat, side 13f.

Bødeforhøjelsen er 20.000 kr. i tilfælde omfattet af § 82, stk. 5, nr. 4. Det gælder uanset antallet af tidligere straffe i perioden.

Juridisk enhed skal som hidtil forstås i overensstemmelse med lov om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).

Gentagelsesvirkning finder anvendelse ved grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Ved grove overtrædelser efter § 82, stk. 5, nr. 4, forstås de sager, hvor der rejses direkte straffesager uden forudgående påbud. Det følger af bemærkningerne til § 1, nr. 7, jf. Folketingstidende 2015-16, A, L 31, som fremsat,

side 13f, hvor også er angivet følgende eksempler på typiske områder for direkte straffesager uden foregående påbud:

- fare for nedstyrtning, fare for gennemstyrtning,
- manglende afstivning ved opstilling af betonelementer,
- fare for sammenstyrtning og sammenskridning ved jordarbejde,
- arbejde med farlige stoffer og materialer uden sikkerhedsforanstaltninger,
- arbejde ved farlige tekniske hjælpemidler, hvor der ikke er truffet foranstaltninger til at hindre fare for klemning,
- berøring med de bevægelige maskindele eller andre farlige situationer, hvis der er foretaget indgreb i det tekniske hjælpemiddel, så sikkerhedsfunktionerne er sat ud af funktion,
- uforsvarlig stabling/læsning med risiko for sammenskridning,
- uforsvarligt personløft,
- fare for ætsning, brand, kvælning, forgiftning og eksplosion og
- unges ulovlige arbejde.

Grove overtrædelser efter § 82, stk. 5, nr. 4, omhandler typisk overtrædelse af reglerne i § 38, stk. 1, om arbejdets udførelse, § 42, stk. 1, om arbejdsstedets indretning, § 45, stk. 1, om tekniske hjælpemidler m.v., § 48, stk. 1, om stoffer og materialer, eller kap. 10 om unges arbejde.

§ 82, stk. 5, nr. 4, finder ikke anvendelse ved manglende efterkommelse af udstedte påbud. Det følger af lovbemærkningerne til § 1, nr. 7, jf. Folketingstidende 2015-16, A, L 31, som fremsat, side 14.

I de tilfælde, som ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens § 82, stk. 5, nr. 4, vil gentagelsesvirkning i almindelighed fortsat følge af straffelovens § 81, nr. 1.

2.7.2. Ekspertudvalgets overvejelser.

Ekspertudvalget anbefaler skærpede bøder ved alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Udvalget finder, at bøderne for overtrædelse af arbejdsmiljøloven med alvorlige konsekvenser samt bøderne for gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven skal skærpes yderligere.

Ekspertudvalget vurderer, at skærpelserne vil sende et endnu tydeligere signal om, at overtrædelser med alvorlige konsekvenser og gentagne grove overtrædelser ikke er acceptable.

For det første anbefales det, at bødeniveauet skal forhøjes for overtrædelser, der medfører ulykker med alvorlige personskader eller ulykker med døden til følge. Bødeniveauet for overtrædelser, der har medført alvorlige konsekvenser for den ansatte eller ligefrem medført dødsfald, vil herved blive mærkbart højere end bødeniveauet for overtrædelser, der har medført mindre personskader.

For det andet anbefales det, at bødeniveauet ved gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven skal forhøjes yderligere. Det indebærer, at bøden skal stige progressivt, når arbejdsgiveren inden for en fireårig periode tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Der lægges op til, at det ligesom i dag vil være antal afgjorte straffesager til den samlede juridiske enhed – uanset om denne fx er en virksomhed i selskabsform eller en enkeltmandsejet virksomhed – som vil være afgørende for, hvorvidt bøden forhøjes for gentagne grove overtrædelser.

2.7.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale, at bøderne for overtrædelser af arbejdsmiljøloven skal skærpes yderligere, dels ved overtrædelser som medfører alvorlige personskader, eller som har døden til følge, dels ved gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Det fremgår af aftalen, at bøderne for overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der medfører alvorlige personskader eller har døden til følge skal skærpes yderligere. Det fremgår videre, at for arbejdsgivere skal grundbøden for sådanne overtrædelser fremadrettet forhøjes med henholdsvis 40.000 kr. ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 20.000 kr. og med 80.000 kr. ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 40.000 kr.

Endvidere fremgår det af aftalen, at bøderne skal skærpes for gentagne grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Det fremgår videre, at for arbejdsgivere skal bøden forhøjes med yderligere 10.000 kr. for hver gang, arbejdsgiveren inden for en 4 års periode tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

I aftalen fremgår det også, at bøden herefter, som i dag, kan forhøjes yderligere med henvisning til skærpende omstændigheder eller andre særligt skærpende omstændigheder samt med henvisning til virksomhedens størrelse.

Efter gældende praksis udmåles grundbøden for arbejdsgiveres materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven i dag som udgangspunkt til 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed. Grundbøden på 20.000 kr. blev fastslået i Højesterets domme af 3. november 1999. Grundbøden på 40.000 kr. hviler også på retspraksis, der rækker mere end 10 år tilbage i tiden.

Grundbødeniveauet har således i en længere årrække ikke været ændret. I årene 2008, 2011 og 2015 er bødeniveauet dog blevet forhøjet gennem ændringer af arbejdsmiljøloven *for* overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade/død, *for* overtrædelser med skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder samt efter virksomhedens størrelse.

2.7.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at § 82, stk. 1, og § 83, stk. 1, ændres med henblik på at forhøje strafniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Der henvises til afsnit 2.7.4.1.

Det foreslås, at § 82, stk. 2, ændres med henblik på at forhøje strafniveauet for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Der henvises til afsnit 2.7.4.2.

Det forudsættes videre, at bødeniveauet for forhøjelser efter § 82, stk. 4 – 5, om skærpende og særligt skærpende omstændigheder, fortsat skal bevares på det nuværende niveau, således at bødeforhøjelsen pr. skærpende omstændighed er 10.000 kr., mens den pr. særligt skærpende omstændighed er 20.000 kr. Dog foreslås det at ændre i bestemmelsen om den særligt skærpende omstændighed om gentagelsesvirkning, jf. § 82, stk. 5, nr. 4, med henblik på at forhøje strafniveauet i tilfælde af flere tidligere straffe for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Der henvises til afsnit 2.7.4.3.

Endelig forudsættes det, at bødeniveauet for forhøjelser efter § 82, stk. 6, om differentiering efter

virksomhedsstørrelse, fortsat skal bevares. Dermed vil det fortsat være den samlede bøde med eventuelle forhøjelser på grund af alvorlig personskade/død samt forhøjelse ved skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder, der bliver forhøjet med 50 pct. for mellemstore virksomheder (9-34 ansatte), med 75 pct. for store virksomheder (35-99 ansatte) og med 100 pct. for meget store virksomheder (100 eller flere ansatte).

Arbejdstilsynets adgang til at anvende administrativt bødeforlæg for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vil følge af allerede gældende regler på området.

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

2.7.4.1. Forhøjelse af grundbøden ved materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven

Det foreslås, at § 82, stk. 1, og § 83, stk. 1, ændres med henblik på at forhøje straffniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Ændringen skal træde i kraft 1. september 2021.

For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden for materielle overtrædelser, som arbejdsgiveren er ansvarlig for, forhøjes henholdsvis fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Tabel 1 og 2 nedenfor illustrerer, hvordan forhøjelsen af grundbøden på 4.600 kr. får indvirkning på bødeniveauet for arbejdsgivere, der er ansvarlige for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven – fordelt på virksomhedsstørrelse. Tabellerne er angivet med nuværende grundbøder og den foreslåede forhøjelse af grundbøden, der træder i kraft 1. september 2021.

Når grundbøden forhøjes kan der ske en ydeligere forhøjelse af bøden afhængig af virksomhedens størrelse. Det følger af gældende regler. Denne afledte effekt er illustreret ved skema 1 og 2, hvor det fremgår hvordan den afledte effekt har betydning for de forskellige virksomhedsstørrelser.

Table 1 Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser begået fra 1. september 2021 og fremefter, hvor grundbøden forhøjes til 24.600 kr.- fordelt på virksomhedsstørrelse (antal ansatte) og angivet i forhold til nuværende og det foreslåede bødeniveau.

Bøde	0-9 ansatte		10-34 ansatte		35-99 ansatte		100 eller flere ansatte	
	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse
Grundbøde	20.000	24.600	20.000	24.600	20.000	24.600	20.000	24.600
Differentiering pga. virksomhedsstørrelse	-	-	10.000	12.300	15.000	18.450	20.000	24.600
I alt^{*)}	20.000	24.600	30.000	36.900	35.000	43.050	40.000	49.200

^{*)} Bøden kan være højere, hvis der i forbindelse med overtrædelser er skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder.

Table 2 Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser begået fra 1. september 2021 og fremefter, hvor grundbøden forhøjes til 44.600 kr.- fordelt på virksomhedsstørrelse (antal ansatte) og angivet i forhold til nuværende og det foreslåede bødeniveau.

Bøde	0-9 ansatte		10-34 ansatte		35-99 ansatte		100 eller flere ansatte	
	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse
Grundbøde	40.000	44.600	40.000	44.600	40.000	44.600	40.000	44.600
Differentiering pga. virksomhedsstørrelse	-	-	20.000	22.300	30.000	33.450	40.000	44.600
I alt^{*)}	40.000	44.600	65.000	66.900	70.000	78.050	80.000	89.200

^{*)} Bøden kan være højere, hvis der i forbindelse med overtrædelser er skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder.

For overtrædelser begået før 1. september 2021 vil grundbøden for materielle overtrædelser følge det gældende bødeniveau.

For arbejdsgivere betyder det, at grundbøden for materielle overtrædelser er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed. I tabel 1 og 2 svarer det til kolumnerne med det nuværende bødeniveau, som er fordelt på virksomhedsstørrelse (antal ansatte).

2.7.4.2. Bødeskærpelse ved overtrædelser, der har medført ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge

Det foreslås, at arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2, ændres, og det forudsættes herved, at grundbøden forhøjes med et tillæg på 2 gange grundbødebeløbet, når overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlige personskade eller døden til følge. Det foreslås, at ændringen træder i kraft 1. januar 2020.

Når en overtrædelse har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge betyder ændringen af § 82, stk. 2 for arbejdsgivere, at grundbøden for en overtrædelse af arbejdsmiljøloven begået fra 1. september 2021 og fremefter, skal:

- forhøjes med et tillæg på i alt 49.200 kr. (2 gange 24.600 kr.) ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 24.600 kr.
- forhøjes med et tillæg på i alt 89.200 kr. (2 gange 44.600 kr.), ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 44.600 kr.

Tabel 3 og 4 nedenfor indeholder en beskrivelse af, hvordan der med lovforslaget foreslås at øge bødeforhøjelsen over for arbejdsgivere, der er ansvarlige for en materiel overtrædelse af arbejdsmiljøloven, der er begået fra 1. september 2021, og som medfører en ulykke en alvorlig personskade eller døden til følge. I begge tabeller vises nuværende og foreslåede bødeniveau fordelt på forskellige virksomhedsstørrelser.

For overtrædelser begået fra 1. januar 2020 til 31. august 2021 henvises til tabel 5 og 6.

Tabel 3 angiver bødeniveau med udgangspunkt i overtrædelser, hvor grundbøden er 24.600 kr. Tabel 4 angiver bødeniveau med udgangspunkt i overtrædelser, hvor grundbøden er 44.600 kr. Begge tabeller gælder for overtrædelser begået fra 1. september 2021 og fremefter.

Tabel 3. Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser begået fra 1. september 2021 og fremefter, hvor grundbøden er 24.600 kr., og hvor overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald - fordelt på virksomhedsstørrelse (antal ansatte) og angivet i forhold til nuværende og det foreslåede bødeniveau.

Bøde	0-9 ansatte		10-34 ansatte		35-99 ansatte		100 eller flere ansatte	
	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse
Grundbøde	20.000	24.600	20.000	24.600	20.000	24.600	20.000	24.600
Alvorlig personskade eller død	20.000	49.200	20.000	49.200	20.000	49.200	20.000	49.200
Differentiering pga. virksomhedsstørrelse	-	-	20.000	36.900	30.000	55.350	40.000	73.800
I alt^{*)}	40.000	73.800	60.000	110.700	70.000	129.150	80.000	147.600

*) Bøden kan være højere, hvis der i forbindelse med overtrædelsen er skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder.

Table 4. Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser begået fra 1. september 2021 og fremefter, hvor grundbøden er 44.600 kr., og hvor overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald - fordelt på virksomhedsstørrelse (antal ansatte) og angivet i forhold til nuværende og det foreslåede bødeniveau.

Bøde	0-9 ansatte		10-34 ansatte		35-99 ansatte		100 eller flere ansatte	
	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse
Grundbøde	40.000	44.600	40.000	44.600	40.000	44.600	40.000	44.600
Alvorlig personskade eller død	40.000	89.200	40.000	89.200	40.000	89.200	40.000	89.200
Differentiering pga. virksomhedsstørrelse	-	-	40.000	66.900	60.000	100.350	80.000	133.800
I alt^{*)}	80.000	133.800	120.000	200.700	140.000	234.150	160.000	267.600

*) Bøden kan være højere, hvis der i forbindelse med overtrædelsen er skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder.

For overtrædelser begået før 1. september 2021 vil grundbøden for materielle overtrædelser følge det gældende bødeniveau.

For arbejdsgivere betyder det, at grundbøden for materielle overtrædelser er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed.

Når en overtrædelse har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge betyder ændringen af § 82, stk. 2, at grundbøden for en overtrædelse af arbejdsmiljøloven begået fra 1. januar 2020 til 31. august 2021, skal:

- forhøjes med et tillæg på i alt 40.000 kr. (2 gange 20.000 kr.) ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 20.000 kr.
- forhøjes med et tillæg på i alt 80.000 kr. (2 gange 40.000 kr.), ved overtrædelser, hvor grundbøden udgør 40.000 kr.

Det foreslåede bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser fra 1. januar 2020 til 31. august 2021, når overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge fremgår af tabel 5 og 6.

Table 5 angiver bødeniveau for arbejdsgivere med udgangspunkt i overtrædelser, hvor grundbøden er 20.000 kr. Table 6 angiver bødeniveau for arbejdsgivere med udgangspunkt i overtrædelser, hvor grundbøden er 40.000 kr. Begge tabeller gælder for overtrædelser begået fra 1. januar 2020 til 31. august 2021.

Table 5. Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser fra 1. januar 2020 til 31. august 2021, hvor grundbøden er 20.000 kr., og hvor overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald - fordelt på virksomhedsstørrelse (antal ansatte) og angivet i forhold til nuværende og det foreslåede bødeniveau.

Bøde	0-9 ansatte		10-34 ansatte		35-99 ansatte		100 eller flere ansatte	
	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse
Grundbøde	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
Alvorlig personskade eller død	20.000	40.000	20.000	40.000	20.000	40.000	20.000	40.000
Differentiering pga. virksomhedsstørrelse	-	-	20.000	30.000	30.000	45.000	40.000	60.000
I alt^{*)}	40.000	60.000	60.000	90.000	70.000	105.000	80.000	120.000

*) Bøden kan være højere, hvis der i forbindelse med overtrædelsen er skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder.

Table 6. Bødeniveau for arbejdsgivere ved overtrædelser fra 1. januar 2020 til 31. august 2021, hvor grundbøden er 40.000 kr., og hvor overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald - fordelt på virksomhedsstørrelse (antal ansatte) og angivet i forhold til nuværende og det foreslåede bødeniveau

Bøde	0-9 ansatte		10-34 ansatte		35-99 ansatte		100 eller flere ansatte	
	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse	Nuværende Bødeniveau	Foreslået forhøjelse
Grundbøde	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
Alvorlig personskade eller død	40.000	80.000	40.000	80.000	40.000	80.000	40.000	80.000
Differentiering pga. virksomhedsstørrelse	-	-	40.000	60.000	60.000	90.000	80.000	120.000
I alt^{*)}	80.000	120.000	120.000	180.000	140.000	210.000	160.000	240.000

*) Bøden kan være højere, hvis der i forbindelse med overtrædelsen er skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder.

Der er med lovforslaget om ændring af § 82, stk. 2, alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

2.7.4.3. Bødeskærpelse i gentagelsestilfælde

Det foreslås at arbejdsmiljølovens § 82, stk. 5, nr. 4, ændres, og det forudsættes herved, at straffen forhøjes yderligere for hver gang en arbejdsgiver eller andre, der har pligter efter arbejdsmiljøloven, inden for en 4 års periode tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det foreslås, at ændringen træder i kraft 1. januar 2020.

For arbejdsgivere forudsættes det med lovforslaget, at bøden forhøjes yderligere med 10.000 kr. for hver gang, arbejdsgiveren inden for 4 års perioden tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Det betyder, at hvis der er én tidligere straf, forhøjes bøden som hidtil alene med 20.000 kr., jf. gældende § 82, stk. 5, nr. 4.

Hvis der er to tidligere straffe, forhøjes bøden med i alt 30.000 kr.: 20.000 kr., jf. gældende § 82, stk. 5, nr. 4, og yderligere 10.000 kr., jf. den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 4.

Hvis der er tre tidligere straffe, forhøjes bøden med i alt 40.000 kr.: 20.000 kr., jf. gældende § 82, stk. 5, nr. 4, og yderligere 20.000 kr., jf. den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 4.

Hvis der er fire tidligere straffe, forhøjes bøden med i alt 50.000 kr.: 20.000 kr., jf. gældende § 82, stk. 5, nr. 4, og yderligere 30.000 kr., jf. den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 4.

Der sigtes mod tilsvarende progression, hvis der er fem eller flere tidligere straffe.

Det er med lovforslaget i øvrigt ikke tilsigtet nogen ændring i anvendelsesområdet for § 82, stk. 4, nr. 5.

2.8. Bedre viden om udvikling af arbejdsmiljøet og om effekten af indsatsen

2.8.1. Gældende ret

2.8.1.1. Forsøgs- og udviklingsaktiviteter

Der er i dag ikke hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan gennemføre forsøgs- og udviklingsaktiviteter i forhold til at træffe afgørelse, herunder i forhold til de konsekvenser, som afgørelser medfører, så som påbud om at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i angivne situationer og tildeling af smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside.

I dag udsteder Arbejdstilsynet afgørelser i henhold til § 77. Afgørelserne har karakter af påbud med frist, forbud, strakspåbud og afgørelse uden handlepligt.

I nærmere angivne situationer, jf. § 77 a, og bekendtgørelse nr. 59 af 15. januar 2013 om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder, ledsages Arbejdstilsynets afgørelse af et påbud om at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver (rådgivningspåbud). Det foreslås dog, at dette ændres til et kompetencepåbud, jf. pkt. 2.4.

Desuden ledsages Arbejdstilsynets afgørelser af visningen af en smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside,

jf. § 78 a, og bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v.

2.8.1.2. Adgang til data og videregivelse af data

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregistret og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervssygdomme.

Bestemmelsen blev indsat med lov nr. 508 af 19. maj 2010, og trådte i kraft den 21. maj 2010. Formålet var at lade anmeldelser af erhvervssygdomme indgå i Arbejdstilsynets tilrettelæggelse af sine tilsynsopgaver i forhold til virksomheder og i Arbejdstilsynets analyser af påvirkningsforhold m.v. Adgangen til systemerne gav Arbejdstilsynet mulighed for at indsamle nødvendige oplysninger til at identificere de virksomheder, hvor skaderne var opstået.

Videre fremgår det af § 72, stk. 3, at Arbejdstilsynet kan få adgang til terminaloplysninger om arbejdsulykker og erhvervssygdomme på personniveau i Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets fælles system til anmeldelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme, herunder til indsamling og samkøring i kontroløjemed samt til analyse, forebyggelse og statistik.

Bestemmelsen blev indsat med lov nr. 395 af 2. maj 2016 og trådte i kraft den 1. juli 2016. Baggrunden for bestemmelsen var, at Arbejdsskadestyrelsens opgaver blev flyttet til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, og at det fælles system mellem Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet til anmeldelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme organisatorisk blev placeret i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der dermed fik rådighed over systemet. Formålet med bestemmelsen var at sikre, at Arbejdstilsynet fortsat kunne lade oplysningerne om arbejdsulykker og – som noget nyt – oplysninger om erhvervssygdomme indgå i arbejdet med Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning, ligesom oplysningerne fortsat skulle kunne benyttes til analyse, forebyggelsestiltag og statistiske formål.

Af § 72, stk. 4, fremgår det, at i det omfang, det er nødvendigt til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, kan Arbejdstilsynet indsamle og samkøre oplysninger i kontroløjemed fra 1) indkomstregistret om ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato og timetal, 2) det fælles IT-baserede datagrundlag til brug for administrationen af arbejdsmarkedetslovgivningen om sygedagpengelængden, fraværsårsagen, ydelsen, sagsarten, og ansættelsesstedet samt sygedagpengenes forløb og ophør for modtagere af sygedagpenge og 3) CPR-registret om statsborgerskab og indrejsedato.

Endelig fremgår det af § 72, stk. 5, at i det omfang det er nødvendigt i kontroløjemed og til analyse og forebyggelsesformål samt statistiske formål, kan Arbejdstilsynet indsamle og samkøre oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings øvrige datagrundlag ud over det i stk. 3 nævnte om arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

Bestemmelsen blev indsat med lov nr. 395 af 2. maj 2016, og trådte i kraft den 1. juli 2016. Baggrunden for bestemmelsen var, at Arbejdsskadestyrelsens opgaver blev flyttet til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Der blev dermed behov for at præcisere hjemmelsgrundlaget til, at Arbejdstilsynet kan indhente oplysninger fra det øvrige datagrundlag fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. De øvrige oplysninger

skal som hidtil anvendes til målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats og til analyse, forebyggelsestiltag og statistiske formål.

I forbindelse med målretning af Arbejdstilsynets tilsynsindsats kan Arbejdstilsynet også anvende oplysninger om Arbejdstilsynets afgørelser til virksomhederne samt oplysninger fra Arbejdstilsynets tilsynsførende om deres kendskab til virksomhederne.

Arbejdsmiljøloven indeholder i dag ikke hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder.

2.8.1.3. Behandling af data og videregivelse af data

Arbejdstilsynet behandler oplysninger i det omfang det er nødvendigt for Arbejdstilsynets opgavevaretagelse i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. Denne behandling sker i elektroniske sagshåndteringssystemer samt i en række elektroniske databaser og registre, som Arbejdstilsynet er ansvarlige for at drive og vedligeholde.

Arbejdstilsynets behandling af oplysninger er omfattet af forvaltningsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 433 af 22. april 2014. Det følger af forvaltningslovens § 28, stk. 1, at for videregivelse af personoplysninger til en anden forvaltningsmyndighed, der helt eller delvis foretages ved hjælp af automatisk databehandling, finder reglerne i databeskyttelsesforordningen anvendelse, medmindre videregivelsen er reguleret af lov om retshåndhævende myndigheders behandling af personoplysninger. Herudover gælder de almindelige forvaltningsretlige principper, herunder sagligheds- og proportionalitetsprincipperne. Det betyder, at Arbejdstilsynet kun behandler oplysninger, hvis det er sagligt og proportionalt.

Videre følger det af forvaltningslovens § 28, stk. 2, nr. 2, at oplysninger af fortrolig karakter, som ikke er omfattet af stk. 1, kun må videregives til en anden forvaltningsmyndighed, når det følger af lov eller bestemmelser fastsat i henhold til lov, at oplysningen skal videregives. Forvaltningslovens § 28, stk. 2, tager sigte på oplysninger af fortrolig karakter, som ikke angår identificerbare fysiske personer, dvs. fortrolige oplysninger om juridiske personer og fortrolige oplysninger, som hverken angår juridiske personer eller identificerbare fysiske personer. Endvidere følger det af forvaltningslovens § 31, at i det omfang en forvaltningsmyndighed er berettiget til at videregive en oplysning, skal myndigheden på begæring af en anden forvaltningsmyndighed videregive oplysningen, hvis den er af betydning for myndighedens virksomhed eller for en afgørelse, som myndigheden skal træffe. Bestemmelsen er ikke begrænset til at omfatte fortrolige oplysninger og gælder både for personoplysninger og andre oplysninger.

Arbejdstilsynets behandling af oplysninger er endvidere omfattet af persondatalovgivningen, jf. databeskyttelsesforordningen samt databeskyttelsesloven, jf. lov nr. 502 af 23. maj 2018. Det skyldes, at Arbejdstilsynet bl.a. behandler personoplysninger, herunder oplysninger om erhvervssygdomme og arbejdsulykker.

Databeskyttelsesforordningen finder ifølge forordningens artikel 2, stk. 1, anvendelse på behandling af personoplysninger, der helt eller delvist foretages ved hjælp af automatisk databehandling, og på anden ikke-automatisk behandling af personoplysninger, der er eller vil blive indeholdt i et register. Ved behandling af personoplysninger forstås ifølge forordningens artikel 4, nr. 2, enhver aktivitet eller række af aktiviteter – med eller uden brug af automatisk behandling – som personoplysninger eller en samling af personoplysninger gøres til genstand for, fx indsamling, registrering, organisering, systematisering,

opbevaring, tilpasning eller ændring, genfindning, søgning, brug, videregivelse ved transmission, formidling eller enhver anden form for overladelse, sammenstilling eller samkøring, begrænsning, sletning eller tilintetgørelse.

Samkøring er en særlig form for behandling, som bl.a. personoplysninger kan gøres til genstand for. Samkøring er en fælles betegnelse for forskellige tekniske løsninger, som vedrører sammenkobling af oplysninger, der kommer fra forskellige registre. Under samkøring hører maskinelle overførsler, hvorved et register tilføres oplysninger fra et andet register, således at det modtagende register udvides med disse oplysninger. Til begrebet samkøring henregnes endvidere maskinelle sammenstillinger af oplysninger fra forskellige registre, hvorved der dannes et nyt »uddata-produkt«, fx et nyt register.

2.8.2. Ekspertudvalgets overvejelser

Ekspertudvalget har anbefalet, at der tilvejebringes bedre viden om udvikling i arbejdsmiljøet og om effekten af indsatsen. Ekspertudvalget anbefaler, at analyser og datagrundlag på arbejdsmiljøområdet udnyttes til bedre at kunne følge udviklingen i arbejdsmiljøet og måle effekter af indsatsen. Det omfatter bl.a. en bedre og mere koordineret anvendelse af eksisterende data.

Ifølge Ekspertudvalget mangler der viden om, hvordan arbejdspladserne kan forebygge komplekse arbejdsmiljøproblemer, og om effekten af bl.a. Arbejdstilsynets, branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og arbejdsmiljørådgiveres indsats. Det har konsekvenser for indsatsen og muligheden for at sætte ind, før problemerne vokser sig store.

Samtidig har Ekspertudvalget anbefalet, at der sker en målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn, og at der udvikles en forbedret risikomodel, som kan føre til en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der udtages til tilsyn.

Ekspertudvalget har vurderet, at der er derfor behov for at videreudvikle modellen, der udvælger virksomheder til tilsyn, og datagrundlaget herfor, så der opnås mere præcise informationer om de konkrete virksomheders risiko for arbejdsmiljøproblemer.

2.8.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale, at analyser og datagrundlag på arbejdsmiljøområdet skal udnyttes til bedre at kunne måle effekter af indsatsen. Det følger desuden af den politiske aftale, at der skal udvikles en forbedret risikomodel, som kan føre til en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der skal udtages til tilsyn.

Det fremgår af »Den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi 2016-2020«, at offentlige data i højere grad skal deles og genbruges for at kunne skabe en mere overskuelig og sammenhængende offentlig sektor. Det forudsætter, at myndighederne i højere grad sikkert kan udveksle og tilgå relevante oplysninger, som de enkelte myndigheder allerede ligger inde med.

2.8.3.1. Forsøgs- og udviklingsaktiviteter

For bedre at kunne måle effekten af Arbejdstilsynets indsats og virkemidler er det nødvendigt at opbygge viden om, hvilke af Arbejdstilsynets virkemidler der fungerer bedst i forhold til at få virksomhederne til at

forbedre arbejdsmiljøet. Der er derfor behov for, at Arbejdstilsynet får adgang til at gennemføre forsøgs- og udviklingsaktiviteter i forhold til de virkemidler, tilsynet i forvejen har.

Tilsynet kan allerede i dag gennemføre forsøgs- og udviklingsaktiviteter i forhold til virkemidlerne tilsyn og vejledning. Det vurderes, at der også vil være behov for, at tilsynet kan gennemføre forsøgsaktiviteter i forhold til Arbejdstilsynets reaktioner.

Et forsøg kan fx gå ud på, at der anvendes forskellige reaktioner, fx vejledning henholdsvis afgørelse, over for de samme problemer to forskellige steder i en stor virksomhed eller på to forskellige virksomheder. Effekten af anvendelsen af forskellige virkemidler vil blive fulgt og analyseret med henblik på fremadrettet at kunne målrette og anvende de bedst egnede virkemidler.

Der skal ikke kunne laves forsøg med forskellige former for virkemidler i situationer, hvor Arbejdstilsynet vil udstede forbud eller afgive strakspåbud ved betydelig fare. I sådanne situationer vil Arbejdstilsynet skulle reagere på sædvanlig vis ved at træffe afgørelse.

2.8.3.2. Adgang til data og videregivelse af data

Arbejdstilsynet har i dag adgang til at indsamle og samkøre visse eksterne oplysninger fra indkomstregistret, CPR-registret, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring m.v., når det er nødvendigt i kontroløjemed og til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Samkøring af Arbejdstilsynets data og de eksterne data, som Arbejdstilsynet i dag har adgang til at indsamle, bidrager til, at tilsynet med større sandsynlighed kan identificere de virksomheder, der ikke overholder arbejdsmiljølovgivningen.

Som følge af den politiske aftale, skal der udvikles nye og forbedrede risikomodeller, der på baggrund af nye parametre og nye data mere præcist kan udpege de virksomheder, der skal udvælges til tilsyn. Da modellerne først skal udvikles, er det på nuværende tidspunkt ikke muligt at beskrive, hvilke præcise parametre og data der vil indgå i de forbedrede risikomodeller.

Det tilsigtes primært at anvende oplysninger fra offentlige registre i udviklingen af nye risikomodeller for at sikre tilstrækkelig sikkerhed i de pågældende oplysninger.

Det vurderes, at oplysninger fra andre offentlige myndigheders registre, fx fra Skattestyrelsen, Erhvervsstyrelsen, Fødevarestyrelsen og Sikkerhedsstyrelsen, vil kunne bidrage til et forbedret risikobillede, således at Arbejdstilsynet får mulighed for at udtage de virksomheder til tilsyn, hvor der er en særlig risiko for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det er derfor nødvendigt, at Arbejdstilsynet har hjemmel til at indhente, behandle og samkøre nødvendige oplysninger fra andre offentlige myndigheder.

Da det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at beskrive præcist hvilke oplysninger fra andre myndigheder, der vil kunne bidrage til forbedrede risikomodeller, vurderes det hensigtsmæssigt, at de nærmere rammer for indsamling og behandling af oplysninger fastsættes i bekendtgørelsesform.

Det vil formentlig være relevant at indhente kontroldata i form af resultater fra andre myndigheders kontrolordninger, som fx kontroldata fra Skattestyrelsen, Fødevarestyrelsen, Sikkerhedsstyrelsen og Er-

hvervsstyrelsen, for at undersøge, om disse data kan medvirke til at forbedre risikomodelle. Det kunne eksempelvis være oplysninger fra Erhvervsstyrelsen om ejerhistorik, herunder oplysninger om virksomhedsejere, der hyppigt opretter og lukker virksomheder. Det vil være en forudsætning, at disse myndigheder har eller får en hjemmel til at videregive oplysninger til Arbejdstilsynet. Herudover vil det formentlig være relevant at afprøve, om data om helbred fra Sundhedsdatastyrelsen og fx offentlige ydelser fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan styrke udpegningen af virksomheder til tilsyn ved at give indikationer på helbredseffekter af arbejdsmiljøet, og dermed forbedre risikomodelle. Tilsvarende vil det formentlig være relevant at afprøve om virksomhedsdata om fx regnskab fra Erhvervsstyrelsen og produktion fra Erhvervsstyrelsen og Skattestyrelsen har en sammenhæng med virksomhedens arbejdsmiljø. Det kan også afprøves, om data fra jobeksponeringsmatricer fra Arbejdsmedicinsk Klinik på Bispebjerg Hospital kan understøtte udpegningen af virksomheder til tilsyn ved at synliggøre, hvor der kan forventes at være større arbejdsbelastninger og dermed forbedre risikomodelle.

Da de oplysninger, som Arbejdstilsynet i forvejen er i besiddelse af, forventes at kunne forbedre risikobilledet for andre offentlige myndigheder, findes det samtidig nødvendigt at Arbejdstilsynet får hjemmel til at udlevere sådanne oplysninger til andre offentlige myndigheder. Det vil være en forudsætning, at disse myndigheder har eller får en hjemmel til at indhente oplysninger fra Arbejdstilsynet.

Det bemærkes, at det fremgår af Rigsrevisionens beretning nr. 15/2016 om effektiv kontrol kapitel 3, at det anbefales, at myndigheder samarbejder systematisk om kontrollen på tværs, idet myndighederne har en række ensartede problematikker i forbindelse med at tilrettelægge en effektiv kontrol.

Databeskyttelsesforordningens kapitel II indeholder de såkaldte behandlingsregler. I forordningens artikel 5 er der fastsat en række grundlæggende principper, der gælder for alle behandlinger af personoplysninger, som omfattes af forordningen. Bestemmelsen fastsætter således, at personoplysninger skal behandles lovligt, rimeligt og på en gennemsigtig måde i forhold til den registrerede. Det fastsættes endvidere, at personoplysninger skal indsamles til udtrykkeligt angivne og legitime formål og ikke må viderebehandles på en måde, der er uforenelig med disse formål. Personoplysninger skal også være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles («dataminimering»). Endvidere gælder, at personoplysninger skal være korrekte og om nødvendigt ajourførte, og der skal tages ethvert rimeligt skridt for at sikre, at personoplysninger, der er urigtige i forhold til de formål, hvortil de behandles, straks slettes eller berigtiges («rigtighed»). Det fastlægges tillige i artikel 5, at personoplysninger skal opbevares på en sådan måde, at det ikke er muligt at identificere de registrerede i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt til de formål, hvortil de pågældende personoplysninger behandles («opbevaringsbegrænsning»). Endelig skal personoplysninger behandles på en måde, der sikrer tilstrækkelig sikkerhed for de pågældende personoplysninger, herunder beskyttelse mod uautoriseret eller ulovlig behandling og mod hændeligt tab, tilintetgørelse eller beskadigelse, under anvendelse af passende tekniske eller organisatoriske foranstaltninger («integritet og fortrolighed»).

I databeskyttelsesforordningens artikel 6 fastsættes de generelle betingelser for, hvornår behandling af almindelige oplysninger må finde sted. Af bestemmelsen følger, at behandling kun er lovlig, hvis mindst en af betingelserne i litra a-f er opfyldt, herunder 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, jf. litra e. Vedrørende forordningens artikel 6, stk. 1, litra c, fremgår det af præambelbetragtning nr. 45, at hvis behandling foretages i overensstemmelse med en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige, eller hvis behandling er nødvendig for at udføre en opgave i samfundets interesse, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, bør behandlingen have et retsgrundlag

i EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret. Der henvises nærmere til Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 129-130.

I forhold til, hvorvidt det er muligt at fastsætte nationale regler efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk 1, litra e, har Arbejdstilsynet gennemgået tjeklisten for udarbejdelse af nye nationale særregler for behandling af ikke-følsomme personoplysninger, som fremgår af side 168 i betænkning nr. 1565 om databeskyttelsesforordningen.

Arbejdstilsynet har i den forbindelse foretaget følgende vurderinger:

Til punkt 1 og spørgsmålet om, hvorvidt der ønskes en national regel samt om denne har erhvervsøkonomiske konsekvenser, er det Arbejdstilsynets vurdering, at en national regel sikrer en klar lovhjemmel til indhentning af oplysninger, hvilket er det mest hensigtsmæssige.

Arbejdstilsynet vurderer, at reglerne ikke vil få erhvervsøkonomiske konsekvenser for danske virksomheder, og derfor er der ikke taget stilling til om principperne for implementering af erhvervsrettet EU-regulering i Danmark efterleves.

Til punkt 2 vedrørende hjemmel, er det Arbejdstilsynets vurdering, at Arbejdstilsynet har hjemmel, for så vidt angår de almindelige personoplysninger, i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, til at indhente data med henblik på målretning af Arbejdstilsynets tilsynsopgaver. Endvidere har Arbejdstilsynet hjemmel i databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c, til at indhente de data, som omhandler opkrævning af gebyr for tilsyn ved forbud.

Til punkt 3 og spørgsmålet om, hvorvidt særreglen indfører mere specifikke bestemmelser, vil Arbejdstilsynet senere udmønte bekendtgørelser på baggrund af den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse. Der vil i den forbindelse blive udarbejdet mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af data til behandlingen. Der vil endvidere i den forbindelse blive iværksat foranstaltninger for at sikre lovlige og rimelige behandling i overensstemmelse med forordningens artikel 6, stk. 2. Arbejdstilsynet vil ved udmøntning af foreslagets bestemmelser sikre, at udmøntningen sker inden for rammerne af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Til punkt 4 vedrørende fastlæggelse af formålet med behandlingen, er dette fastlagt i § 72, stk. 6, hvor det fremgår, at data kun kan indhentes, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver.

Til punkt 5 vedrørende proportionalitet, vil de almindelige krav om proportionalitet og dataminimering fortsat gælde ved brug af data. Adgangen til at anvende oplysninger til læring og udvikling samt udnyttelse af modelresultaterne vil således ikke kunne benyttes i et videre omfang, end hvad der er nødvendigt for at sikre, at den efter lovforslaget tilsigtede model vedrørende samkøring af data er operationel og virker efter hensigten. Dermed bliver proportionalitetsprincippet overholdt.

Til punkt 6 vedrørende pligten til at sikre den rette balance i forhold til den fri bevægelighed for personoplysninger, vil den foreslåede § 72, stk. 6, ingen indflydelse have på den fri bevægelighed for personoplysninger.

Videregivelse og behandling af følsomme personoplysninger er i øvrigt reguleret i forordningens artikel 9

og 10. De oplysninger, der omfattes af artikel 9, er personoplysninger om race eller etnisk oprindelse, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning eller fagforeningsmæssigt tilhørsforhold samt behandling af genetiske data, biometriske data med det formål entydigt at identificere en fysisk person, helbredsoplysninger eller oplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering. Forordningens artikel 10 omfatter behandling af personoplysninger vedrørende straffedomme og lovovertrædelser eller tilknyttede sikkerhedsforanstaltninger på grundlag af artikel 6, stk. 1.

Der er i databeskyttelsesforordningen artikel 9, stk. 1, et forbud mod behandling af følsomme oplysninger, herunder helbredsoplysninger. Arbejdstilsynet støtter ved behandling af data efter lovforslaget, i forhold til følsomme personoplysninger hjemmel på artikel 9, stk. 2, hvorefter stk. 1 ikke finder anvendelse, hvis et af forholdene i litra a-j gør sig gældende. Det er Arbejdstilsynet vurdering, at der er hjemmel til udførelse af myndighedsopgaver i artikel 9, stk. 2, litra f, hvorefter behandlingen er nødvendig, for at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares, eller når domstole handler i deres egenskab af domstol.

Arbejdstilsynet har herunder lagt vægt på, at det er nødvendigt at inddrage de anførte oplysninger, som har karakter af følsomme personoplysninger, da dette vil øge chancen for, at Arbejdstilsynets tilsyn bliver målrettet mod de relevante arbejdspladser. Dette vil i sidste ende føre til, at Arbejdstilsynet kan gøre et retskrav gældende, og derved mindske den daglige risiko for arbejdstagere på arbejdsmarkedet. Arbejdstilsynet har på denne baggrund vurderet, at Arbejdstilsynet kan afvige fra forbudet i artikel 9, stk. 1.

Arbejdstilsynet vurderer, at der er hjemmel til videregivelse af oplysninger om strafbare forhold i databeskyttelseslovens § 8, stk. 2, nr. 2, da videregivelsen sker til varetagelse af offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrundet hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår. Herunder har Arbejdstilsynet lagt vægt på, at de oplysninger, som Arbejdstilsynet i forvejen er i besiddelse af, forventes at kunne forbedre risikobilledet for andre offentlige myndigheder. Det vil være en forudsætning, at videregivelsen af disse oplysninger, er nødvendigt for disse myndigheders udøvelse af deres virksomhed. Det vurderes derfor at være hensigtsmæssigt, at disse myndigheder har eller får en hjemmel til at indhente oplysninger fra Arbejdstilsynet samt at Arbejdstilsynet får en hjemmel til at videregive oplysningerne. En model der med utrykkelig hjemmel hos både den afgivende og modtagende myndighed vurderes at understøtte begrænsningen i databeskyttelseslovens § 8, stk. 2 nr. 3.

Databeskyttelsesforordningen regulerer endvidere »profilering«, som i forordningens artikel 4, nr. 4, defineres som »enhver form for automatisk behandling af personoplysninger, der består i at anvende personoplysninger til at evaluere bestemte personlige forhold vedrørende en fysisk person, navnlig for at analysere eller forudsige forhold vedrørende den fysiske persons arbejdsindsats, økonomiske situation, helbred, personlige præferencer, interesser, pålidelighed, adfærd, geografisk position eller bevægelser«. Af forordningens artikel 22, stk. 1, fremgår det, at den registrerede har ret til ikke at være genstand for en afgørelse, der alene er baseret på automatisk behandling, herunder profilering, som har retsvirkning eller på tilsvarende vis betydeligt påvirker den pågældende.

2.8.4. Den foreslåede ordning

2.8.4.1. Forsøgs- og udviklingsaktiviteter

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet gennemfører forsøgs- og udviklingsaktiviteter, der indebærer, at bestemmelserne om fx påbud efter lovens § 77, stk. 1, og de konsekvenser, som påbud medfører, fx visning af smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside, kan fraviges.

Med forslaget vil det blive muligt at opnå et styrket vidensgrundlag om effekten af Arbejdstilsynets virkemidler, herunder effekten af afgørelser sammenlignet med andre virkemidler.

Med forslaget vil beskæftigelsesministeren kunne fastsætte bestemmelser om, at reglerne om fx påbud og de konsekvenser, som påbud medfører, fx visning af smiley, fraviges i forbindelse med forsøgs- og udviklingsaktiviteter. Ministeren vil dog ikke kunne fastsætte bestemmelser om, at reglerne fraviges, når Arbejdstilsynet kommer på tilsynsbesøg og finder anledning til at udstede forbud eller strakspåbud om betydelig fare.

Som noget nyt foreslås det, at Arbejdstilsynets skal kunne indgå aftale med virksomhederne om at forbedre arbejdsmiljøet og løse et eller flere arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist, jf. pkt. 2.3. Denne foreslåede bestemmelse vil også være omfattet af forslaget.

Bemyndigelsesbestemmelsen medfører, at de nærmere regler for de enkelte forsøg fastsættes i en forsøgsbekendtgørelse, hvor beskæftigelsesministeren fastsætter regler for forsøget, herunder om den periode, forsøget skal løbe i, den eller de brancher eller virksomhedsgrupper, der skal være omfattet af forsøget, og de virkemidler, som skal afprøves i forsøget.

2.8.4.2. Adgang til data og videregivelse af data

Det foreslås, at Arbejdstilsynet får adgang til at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver. Det tilsigtes primært at anvende oplysninger fra offentlige registre, af hensyn til datakvaliteten.

En vigtig opgave for Arbejdstilsynet er at føre tilsyn med, at virksomhederne overholder arbejdsmiljølovgivningen. I den forbindelse er der behov for, at Arbejdstilsynet kan udvikle forbedrede risikomodeller, således at der kan ske en mere målrettet udvælgelse af virksomheder til tilsyn. Derfor er det nødvendigt at få adgang til yderligere data end dem, som tilsynet har adgang til i dag.

Med forslaget vil Arbejdstilsynet også få adgang til at indsamle og behandle oplysninger for at kunne varetage sin opgave med at analysere data og udarbejde statistisk materiale til brug for forebyggelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

For at kunne foretage en mere præcis udvælgelse af de virksomheder, der skal udtages til tilsyn, og for at kunne tilvejebringe et bedre grundlag til forebyggelse af arbejdsskader og erhvervssygdomme, vil Arbejdstilsynet med forslaget få adgang til at behandle og samkøre nye oplysninger med oplysninger, som Arbejdstilsynet allerede er i besiddelse af.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet får mulighed for at anvende machine learning i forbindelse med udvikling og anvendelse af nye og forbedrede risikomodeller. Machine learning er en teknologi, der bl.a. kan genkende mønstre og tegn på overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, hvilket gør, at den efterfølgende kontrol af virksomhedernes arbejdsmiljø kan målrettes.

Mønstrene dannes ud fra de virksomheder, hvor der fx er konstateret overtrædelser eller uregelmæssigheder, og det vil således være disse, der ligger til grund for, at virksomheder bliver udtaget til tilsyn. Det kan eksempelvis være, at der ved de virksomheder, hvor der tidligere er konstateret fx overtrædelser, gør

sig særlige forhold gældende, og det vil dermed være muligt at udtage virksomheder, hvor de tilsvarende forhold gør sig gældende, til tilsyn. På den måde kan de virksomheder, der har den højeste risiko for at overtræde arbejdsmiljøreglerne, blive udtaget til tilsyn, mens virksomheder, der ikke har en høj risiko for at overtræde arbejdsmiljøreglerne, kan undgå at bruge tid på at få besøg af Arbejdstilsynet.

Hvis der fx skal ske udtag af virksomheder til indsatsen for ordnede forhold, er der behov for, at Arbejdstilsynet kan samkøre data fra tilsynets egne registre samt Skattestyrelsens registre. Erfaringerne viser, at udenlandske virksomheder, som har anmeldt sig i Erhvervsstyrelsens register for udenlandske tjenesteydere (RUT-registret), i højere grad lever op til arbejdsmiljølovgivningen end udenlandske virksomheder, der ikke overholder RUT-anmeldepligten. I gennemsnit i perioden 2012 -1. halvår 2019 har knap halvdelen af de udenlandske virksomheder (arbejdssteder), der ikke har anmeldt sig i RUT, når Arbejdstilsynet møder dem, modtaget en alvorlig arbejdsmiljøreaktion (fx strakspåbud eller forbud mod at fortsætte arbejdet, fordi der er alvorlig fare for fx nedstyrning). Til sammenligning er det under 5 procent af de udenlandske virksomheder (arbejdssteder), der er anmeldt i RUT, der får en alvorlig arbejdsmiljøreaktion.

En samkøring af data fra Skattestyrelsen og Arbejdstilsynet vil kunne målrette, hvilke udenlandske virksomheder, der skal prioriteres til tilsyn. Oplysninger om virksomhedernes økonomiske aktivitet vil fx kunne reducere forekomsten af forgæves tilsyn på virksomheder, hvor der ingen aktivitet er. På samme måde vil oplysninger fra Erhvervsstyrelsen om, hvorvidt en ejer af en virksomhed hyppigt lukker virksomheden for derefter at oprette en ny, kunne indeholde en indikation af, at der er tale om en virksomhedsejer, der prøver at omgå reglerne.

Oplysninger fra Skattestyrelsen om fx bødeniveau for overtrædelser af skattelovgivningen kan indeholde en indikation af, om der er tale om en virksomhed, som groft overtræder reglerne. På samme måde kan det afprøves, om oplysninger fra Erhvervsstyrelsen om, hvorvidt en virksomhed overholder de formelle krav om at aflægge regnskab, indeholder en indikation af, hvorvidt der er tale om en virksomhed, der overholder reglerne om arbejdsmiljø.

Videre kan det afprøves, om oplysninger fra Fødevarestyrelsen om resultaterne af denne styrelses kontrolindsatser vil kunne indeholde indikationer af, i hvilke brancher Arbejdstilsynet kan forvente overtrædelser af reglerne. I og med at det ikke på forhånd vides hvilke mønstre og tegn på overtrædelser, der dannes ved anvendelsen af machine learning, fraviges det forvaltningsretlige saglighedsprincip.

Ved anvendelsen af machine learning er det ikke på forhånd givet, hvilke kriterier der ligger til grund for, at en virksomhed udtages til tilsyn, idet det vurderes, om de mønstre, der gør sig gældende for virksomheder, der har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, tilsvarende gør sig gældende for andre eller nye virksomheder, som dermed kan formodes også at ville overtræde reglerne. Derfor er det nødvendigt at anvende et relativt stort datasæt, som omfatter oplysninger fra både Arbejdstilsynet og andre myndigheder.

Uanset at det ikke er givet på forhånd, hvilke kriterier der ligger til grund for, at en virksomhed udtages til tilsyn, vil det altid være klart, hvilke oplysninger der er tilgået i forbindelse med anvendelsen af machine learning. Der vil således blive sikret gennemsigtighed i forhold til de data, der anvendes. Det vil derfor være muligt at tilvejebringe en databeskrivelse, såfremt der måtte blive begæret aktindsigt, i henhold til offentlighedslovens § 12, eller indsigt i henhold til databeskyttelsesforordningens artikel 15.

Arbejdstilsynet har forskellige beføjelser, som anvendes ved et tilsyn. Arbejdstilsynet kan fx kræve tilgængelig dokumentation udleveret og medtage prøver til nærmere analyse eller undersøgelse. Det er ikke hensigten med lovforslaget, at resultaterne, som genereres ved machine learning, skal kunne anvendes som en del af en afgørelse. En afgørelse vil altid blive truffet på baggrund af en konkret vurdering af forholdene foretaget af en tilsynsførende. En virksomhed, som er udtaget til tilsyn på baggrund af resultatet af machine learning, vil først ved selve tilsynet kunne blive afkrævet at udlevere tilgængelig dokumentation m.v. efter de nugældende regler herom. Afgørelser til virksomheder, som er udtaget til tilsyn på baggrund af resultatet af machine learning, vil kunne påklages i samme omfang som hidtil.

Som det fremgår af pkt. 2.8.1.3., vil Arbejdstilsynets indsamling og behandling af oplysninger som udgangspunkt ske inden for forvaltningslovens og persondatareguleringens rammer. Som beskrevet under lovforslagets pkt. 2.8.1.2. har Arbejdstilsynet allerede i dag - i kraft af de allerede gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven - i et vist omfang mulighed for indsamling og samkøring af oplysninger i kontroløjemed og til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål i forhold til interne oplysninger og eksterne oplysninger fra indkomstregistret, CPR-registret, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring m.v.

Der er dog efter de gældende regler ikke mulighed for yderligere at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre offentlige myndigheders datakilder og registre foruden den almindelige adgang til at indsamle og behandle oplysninger til brug for behandlingen af konkrete sager.

De datakilder og registre fra andre offentlige myndigheder, som Arbejdstilsynet bl.a. påtænker at indsamle oplysninger fra, er data fra kontrolordninger hos Skattestyrelsen, Fødevarestyrelsen, Sikkerhedsstyrelsen og Erhvervsstyrelsen. Herudover vil Arbejdstilsynet kunne afprøve, om data om helbred fra Sundhedsdatastyrelsen og fx offentlige ydelser fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan styrke udpegningen af virksomheder til tilsyn ved at give indikationer på helbredseffekter af arbejdsmiljøet og dermed forbedre risikomodelerne. Tilsvarende vil Arbejdstilsynet kunne afprøve, om virksomhedsdata om fx regnskab fra Erhvervsstyrelsen og produktion fra Erhvervsstyrelsen og Skattestyrelsen har en sammenhæng med virksomhedens arbejdsmiljø. Det vil også kunne afprøves, om data om jobfunktioner og data fra jobeksponeringsmatricer fra Arbejdsmedicinsk Klinik på Bispebjerg Hospital kan understøtte udpegningen af virksomheder til tilsyn ved at synliggøre, hvor der kan forventes at være større arbejdsbelastninger og dermed forbedre risikomodelerne.

I forbindelse med afprøvning af data til brug for udvikling af risikomodeller, vil der ikke blive anvendt personoplysninger i testmiljøer.

Det foreslås herudover, at Arbejdstilsynet kan videregive indsamlede og behandlede oplysninger samt egne oplysninger til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver.

Den foreslåede bestemmelse giver hjemmel til videregivelse af oplysninger til andre myndigheder. Derved vil et samtykke til videregivelse af oplysningerne efter forvaltningslovens § 28, stk. 2, og § 29, stk. 2, nr. 1, ikke være nødvendig.

Endvidere giver lovforslaget et klart retligt grundlag for, at Arbejdstilsynet kan videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til myndighedernes opgavevaretagelse.

Det fremgår af databeskyttelsesforordningens præambelbetragtning nr. 10, at i forbindelse med behandling af personoplysninger bør medlemsstaterne kunne opretholde eller indføre nationale bestemmelser for yderligere at præcisere anvendelsen af denne forordnings bestemmelser, for at overholde en retlig forpligtelse eller for at udføre en opgave i samfundets interesse, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt. Det bemærkes, at der ikke af Arbejdstilsynet vil blive truffet automatisk afgørelse på baggrund af datasamkøringen, idet virksomheder, hvor der vurderes at være en høj risiko for, at der kan ske overtrædelse af arbejdsmiljølovgivning, vil blive besøgt af Arbejdstilsynet og virksomhedens arbejdsmiljø vil blive vurderet konkret og manuelt af tilsynets tilsynsførende og eventuelle afgørelser vil blive afgivet efter en konkret vurdering af forholdene i virksomheden.

Lovforslaget indebærer desuden, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling og behandling af oplysninger fra andre myndigheder, herunder om til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvem der er den dataansvarlige, om opbevaring og journalisering, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen bl.a. for at forhindre fejl og misbrug. Endvidere indebærer lovforslaget, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om videregivelse af oplysninger, herunder til hvilke myndigheder videregivelse kan ske.

Det vurderes, at detaljerede regler om Arbejdstilsynets behandling af oplysninger mest hensigtsmæssigt fastsættes på bekendtgørelsesniveau, hvorfor der foreslås bemyndigelse hertil. Baggrunden herfor er at sikre en så konkret og agil regulering som muligt. Samtidig vil det kunne sikres, at der løbende vil kunne tages hensyn til og foretages nærmere regulering af nye værktøjer, systemer m.v., som Arbejdstilsynet tager i brug inden for de rammer, som lovforslaget etablerer. Endvidere vil det kunne sikres, at de teknologiske muligheder for behandling af store datamængder ledsages af detaljerede regler om behandlingssikkerhed, herunder om adgang til data.

Lovforslagets bemyndigelsesbestemmelse vil endvidere kunne udnyttes til at skabe et klart retligt grundlag for de indledende afprøvninger ved anvendelse af de data, som omfattes af den foreslåede bestemmelse om indsamling og behandling af data. Formålet er i læringsøjemed at udvikle Arbejdstilsynets risikomodeller, således at de kan genkende mønstre og tegn på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på tværs af data. Herved kan identificeres virksomheder med forhøjet risiko for overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne. Det bemærkes, at de almindelige krav om proportionalitet og dataminimering fortsat gælder ved afprøvning af data. Det forudsættes derfor, at adgangen til at foretage afprøvning ikke benyttes i et videre omfang, end hvad der er nødvendigt for at sikre, at den efter lovforslaget tilsigtede model vedrørende behandling af data er operationel og virker efter hensigten.

Lovforslaget fraviger ikke reglerne vedrørende tavshedspligt eller andre nationale og EU-retlige specifikke begrænsninger i behandlingen af oplysninger. Behandling af oplysninger omfattet af reglerne i særlige tavshedspligtsbestemmelser overholdes og administreres efter de betingelser, som følger af de enkelte tavshedspligtsbestemmelser.

Med lovforslaget skabes der hjemmel til, at oplysninger, herunder oplysninger af fortrolig karakter, fx helbredsoplysninger og oplysninger om offentlige ydelser, kan indsamles af Arbejdstilsynet, 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- og forebyggelsesopgaver samt statistiske formål. Det bemærkes, at lovforslaget ikke sigter til at ændre på det grundlæggende

forvaltningsretlige kriterium om, at anvendelse af oplysninger, herunder personoplysninger, kræver et sagligt formål, og at behandlingen ikke skal være mere omfattende, end forholdet tilsiger.

Det bemærkes, at indsamlingen og behandlingen af data ikke vil blive anvendt til andre formål end at målrette Arbejdstilsynets udtag af virksomheder til tilsyn yderligere, det vil sige profilering af virksomheder, og til opgaver med analyser, forebyggelse og statistik. Det er således ikke formålet at anvende indsamlingen og behandlingen af data til at udstille virksomhederne eller deres forhold.

Det bemærkes, at databeskyttelsesforordningen og databeskyttelseslovens regler om behandlingssikkerhed vil skulle iagttages parallelt med denne lov. Særligt reglerne i databeskyttelsesforordningens artikel 32 skal iagttages, herunder kravet om, at den dataansvarlige og databehandleren gennemfører tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der passer til de aktuelle risici. Det foreslås derfor, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen, da lovforslaget giver anledning til behandling af store mængder data, herunder følsomme personoplysninger. Der vurderes på den baggrund at være behov for klare regler om behandlingssikkerhed. De tekniske og organisatoriske foranstaltninger skal navnlig sikre, at faktorer, der resulterer i unøjagtige personoplysninger, bliver rettet, og at risikoen for fejl minimeres.

2.9. Klar rollefordeling i formidlingsindsatsen og nedlæggelse af Videncenter for Arbejdsmiljø

2.9.1. Gældende ret

Videncenter for Arbejdsmiljø er etableret af beskæftigelsesministeren med hjemmel i arbejdsmiljølovens § 67, stk. 9. Med hjemmel i bl.a. samme bestemmelse er udstedt bekendtgørelse nr. 1758 af 27. december 2016 om branchefællesskaber for arbejdsmiljø, hvor Videncenter for Arbejdsmiljø er omtalt som en blandt flere kilder til viden om arbejdsmiljø.

Videncenter for Arbejdsmiljø har til formål at samle og formidle national og international arbejdsmiljøviden og skabe én indgang til arbejdsmiljørelevant information og viden med fokus på brugerkredsen.

Arbejdsmiljørådet giver anbefalinger til beskæftigelsesministeren om, hvilke indsatser videncentret skal igangsætte for de midler, som videncentret får tildelt, jf. arbejdsmiljølovens § 66, stk. 2, og § 68, stk. 1. Arbejdsmiljørådet indstiller endvidere til ministeren, hvilke midler videncentret skal have tildelt, jf. bekendtgørelse nr. 1758 af 27. december 2016. Beskæftigelsesministeren tildeler videncentret midler, jf. § 68 a, stk. 1.

2.9.2. Ekspertudvalgets overvejelser

Ekspertudvalget har anbefalet, at formidlingsindsatsen om arbejdsmiljø bliver mere sammenhængende med en klar rollefordeling mellem aktørerne.

Endvidere har Ekspertudvalget anbefalet en klarere opgave- og ansvarsfordeling i formidlingen af viden om arbejdsmiljøemner for at sikre, at kommunikationen til arbejdspladserne bliver mere sammenhængende, og at arbejdspladserne ved, hvor de skal gå hen for at få viden om arbejdsmiljø.

Der er allerede taget skridt i retning af en mere sammenhængende formidling ved etablering af den fælles

portal for viden om arbejdsmiljø mellem Videncenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet, idet vfa.dk lukkes ned, så der sikres mindre overlap mellem de forskellige aktørers indsatser.

Med henblik på at sikre, at formidlingen af viden om arbejdsmiljø ikke alene forenkles i form af brugerflade, men at der reelt sker en sammenhængende kommunikation til arbejdspladserne, kan formidlingen til den fælles portal med fordel samles i regi af Arbejdstilsynet. Det kan ske ved at overføre Videncenter for Arbejdsmiljø's rolle og opgaver til Arbejdstilsynet, så formidling såvel som produktion og organisering ligger samme sted.

2.9.3. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det følger af den politiske aftale fra april 2019, at formidlingsindsatsen vedrørende arbejdsmiljø skal være mere enstrengt og sammenhængende. Derfor lægges der op til en nedlæggelse af Videncenter for Arbejdsmiljø, og at formidlingsindsatsen tilpasses og varetages af Arbejdstilsynet fremover.

Da Videncenter for Arbejdsmiljø er etableret med hjemmel i loven, vil det være nødvendigt at ændre loven for at nedlægge videncentret. Videncentrets opgaver vil blive tilpasset og Arbejdstilsynet varetager formidlingsopgaven.

2.9.4. Den foreslåede ordning

På baggrund af den politiske aftale foreslås det, at § 67, stk. 9 i arbejdsmiljøloven ophæves, og at Videncenter for Arbejdsmiljø således nedlægges.

2.10. Ophævelse af bestemmelse om revision af reglerne om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid

2.10.1. Gældende ret

Med virkning fra 1. februar 2015 blev arbejdsmiljøloven ændret, jf. lov nr. 54 af 27. januar 2015, således at beskæftigelsesministeren med § 2 a er bemyndiget til at fastsætte regler om, at et udvalg af arbejdsgivernes eksisterende pligter i arbejdsmiljøloven til at forebygge og håndtere vold, trusler og anden adfærd i arbejdstiden, udvides til også at gælde uden for arbejdstid. Det følger af § 3, i lov nr. 54 af 27. januar 2015, at der senest i folketingssamlingen 2019-2020 skal fremsættes forslag til revision af 2 a. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at Arbejdstilsynet, når reglerne har virket i ca. 3 år, vil igangsætte en evaluering af reglerne i den bekendtgørelse, der udmønter bemyndigelsesbestemmelserne i arbejdsmiljøloven § 2 a. Behovet for en revision af reglerne vil blive vurderet på baggrund af den gennemførte evaluering.

Bemyndigelsen i § 2 a er udmøntet i bekendtgørelse nr. 1504 af 4. december 2015 om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, som trådte i kraft 1. januar 2016.

2.10.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Arbejdstilsynet igangsatte i starten af 2019 evalueringen af reglerne. Arbejdsmarkedets parter blev via Arbejdsmiljørådet hørt om deres erfaringer med de nye regler og deres betydning på virksomhedsniveau inden for relevante brancher. Evalueringen har vist, at der med de nye regler om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid er kommet øget fokus på området. Det har blandt andet givet sig udtryk i ændringer i

arbejdspladsernes voldspolitikker og retningslinjer, samt forskellige aktiviteter fra branchefællesskaberne for arbejdsmiljø. Evalueringen peger ikke på et behov for revision af reglerne.

På baggrund af evalueringen er det Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at reglerne i deres nuværende form fungerer efter hensigten.

2.10.3. Den foreslåede ordning

Da evalueringen af reglerne om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid er gennemført, og evalueringen har vist, at der ikke er behov for revision af reglerne om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, foreslås revisionsbestemmelsen i § 3 i lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af lov om arbejdsmiljø ophævet.

2.11. Forsøgsbestemmelse i arbejdsskadesikringsloven

2.11.1. Gældende ret

Arbejdsskadesikringsloven indeholder i dag ingen bestemmelser, der giver mulighed for at gennemføre forsøg med sigte på at bevare arbejdsmarkedstilknytningen for personer med en arbejdsskade.

2.11.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Det er en udfordring, at nogle mennesker, som har været udsat for en arbejdsulykke eller er ramt af en erhvervs sygdom, alene eller delvist som følge af arbejdsskaden har vanskeligt ved at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet efter arbejdsskaden. Det kan have store menneskelige, sociale og økonomiske konsekvenser for den enkelte. Det har også betydelige samfundsmæssige konsekvenser som følge af reduceret arbejdsudbud og forøgede sociale udgifter.

Der er begrænset viden om, hvilke redskaber og indsatser, som bedst vil kunne understøtte, at personer med en arbejdsskade bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet, og derved modvirker, at de udstødes af arbejdsmarkedet. På foranledning af Arbejdstilsynet har et team af forskere fra Holbæk Sygehus og det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i 2017 derfor gennemført en litteraturoversigt over virksomhedernes indsats for at fastholde personer med arbejdsskader. Litteraturoversigten viser blandt andet, at en tidlig indsats over for syge medarbejdere fra virksomhedernes side og en koordineret indsats mellem den sygemeldte medarbejder, virksomheden og sundhedsvæsenet har en positiv indflydelse på medarbejderens mulighed for at komme godt tilbage i arbejde.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det af hensyn til at forbedre indsatsen for arbejdsmiljøet generelt og for at understøtte, at flere tilskadekomne opretholder deres tilknytning til arbejdsmarkedet efter en skade, vil være hensigtsmæssigt og nødvendigt løbende at få opdateret viden om, hvilke initiativer der i praksis har den bedste effekt i forhold til at bevare arbejdsmarkedstilknytningen på det ordinære arbejdsmarked for personer med en arbejdsskade. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at afgrænsede forsøg med deltagelse af udvalgte målgrupper på arbejdsskadeområdet kan bidrage til at afdække egnede indsatser og redskaber. Disse forsøg vil alene omhandle initiativer og tilbud, der ud over de tilbud og ydelser, som i dag tilbydes personer, der er ramt af en arbejdsskade, forventes at kunne øge de tilskadekomnes arbejdsmarkedstilknytning.

Det vil være frivilligt for de deltagende personer at medvirke i det enkelte forsøg, og deltagelse i forsøgene vil ske på grundlag af udtrykkeligt samtykke fra de deltagende. I den forbindelse bemærkes

det, at der vil være tale om tilbud til tilskadekomne, der vil supplere de eksisterende tilbud på beskæftigelsesområdet. Tilskadekomne vil således blive tilbudt yderligere initiativer og tilbud, der ikke negativt vil påvirke tilskadekomnes rettigheder.

Beskæftigelsesministeriet vurderer i den forbindelse, at det er nødvendigt at benytte afgrænsede forsøg for at kunne afprøve forskellige initiativers og tilbuds effekt, og at der ikke ses at være andre metoder, som samtidig vil kunne bidrage til at opnå formålet med at afprøve nye initiativer og indsatser til at styrke tilskadekomnes tilknytning til arbejdsmarkedet efter en skade.

2.11.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres en ny § 84 i lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 977 af 9. september 2019, som giver beskæftigelsesministeren mulighed for at fastsætte regler om, at der gennemføres forsøg på frivillig basis for de tilskadekomne, som skal bidrage til at skabe mere viden om, hvilke initiativer og redskaber som har den største virkning i indsatsen for at bevare arbejdsmarkedstilknytningen for personer, der er kommet til skade i forbindelse med deres arbejde. Arbejdsmiljøforligskredsen vil blive inddraget ved udmøntningen af bemyndigelsen.

Bemyndigelsen vil blandt andet kunne udnyttes til i samarbejde med Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, arbejdsmedicinske klinikker, fagforbund, forsikringsselskaber og virksomheder eller kommuner at iværksætte særlige indsatser over for personer, som er i risiko for at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet på grund af en arbejdsskade. Det foreslås i den forbindelse, at det er beskæftigelsesministeren, som ligeledes fastsætter, hvilken målgruppe af tilskadekomne, som skal tilbydes deltagelse i de enkelte forsøg, og hvordan og hvem der skal forestå selve udvælgelsen af de enkelte tilskadekomne, som skal tilbydes deltagelse i det konkrete forsøg. Selve udvælgelsen af de enkelte tilskadekomne, der skal tilbydes deltagelse i et konkret forsøg, forventes – afhængig af forsøgets indhold – eksempelvis at kunne være Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, arbejdsmedicinske klinikker, forsikringsselskaber, selvforsikrede enheder eller en anden aktør, som er bedst kvalificeret ud fra aktørens kendskab til arbejdsskadesagerne og dermed muligheden for at kunne finde relevante tilskadekomne. Det vil blive præciseret i bekendtgørelsen, at det vil være frivilligt for den enkelte tilskadekomne at medvirke i det konkrete forsøg.

Bestemmelsen vil medføre, at rammerne for og indholdet af hvert forsøg vil blive fastlagt i en bekendtgørelse. Beskæftigelsesministeren vil i bekendtgørelsen fastsætte de nærmere regler og rammer for de enkelte forsøg. I bekendtgørelsen vil målgruppen for forsøget skulle fastlægges. I den forbindelse vil der ligeledes blive fastsat nærmere regler for udvælgelse af og udvælgelseskriterier for tilskadekomnes deltagelse i forsøget, processen for forsøgets gennemførelse, udvælgelse af informationer om tilskadekomne og vedkommendes arbejdsskadesag til brug for forsøget samt fastlæggelse af forsøgsperiode. De tilskadekomne, der tilbydes deltagelse i et konkret forsøg, vil eksempelvis kunne udvælges på baggrund af deres skadestype, alder, branchetilknytning eller bopæl. Dette vil afhænge af det specifikke formål med forsøget og hvilke samarbejdspartnere Beskæftigelsesministeriet gennemfører forsøget med. Beskæftigelsesministeriet vil eksempelvis kunne gennemføre forsøgene med eksterne samarbejdspartnere som fx de arbejdsmedicinske klinikker.

Forsøg der kan iværksættes af beskæftigelsesministeren kan fx være, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for en afgrænset målgruppe af sygemeldte tilskadekomne i en periode afprøver nye sagsgange som fx en fast track-ordning i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for særligt udsatte tilskadekomne, eller at der

afprøves nye tværfaglige indsatser fx ved at inddrage arbejdsmedicinske klinikker, fagforbund, virksomheder og kommunerne i en målrettet fastholdelsesindsats for personer, der har fået en arbejdsskade.

Erfaringerne fra forsøgene vil på sigt kunne danne grundlag for mere permanente ændringer i forhold til de tilbud og indsatser, som kan tilbydes personer med en arbejdsskade. Erfaringerne vil ligeledes kunne styrke vidensgrundlaget om, hvad der skal til, for at flere sygemeldte generelt bevarer eller øger deres arbejdsmarkedstilknytning efter sygdom. Det vil samtidig blive præciseret, at forsøgshjemlen ikke vil kunne omfatte forsøg, som indebærer nedsættelse af erstatninger og godtgørelser m.v. eller påvirker de tilskadekomnes rettigheder og pligter efter loven negativt.

Forsøgene vil ikke kunne foranledige fravigelse af rettigheder og krav, som tilskadekomne har efter arbejdsskadesikringsloven, ligesom den forvaltningsretlige lovgivning og reglerne om databeskyttelse fortsat gælder fuldt ud under forsøgene.

Der henvises til lovforslagets § 3, nr. 1, og bemærkningerne hertil.

3. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Lovforslaget har til formål at skabe en klar hjemmel til at indsamle og behandle oplysninger, herunder foretage samkøring af tilsynets egne oplysninger og oplysninger fra andre offentlige myndigheder samt videregive oplysninger til andre myndigheder.

Lovforslaget giver endvidere hjemmel til, at personoplysninger kan indsamles og behandles af Arbejdstilsynet med henblik på læring og opbygning af en machine learning-model til brug for profilering af virksomheder.

Lovforslaget omfatter oplysninger om virksomheder, men vedrører imidlertid også oplysninger om personer, som har tilknytning til de pågældende virksomheder, fx i de tilfælde, hvor virksomhederne er personligt ejede. En del af de omhandlede oplysninger, der er nødvendige at inddrage i forbindelse med machine learning-modellen, er derfor personoplysninger omfattet af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Inddragelsen af disse er nødvendige, for at øge sandsynligheden for at identificere mønstre og tegn på, at lovgivningen ikke bliver overholdt.

I forhold til samkøring af oplysninger vil gennemførelsen af lovforslaget sikre, at der er et klart og sikkert retsgrundlag, idet det dog bemærkes, at databeskyttelsesforordningen ikke indeholder et udtrykkeligt krav om, at der skal være en direkte lovhjemmel til samkøring. Der henvises i øvrigt til lovforslagets pkt. 2.7.4. Herved bemærkes, at databeskyttelsesforordningen heller ikke fastsætter krav om, at myndighedens tilladelse skal indhentes, når der foretages samkøring af oplysninger, eller at der skal gives information til den registrerede, inden samkøringen foretages. Efter databeskyttelsesforordningen vil samkøring således skulle leve op til de almindelige principper for og regler om behandling. Da samkøring per definition vil være en indgribende behandlingssituation, vil forordningens artikel 5 om principper for behandling af personoplysninger, herunder proportionalitetsprincippet, være særligt relevant. I den forbindelse bemærkes det, at antallet af sagsbehandlere, der vil blive beskæftiget med samkøring i kontroløjemed og til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål, bliver begrænset mest muligt. Der henvises om samkøring til Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 86-87 og side 96-97.

De behandlinger af personoplysninger, som foretages hos Arbejdstilsynet efter lovforslaget, skal leve op til de regler, som er fastlagt i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Lovforslaget indebærer således ikke fravigelse af databeskyttelsesforordningen eller databeskyttelsesloven, jf. nedenstående afsnit.

Arbejdstilsynet vil i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen løbende foretage en evaluering af brugen af risikomodeller, analyseværktøjer mv. med henblik på at vurdere, om indsamling af personoplysninger fortsat er relevant og brugen heraf sagligt begrundet. Arbejdstilsynet vil i forbindelse med udmøntning af loven i bekendtgørelser foretage den risikovurdering, som forudsættes af artikel 24, 25, 32, 33, 34, 35, 36 og 39 i databeskyttelsesforordningen.

Arbejdstilsynet vil endvidere, når det vurderes, at behandlingen af data som følge af lovforslaget vil indebære en høj risiko for fysiske personers rettigheder og frihedsrettigheder, foretage en konsekvensanalyse, under rådføring med databeskyttelsesrådgiveren, som foreskrevet i databeskyttelsesforordningens artikel 35.

Arbejdstilsynet vil høre Datatilsynet inden behandling af data starter, hvis konsekvensanalysen skulle vise, at behandlingen vil føre til høj risiko i mangel af foranstaltninger for at begrænse risikoen, i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen artikel 36. Arbejdstilsynet vil løbende udføre risikovurderinger og konsekvensanalyser i forhold til at evaluere brugen af risikomodeller og analyseværktøjer.

Endelig vil Arbejdstilsynet ved udarbejdelsen af bekendtgørelser, cirkulærer eller lignende generelle retsfor skrifter, som udfærdiges i forbindelse med udmøntelsen af lovforslaget, indhente en udtalelse fra Datatilsynet, når disse udmøntninger har betydning for beskyttelsen af privatlivet i forbindelse med behandling af personoplysninger, som det følger af databeskyttelseslovens § 28.

Beskæftigelsesministeren vil i medfør af lovforslagets bemyndigelsesbestemmelse og inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 23 fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet må behandle personoplysninger til andre formål, end de formål, hvortil oplysningerne oprindeligt var indsamlet, uafhængigt af, om der er forenelighed mellem disse formål, og det formål, som de anvendes til ved tilsynets læring og udvikling af modeller. Det indebærer konkret, at Arbejdstilsynet får adgang til at udnytte og foretage læring med de data, som omfattes af den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 6, samt udnytte disse til udtagning af virksomheder til tilsyn. Det fremgår af Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 401, at en sådan fremgangsmåde, hvorefter der i lovgivningen foretages fravigelser af forordningen, er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen, såfremt fravigelsen opfylder de krav, som er fastlagt i forordningens artikel 23.

Det følger således af forordningens artikel 23, at en medlemsstats nationale ret kan begrænse rækkevidden af de forpligtelser og rettigheder, der er omhandlet i bl.a. artikel 5, når en sådan begrænsning respekterer det væsentligste indhold af de grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder og er en nødvendig og forholdsmæssig foranstaltning i et demokratisk samfund af hensyn til bl.a. kontrol-, tilsyns- eller reguleringsfunktioner, der er forbundet med offentlig myndighedsudøvelse i de tilfælde, der er omhandlet i litra a)-e) og g). Det omfatter bl.a. en medlemsstats generelle samfundsinteresser. Det må betragtes som en generel samfundsinteresse, at ansatte ikke bliver syge eller kommer til skade af at gå på arbejde.

Arbejdstilsynet udfører myndighedsopgaven med at føre tilsyn og kontrol med overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen med henblik på at forebygge arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. For at målrette myndighedsopgaven mest muligt er det nødvendigt at udvikle nye risikomodeller. Udviklingen af nye risikomodeller og anvendelsen af nye data vurderes at stå i et rimeligt forhold til målet om yderligere at risikobasere udtaget af virksomheder til tilsyn og målet om ikke at pålægge virksomheder, der overholder reglerne, unødige byrder. Arbejdstilsynet har ved denne vurdering lagt vægt på, at risikoen for misbrug af registrerede oplysninger ikke er større ved, at Arbejdstilsynet behandler data, end den nuværende risiko ved, at andre myndigheder behandler data, samtidig med, at Arbejdstilsynets brug af data til målrettet tilsyn med virksomheder, bør resultere i generelt større sikkerhed på arbejdspladserne.

Formålet med begrænsningen af formålsbestemthedsprincippet er i læringsøjemed at udvikle Arbejdstilsynets anvendelse af en machine learning-model, således at denne kan genkende mønstre og tegn på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på tværs af data. Herved kan virksomheder med forhøjet risiko for at overtræde arbejdsmiljøreglerne identificeres. Det bemærkes, at de almindelige krav om proportionalitet og dataminimering fortsat gælder ved brug af data. Adgangen til at anvende oplysninger til læring og udvikling samt udnyttelse af modelresultaterne vil således ikke kunne benyttes i et videre omfang, end hvad der er nødvendigt for at sikre, at den efter lovforslaget tilsigtede model vedrørende samkøring af data er operationel og virker efter hensigten. Dermed bliver proportionalitetsprincippet overholdt. Uanset, at der foretages en begrænsning af formålsbestemthedsprincippet i henhold til databeskyttelsesforordningens artikel 23, respekterer begrænsningen det væsentligste indhold af de grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder efter databeskyttelsesforordningens artikel 5, og fravigelsen hviler på væsentlige samfundsmæssige hensyn til kontrol på arbejdsmiljøområdet. Udviklingen af machine learning-modellen er en nødvendig forudsætning for, at Arbejdstilsynet kan udvikle forbedrede risikomodeller i praksis. Begrænsningen af formålsbestemthedsprincippet relaterer sig udelukkende til de teknisk nødvendige tiltag forud for ibrugtagningen af machine learning-modellen. Forudgående udvikling af modellen indebærer i øvrigt, at modellens træfsikkerhed øges, hvilket får betydning for, hvilke virksomheder der udtages til tilsynsbesøg af Arbejdstilsynet. Dermed kan det sikres, at den konkrete vurdering og manuelle behandling af oplysninger, som foretages af Arbejdstilsynets tilsynsførende, fokuseres på de virksomheder, som med høj sandsynlighed overtræder arbejdsmiljølovgivningen.

Der vil alene ske en begrænsning af formålsbestemthedsprincippet, ved udmøntning af bekendtgørelser i forbindelse med lovforslaget, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at det er en nødvendig og forholdsmæssig foranstaltning i et demokratisk samfund af hensyn til Arbejdstilsynets og andre offentlige myndigheds kontrol-, tilsyns- og reguleringsfunktioner. Disse funktioner er en central del af den offentlige myndighedsudøvelse og har tilknytning til bl.a. generelle samfundsinteresser. Det bemærkes, at det ved fastsættelsen af regler efter bestemmelsen skal vurderes konkret, om betingelserne i databeskyttelsesforordningens artikel 23 er opfyldt. Minimumskravene i artikel 23, stk. 2, skal således være opfyldt, for at formålsbestemthedsprincippet kan fraviges.

Efter den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 8, fastsætter beskæftigelsesministeren nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling og behandling samt videregivelse af oplysninger efter de foreslåede § 72, stk. 6 og 7, herunder om hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvem der er den dataansvarlige, i hvilken periode oplysningerne skal opbevares, hvornår der skal ske journalisering, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen, bl.a. for at forhindre fejl og misbrug. Der er ikke generelle regler for, hvilke sikkerhedsforanstaltninger, der skal iagttages ved behandling af data, idet

der skal tages hensyn til de konkrete risici. Disse vil blive vurderet i forbindelse med udarbejdelse af bekendtgørelser om indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger.

Det forudsættes, at bemyndigelsen kan bruges til at fravige formålsbestemthedsprincippet i databeskyttelsesforordningens artikel 5, og at denne fremgangsmåde er forenelig med forordningens artikel 23. Bemyndigelsen skal således opfylde kravene i forordningens artikel 23, stk. 2, som fastslår, at enhver lovgivningsmæssig foranstaltning, der begrænser bl.a. formålsbestemthedsprincippet, som minimum, hvor det er relevant, navnlig skal indeholde specifikke bestemmelser vedrørende: a) formålene med behandlingen eller kategorierne af behandling, b) kategorierne af personoplysninger, c) rækkevidden af de indførte begrænsninger, g) garantierne for at undgå misbrug eller ulovlig adgang eller overførsel, e) specifikation af den dataansvarlige eller kategorierne af dataansvarlige, f) opbevaringsperioder og de gældende garantier under hensyntagen til behandlingens karakter, omfang og formål eller kategorier af behandling, g) risiciene for de registreredes rettigheder og frihedsrettigheder, og h) de registreredes ret til at blive underrettet om begrænsningen, medmindre dette kan skade formålet med begrænsningen. Der henvises nærmere til lovforslaget pkt. 2.8.3. samt bemærkningerne til den foreslåede § 72, stk. 8.

Bemyndigelsesbestemmelsen i forslaget til § 72, stk. 8, vil således kunne anvendes til at fravige formålsbestemthedsprincippet, hvilket vil ske i relation til i læringsøjemed at udvikle risikomodeller m.v., der kan genkende mønstre og tegn på overtrædelse af reglerne på tværs af data. Der foretages ikke øvrige begrænsninger i de registreredes rettigheder, og underretning og indsigt i data følger de almindelige regler i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Der henvises i øvrigt til den foreslåede § 72, stk. 8, og § 1, nr. 25. I forhold til databeskyttelsesforordningens regulering af profilering, bliver der ikke med lovforslaget taget stilling til den administrative anvendelse og betydning af de dataanalyser, som er et resultat af den læring og modelvikling, som de foreslåede bestemmelser har til hensigt at skabe hjemmel til at foretage.

Databeskyttelsesforordningens artikel 22 fastslår, at personer har ret til ikke at være genstand for en afgørelse, der alene er baseret på automatisk behandling, herunder profilering, som har retsvirkning eller på tilsvarende vis betydeligt påvirker den pågældende. Risikomodellerne skal anvendes til profilering af virksomheder, således at udtaget af virksomheder til tilsyn kan målrettes yderligere. Således skal afgørelser ikke træffes på baggrund af den behandling af oplysninger, som foretages ved profilering og machine learning. Ved vurdering af arbejdsmiljøet på de enkelte virksomheder, vil de tilsynsførende ikke træffe afgørelse på baggrund af profilering eller risikomodeller. Afgørelser vil altid blive truffet på baggrund af de tilsynsførendes konkrete vurdering af arbejdsmiljøforholdene på de virksomheder, der udtages til tilsynsbesøg. På den baggrund er det vurderingen, at profileringen af virksomheder ikke falder ind under databeskyttelsesforordningens artikel 22.

Udtaget af virksomheder til tilsyn på baggrund af profilering vil desuden ikke påvirke den enkelte virksomhed så betydeligt, at dette kan begrunde, at databeskyttelsesforordningens artikel 22 finder anvendelse. Udtaget af virksomheder til tilsyn vil have karakter af en procesledende beslutning.

Inden for rammerne af de foreslåede bestemmelser vil det blive sikret, at der anvendes passende matematiske eller statistiske procedurer til profileringen. Der vil endvidere blive gennemført tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der navnlig kan sikre, at faktorer, der resulterer i unøjagtige personoplysninger, bliver rettet, og at risikoen for fejl minimeres. Foranstaltningerne skal tillige sikre personoplysninger på en måde, der tager højde for de potentielle risici for den registreredes interesser og rettigheder, og som hindrer bl.a. forskelsbehandling af fysiske personer på grund af race eller etnisk oprindelse,

politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold, genetisk status eller helbredstilstand eller seksuel orientering, eller som resulterer i foranstaltninger, der har en sådan virkning.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Forslaget vurderes at have implementeringskonsekvenser for det offentlige. Arbejdstilsynet forventer at skulle udvikle ny IT-understøttelse i forbindelse med fornyelse og modernisering af eksisterende funktionaliteter/systemer, som vedrører forskellige forretningsdomæner og systemer inden for en størrelsesorden af 24 mio. kr. i perioden 2020-21. Udviklingsaktiviteterne vil ske indenfor den eksisterende 4-årige rammekontrakt, som var i EU-udbud senest i 2017. Midlerne hertil er afsat på Arbejdstilsynets bevilling, jf. forslag til Finanslov for 2020 med baggrund i den politiske aftale fra april 2019 om en ny og forbedret arbejds miljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Forslaget indeholder en bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling og behandling samt videregivelse af oplysninger. Bestemmelsen forventes anvendt til at fastsætte regler om, hvornår og til hvilke formål Arbejdstilsynet kan indsamle, behandle og videregive oplysninger. I den forbindelse vil der bl.a. blive fastsat regler om, hvem der er den dataansvarlige, i hvilken periode oplysningerne skal opbevares, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages. Der er ikke generelle regler for, hvilke sikkerhedsforanstaltninger, der skal iagttages ved behandling af data, da der skal tages hensyn til de konkrete risici. Disse vil blive vurderet i forbindelse med den konkrete udmøntning af bekendtgørelser om indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger.

Forslaget følger principperne for digitaliseringsklar lovgivning, idet det indeholder forslag om forenkling af reglerne, herunder regler der ikke er teknologineutrale, og idet der er indtænkt sikker og tryk datahåndtering. Sekretariatet for Digitaliseringsstyrelsen finder, at lovforslaget i høj grad er digitaliseringsklart.

5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Forslaget vurderes ikke at have nævneværdige økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering vurderer, at lovforslaget medfører administrative konsekvenser under 4 mio. kr. årligt.

Arbejdstilsynet vurderer, at principperne for agil erhvervsrettet regulering ikke er relevante for de konkrete ændringer i lovforslaget. Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering har ingen bemærkninger hertil.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

7. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Forslaget lever op til kravene i databeskyttelsesforordningen.

Den foreslåede ordning med indførelsen af et gebyr ved det skærpede tilsyn omfatter også udenlandske virksomheder, der leverer tjenesteydelser i Danmark. Lovforslaget er derfor vurderet i forhold til det grundlæggende EU-retlige princip om fri udveksling af tjenesteydelser, herunder Europa Parlamentets og Rådets direktiv 2006/123/EF af 12. december 2006 om tjenesteydelser i det indre marked (serviceydel-sedirektivet). Lovforslaget er endvidere vurderet i forhold til Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjeneste-ydelser (udstationeringsdirektivet), og Europa Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU af 15. maj 2014 om håndhævelse af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser og om ændring af forordning (EU) nr. 1024/2012 om administrativt samarbejde via informationssystemet for det indre marked (IMI forordningen)(håndhævelsesdirektivet).

Opkrævning af et gebyr ved forbud skal underlægges en sådan EU-retlig vurdering i forhold til tjenestey-delsers fri bevægelighed, herunder hvorvidt et sådan gebyr er ikke-diskriminerende og proportionel. Det følger af serviceydel-sedirektivets artikel 1, stk. 6, at direktivet ikke er til hinder for, at en medlemsstat kan anvende regler om arbejdsvilkår. Sådanne regler skal være begrundet i beskyttelse af arbejdstagere, og være ikke-diskriminerende, nødvendige, proportionale og i overensstemmelse med anden relevant fællesskabsret. I den forbindelse er det ligeledes relevant at iagttage udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra e om beskyttelse af udstationerede lønmodtageres sikkerhed, sundhed og hygiejne på arbejdspladsen.

Formålet med gebyret er at få dækket omkostningerne til det skærpede tilsyn, der skal bidrage til, at Arbejdstilsynet kan følge op over for de virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøreglerne, uden at dette går ud over Arbejdstilsynets øvrige tilsynsvirksomhed.

Henset til, at gebyret vil blive opkrævet hos alle virksomheder, der udfører arbejde i Danmark, danske som udenlandske, og til at det er begrundet i beskyttelsen af arbejdstagere, er det vurderingen, at indførelsen af og størrelsen af gebyret er proportional og i overensstemmelse med princippet om ikke-dis-krimination (ligebehandling).

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 10. september 2019 til den 4. oktober 2019 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer:

Rigsrevisionen, Rigsadvokaten, Advokatrådet, Danske Advokater, Den Danske Dommerforening, Ar-bejdsmarkedets Erhvervssikring, Lægeforeningen, Arbejds miljørådet, Arbejds miljøklagenævnet, Fagbe-vægelsens Hovedorganisation, Akademikerne, Dansk Arbejdsgiverforening, Landbrug & Fødevarer, Fi-nanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Medarbejder- og Kompetencestyrel-sen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorgani-sation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, Det Faglige Hus, Producentforeningen, Forsikring og Pension, Forsikringsmæglerforeningen, Erhvervsstyrelsens Team Effektiv Regulering, Datatilsynet, Arbejds miljø-rådgifverne, DANAK, SWEDAC, Bureau Veritas Certification, DNV GL Business Assurance Denmark A/S, Intertek, LRQA Denmark, Force Certification A/S, A3 Cert/Avancert, Kiwa Inspecta A/S Denmark.

10. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/min- dreudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »In- gen«)	Negative konsekven- ser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regio- ner	Ingen	24 mio. kr.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget er i overensstemmelse med EU-retten, idet det lever op til EU-reglerne om fri udveksling af tjenesteydelser og EU-reglerne om databeskyttelse.	
Er i strid med de fem prin- cipper for implementering af erhvervsrettet EU-lovgiv- ning/Går videre end mini- mumskrav i EU-regulering	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 1, nr. 1, at det ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

Det følger af lovbemærkningerne til bestemmelsen, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejds-
miljø.

Det fysiske arbejdsmiljø handler om en række fysiske faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Det kan dreje sig om indretningen af arbejdsstedet, anvendelsen af tekniske hjælpemidler, anvendelsen af stoffer og materialer eller den måde arbejdet er planlagt, tilrettelagt eller udført på, herunder påvirkninger af bevægeapparatet m.v.

Det psykiske arbejdsmiljø handler ifølge lovbemærkningerne til § 1 a, om en række faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Disse faktorer kan fx være arbejdets indhold og den måde arbejdet er tilrettelagt på, de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer i arbejdet, jf. Folketingstidende 2012-13, A, L 112 som fremsat, afsnit 2.1., side 3.

Med den gældende bestemmelse i lovens § 1 a omfatter loven det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Det foreslås i § 1, nr. 1, at »fysisk og psykisk« indsættes efter »sundt«.

Det betyder, at det kommer til at fremgå af lovens § 1, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslaget § 1, nr. 2, hvorefter § 1 a foreslås ophævet. Forslaget er et led i målet om at forenkle reglerne.

Der er med forslaget ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens formålsbestemmelse i § 1.

Til nr. 2

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 1 a, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Det foreslås, at § 1 a ophæves.

Forslaget om ophævelse af § 1 a, hvorefter loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i § 1, nr. 1. Der er med forslaget ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer.

Til nr. 3

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Det foreslås i § 1, nr. 3, at »der udføres« indsættes efter »arbejde«, og at »jf. dog stk. 2 og 3« indsættes efter »arbejdsgiver«.

Det betyder, at det kommer til at fremgå af § 2, stk. 1, at loven omfatter arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, med de undtagelser og udvidelser, der følger af stk. 2 og 3.

Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Til nr. 4

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 2, nr. 1 og 2, at følgende arbejde er undtaget fra loven: 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59, og 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand, jf. dog § 59.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i § 59, at reglerne i kapitel 10 om unge under 18 år, finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver, herunder også det arbejde, som er nævnt i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2.

Det foreslås i § 1, nr. 4, at ændre »jf. dog § 59« til »med de begrænsninger, der følger af § 59 om unge under 18 år« i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2.

Det betyder, at henvisningen til lovens § 59 vil blive skrevet mere udførligt, så det fremgår, at § 59 drejer sig om unge under 18 år. Der er tale om en tydeliggørelse af reglerne. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Til nr. 5

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 3, at lovens bestemmelser om samarbejde, leverandører, bygherrer, arbejdets udførelse, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer samt vejtransport også omfatter arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i § 3, stk. 2.

Det foreslås i § 1, nr. 5, at »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2« ændres til »For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«.

Det betyder, at lovens § 2, stk. 3, som efter gældende ret udvider loven til at finde anvendelse på arbejde, selv om dette ikke udføres for en arbejdsgiver, og selv om der er tale om arbejde, der er undtaget efter stk. 2, formuleres mere fuldstændigt for derved at blive mere let læselig. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 3, nr. 2, at følgende bestemmelser også omfatter arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2: §§ 38 og 39, for så vidt angår de i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, omhandlede arbejder, samt §§ 41 og 41 a.

Det foreslås i § 1 nr. 6, at § 2, stk. 3 nr. 2, affattes således: »§§ 38 og 39 om arbejdets udførelse for så vidt angår arbejde, der er nævnt i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, samt § 41 om farligt arbejde og § 41 a om erhvervmæssige kvalifikationer i udlandet«.

Det betyder, at henvisningerne i lovens § 2, stk. 3, nr. 2, skrives mere præcist, så det tydeligt fremgår, at henvisningerne handler om arbejdets udførelse, farligt arbejde og erhvervsmæssige kvalifikationer fra udlandet. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Til nr. 7

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 3, nr. 4, at følgende bestemmelser også omfatter arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2: kapitel 8 om stoffer og materialer.

Det foreslås i § 1 nr. 7, at § 2, stk. 3 nr. 4, affattes således: »§§ 48-49 c om stoffer og materialer, og«.

Det betyder, at henvisningen til reglerne om stoffer og materialer angives i paragrafform for at tydeliggøre, hvilke bestemmelser, der henvises til, og for at udforme henvisningen på samme måde som de andre henvisninger i § 3, stk. 2. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 4, at frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, er undtaget fra §§ 5-11 a og 15 a.

Det foreslås i § 1, nr. 8, at ændre »§§ 5-11 a og 15 a« til »§§ 5-11 a om sikkerhed og sundhed og arbejdsmiljøorganisation og § 15 a om arbejdspladsvurdering«.

Det betyder, at § 2, stk. 4, vil blive formuleret mere præcist ved at angive, at §§ 5-11 a handler om samarbejde om sikkerhed og sundhed og arbejdsmiljøorganisation, og at § 15 a handler om arbejdspladsvurdering. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdsmiljølovens anvendelsesområde.

Til nr. 9

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 13 c, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning, jf. § 77 a, stk. 1.

Arbejdstilsynet autoriserer virksomheder, som vil rådgive om arbejdsmiljø med hjemmel i lovens § 13 c og bekendtgørelse nr. 65 af 17. januar 2013 om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet.

Det foreslås i § 1, nr. 9, at ændre »benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning« til »anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det«.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om pligten til at anvende den nødvendige sagkundskab.

Forslaget om at ændre § 13 c skal ses i sammenhæng med den i lovforslagets § 1, nr. 31, foreslåede ændring af den gældende bestemmelse i § 77 a.

Arbejdstilsynet vil med den foreslåede ændring af § 77 a kunne påbyde, at arbejdsgivere, der modtager påbud eller andre afgørelser, skal anvende den nødvendige sagkundskab til løsning af det eller de arbejdsmiljøproblemer, som afgørelsen omhandler. Den nødvendige sagkundskab opbygges ved, at arbejdsgiver enten skal anvende en autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden, fx via kompetenceudvikling eller ved at indhente bistand fra en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Der henvises til bemærkningerne til nr. 31 og de almindelige bemærkninger i afsnit 2.4. ovenfor, hvorefter Arbejdstilsynet vil kunne påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Til nr. 10

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 18, at arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med afgørelsen eller påbuddet, jf. § 78.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i lovens § 78, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der på arbejdssteder skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner, afgørelser, påbud og andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen.

Det foreslås i § 1, nr. 10, at henvisningen til § 78 i § 18, 2. pkt. udgår.

Det betyder, at § 18 ikke vil indeholde en henvisning til § 78.

Forslaget om at slette henvisningen til § 78 i den gældende bestemmelses § 18 skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 34, hvorefter § 78 om tilsynsbog ophæves.

Til nr. 11

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Bemyndigelsen er anvendt til at fastsætte regler i bekendtgørelse nr. 59 af 15. januar 2013 om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, hvorefter Arbejdstilsynet bl.a. afgiver

rådgivningspåbud, når der gives undersøgelsespåbud i henhold til lovens § 21 og undersøgelsespåbuddet samtidig vedrører det psykiske arbejdsmiljø eller stoffer og materialer.

Det foreslås i § 1, nr. 11, at »skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver« ændres til »skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab«.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren vil kunne fastsætte regler om, at undersøgelser m.v. skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

Der vil med bestemmelsen kunne fastsættes regler om, at det i nogle tilfælde ikke vil være muligt at efterkomme et kompetencepåbud ved at anvende egne interne kompetencer, fx i tilfælde hvor der gives påbud om at undersøge forholdene i det psykiske arbejdsmiljø.

Forslaget om at ændre bestemmelsen skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 31.

Til nr. 12

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 52, at § 50 om hviletid og § 51 om fridøgn kan fraviges i nødvendigt omfang ved force majeure. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

Det foreslås i § 1, nr. 12, at »noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation« ændres til »dokumenteres skriftligt«.

Det betyder, at fravigelser af § 50 om hviletid og § 51 om fridøgn stadig skal dokumenteres skriftligt på anden måde, fx ved at blive noteret digitalt.

Den skriftlige dokumentation for fravigelser skal være til rådighed for arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal også selv have mulighed for at notere fravigelser. Arbejdstilsynet kan forlange at se dokumentationen for fravigelserne.

Forslaget om at ændre § 52 skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 34, hvorefter den gældende bestemmelse i § 78 om tilsynsbog ophæves.

Til nr. 13

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 64, stk. 1, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om lægeundersøgelse af unge under 18 år med henblik på deres påbegyndelse af arbejde for en arbejdsgiver. Det fremgår af stk. 2, at der i den forbindelse kan fastsættes regler om, at en skolelæge på grundlag af en undersøgelse, foretaget før eleven forlader skolen, skal afgive en erklæring, om eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på dennes sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Tilsvarende regler kan fastsættes for unge under 18 år, der er under faglig uddannelse.

Det foreslås i § 1, nr. 13, at begrebet »en skolelæge« erstattes af »den kommunale sundhedstjeneste«.

Det betyder, at loven vil indeholde den betegnelse, der anvendes i dag, idet begrebet skolelæge ikke anvendes længere. Dermed moderniseres loven. Der er ikke tilsigtet nogen indholdsmæssig ændring af bestemmelsen.

Til nr. 14

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 65, b, stk. 3, kan der – ud over de krav, der er anført i stk. 1 og 2, – stilles krav om, at virksomheden i anonymiseret form skal oplyse inspektions- eller certificeringsorganet om arbejdsulykker, som virksomheden har pligt til at anmelde, og om anmeldte erhvervssygdomme, som virksomheden har kendskab til, og om forebyggelse heraf.

Det foreslås i § 1, nr. 14, at »inspektions- eller« udgår af § 65, b, stk. 3.

Det betyder, at der ikke længere kan stilles krav om, at virksomheden skal give oplysninger til inspektionsorganer.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 15, hvorefter muligheden for at få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat via akkrediteret inspektion ophæves.

Til nr. 15

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 65 c, stk. 1, at et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan opnås gennem enten akkrediteret inspektion eller akkrediteret certificering. Akkrediteret inspektion foretages af et akkrediteret inspektionsorgan, mens akkrediteret certificering foretages af et akkrediteret certificeringsorgan.

Det foreslås i § 1, nr. 15, at »enten akkrediteret inspektion eller« og »inspektions foretages af et inspektionsorgan, mens akkrediteret« udgår af bestemmelsen.

Det betyder, at muligheden for at opnå anerkendt arbejdsmiljøcertifikat gennem akkrediteret inspektion ophæves. Det skyldes, at inspektionsmodellen ikke anvendes i praksis. Så vidt vides er der kun én virksomhed, der har opnået et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter inspektionsmodellen i forbindelse med, at modellen blev indført i 2001. Virksomhederne vil fortsat kunne få et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat via akkrediteret certificering.

Til nr. 16

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 65 c, stk. 2, at inspektions- og certificeringsorganer betaler for at blive akkrediteret efter regler fastsat af akkrediteringsorganet. Virksomhederne betaler for inspektion og certificering, herunder udstedelse af certifikat.

Det foreslås i § 1, nr. 16, at »Inspektions- og certificeringsorganer« ændres til »Certificeringsorganer« og at »inspektion og« udgår af bestemmelsen.

Det betyder, at virksomheder ikke længere kan betale for en akkrediteret inspektion.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 15, hvorefter inspektionsordningen afskaffes. Det er herefter ikke relevant at akkreditere organer til at udstede et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat efter inspektionsmodellen.

Til nr. 17

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 65 d, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering i forbindelse med udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Der kan i den forbindelse fastsættes regler om krav til akkrediterings-, inspektions- og certificeringsorganerne, herunder supplerende krav til inspektions- og certificeringsorganernes inspektion, audit og kompetencer, og regler om udstedelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.

Det foreslås i § 1, nr. 17, at »inspektion« udgår af bestemmelsen.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren ikke kan fastsætte nærmere regler om inspektion i forbindelse med udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 15, hvorefter inspektionsordningen afskaffes. Bekendtgørelse nr. 1194 af 9. oktober 2013 om arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem inspektion samt krav til inspektionsorganernes kontrol af virksomhederne, som er udstedt med hjemmel i denne bestemmelse, vil samtidig bortfalde.

Til nr. 18

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 66, stk. 2, at Arbejdsmiljørådet i forbindelse med indstillingerne efter stk. 1, giver anbefalinger til beskæftigelsesministeren om, hvilke indsatser Videncenter for Arbejdsmiljø skal igangsætte for de midler, som Videncenter for Arbejdsmiljø har fået tildelt efter § 68 a, stk. 1.

Det foreslås i § 1, nr. 18, at § 66, stk. 2, nyaffattes, så den kommer til at lyde således: »Arbejdsmiljørådet giver i forbindelse med indstillingerne efter stk. 1, en status til beskæftigelsesministeren for opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som Arbejdsmiljørådet har opstillet i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø«.

Det betyder, at Arbejdsmiljørådet fremover – i forbindelse med indstillingerne til beskæftigelsesministeren efter § 66, stk. 1, – skal give en status til ministeren om, hvilke konkrete brancherettede måltal Arbejdsmiljørådet – i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø – har opstillet, og hvordan der er fulgt op på indfrielsen af måltallene. De konkrete måltal opstilles, fordi der er meget store forskelle på arbejdsmiljøproblemerne på tværs af brancher.

Arbejdsmiljørådet får således fremover til opgave at omsætte de fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen til konkrete brancherettede måltal.

Der skal først udvikles en relevant og hensigtsmæssig metode til fastsættelse af og opfølgning på brancherettede måltal. Den udviklede metode vil få betydning for indholdet og tidskadcencen for opfølgningen

på måltallene. Det vil være op til Arbejdsmiljørådet at beslutte, om der eventuelt skal fastsættes progressionsmål eller konkrete modeller på brancheniveau.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 22, hvorefter Videntcenter for Arbejdsmiljø nedlægges, og Arbejdsmiljørådet derfor ikke længere har til opgave at give anbefalinger til beskæftigelsesministeren om, hvilke indsatser Videntcenter for Arbejdsmiljø skal igangsætte.

Til nr. 19

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 67, stk. 1, nr. 2, at Arbejdsmiljørådet består af en formand og en række andre medlemmer, herunder to medlemmer indstillet af Akademikernes Centralorganisation. Endvidere fremgår det af § 81 a, stk. 1, nr. 2, at Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og en række beskikkede medlemmer, herunder et medlem indstillet af Akademikernes Centralorganisation.

Det foreslås, at ændre »Akademikernes Centralorganisation« til »Akademikerne«, som er organisationens officielle navn i dag.

Til nr. 20

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 67, stk. 1, nr. 7, at Arbejdsmiljørådet består af en formand og en række andre medlemmer, herunder to medlemmer indstillet af regionerne i forening og Kommunernes Landsforening i fællesskab. Endvidere fremgår det af § 81 a, stk. 1, nr. 6, at Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og en række beskikkede medlemmer, herunder et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, regionerne i forening samt Finansministeriet i fællesskab.

Det foreslås, at ændre »Kommunernes Landsforening« til »KL«, som er organisationens officielle navn i dag.

Til nr. 21

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 67, stk. 1, nr. 8, at Arbejdsmiljørådet består af en formand og en række andre medlemmer, herunder et medlem indstillet af Finansministeriet. Endvidere fremgår det af § 81 a, stk. 1, nr. 6, at Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og en række beskikkede medlemmer, herunder et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, regionerne i forening samt Finansministeriet i fællesskab.

Det foreslås, at ændre »Finansministeriet« til »Skatteministeriet«, idet ressortansvaret for overenskomstforhandlinger, pension, ledelse og personale er overført fra Finansministeriet til Skatteministeriet ved kongelig resolution af 27. juni 2019.

Til nr. 22

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 67, stk. 9, at beskæftigelsesministeren etablerer et videntcenter for arbejdsmiljø og kan fastsætte nærmere regler herom.

Det foreslås at ophæve § 67, stk. 9, således at Videncenter for Arbejdsmiljø nedlægges. Forslaget indebærer, at formidlingsindsatsen om arbejdsmiljø fremover tilpasses og varetages af Arbejdstilsynet.

Dette skal sikre en mere sammenhængende kommunikation til arbejdspladserne, og at arbejdspladserne ved, hvor de skal gå hen for at få viden om arbejdsmiljø.

Der henvises til de almindelig bemærkninger i afsnit 2.9 ovenfor.

Til nr. 23

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 68, stk. 1, at midler til staten og til gennemførelse af Arbejdsmiljørådets aktiviteter, indsatsen fra branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og Videncenter for Arbejdsmiljøes indsats til forbedring af arbejdsmiljøet tilvejebringes ved bidrag fra staten, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, og forsikringsselskaber m.fl.

Det foreslås i § 1, nr. 23, at »aktivieter,« ændres til »aktiviteter og« og at »,og Videncenter for Arbejdsmiljøes indsats« udgår af bestemmelsen.

Det betyder, at der ikke skal tilvejebringes midler til Videncenter for Arbejdsmiljøes indsats.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring i § 1, nr. 22, hvorefter Videncenter for Arbejdsmiljø nedlægges.

Til nr. 24

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 68 a, stk. 1, at beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet fordeler de tilvejebragte midler efter § 68 til gennemførelse af arbejdsmiljøindsatsen og melder tilskudsrammer ud til Arbejdsmiljørådets aktiviteter, herunder til tværgående aktiviteter, jf. § 66, stk. 6, de enkelte branchefællesskaber for arbejdsmiljø og Videncenter for Arbejdsmiljø.

Det foreslås i § 1, nr. 24, at , at der efter »§ 66, stk. 6« indsættes »og til« og at »og Videncenter for Arbejdsmiljø« udgår af bestemmelsen.

Det betyder, at der ikke skal fordeles midler til Videncenter for Arbejdsmiljø.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring i § 1, nr. 22, hvorefter Videncenter for Arbejdsmiljø nedlægges.

Til nr. 25

Arbejdstilsynet har allerede i dag i et vist omfang mulighed for at indsamle og samkøre oplysninger fra andre myndigheder, jf. arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2-5, til brug for dels målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, dels analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet får yderligere adgang til at indsamle, behandle og samkøre oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder

analyse, forebyggelse og statistiske opgaver. Dette vil omfatte både almindelige, fortrolige og følsomme oplysninger.

Den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 6, har til formål at etablere et klart retligt grundlag for, at Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle en række oplysninger fra andre offentlige myndigheder i form af samkøring af data, herunder med egne data, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver, herunder til analyse- og forebyggelsesformål samt statistiske formål.

Det tilsigtes, at det primært vil være oplysninger fra offentlige registre, der skal indsamles og behandles.

Det er ikke hensigten med bestemmelsen at fravige tavshedspligtsbestemmelser m.v. på Arbejdstilsynets område, og disse vil derfor fortsat skulle overholdes ved udnyttelse af oplysninger til samkøring af data efter den foreslåede bestemmelse.

Det er nødvendigt, at Arbejdstilsynet får forbedrede muligheder for at målrettet tilsynsindsatsen og anvende ressourcerne på de virksomheder, der har størst risiko for at overtræde arbejdsmiljøreglerne. Derved undgås det at pålægge virksomheder, som overholder reglerne, unødige byrder i form af tilsynsbesøg. Målretningen skal samtidig anvendes til at kunne vejlede og understøtte virksomheder i deres eget arbejdsmiljøarbejde. Ved at indhente oplysninger om fx brug af sundhedsydelse på individniveau og aggregere til virksomhedsniveau kan virksomheder med relativt høj forekomst af sygdom bedre identificeres. På den måde er der størst chance for at forebygge konsekvenser af dårligt arbejdsmiljø som arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. På den baggrund vurderes den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 6, at opfylde kravet om proportionalitet.

I forbindelse med afprøvning af data til udvikling af nye risikomodeller vil der ikke blive anvendt personoplysninger i testmiljøer.

Indsamlingen og behandlingen, herunder samkøringen, efter den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 6, vil blive brugt til yderligere at målrette udtaget af virksomheder til tilsyn samt blive brugt til analyse-, forebyggelses- og statistiske formål.

Med »nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver« sigtes til, at der ikke ændres på det grundlæggende kriterium om, at anvendelse af oplysninger, herunder personoplysninger, kræver et sagligt formål, og at behandlingen ikke må være mere omfattende, end forholdet tilsiger. Der vil ikke ske nogen fravigelse af databeskyttelsesforordningen eller databeskyttelseslovens regler i den forbindelse.

Arbejdstilsynets indsamling og behandling af oplysninger fra andre offentlige myndigheder vil omfatte oplysninger, som andre myndigheder er i besiddelse af forud for ikrafttræden. Oplysningerne vil således kunne vedrøre forhold fra tidligere end nærværende lovs ikrafttræden.

Med den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 7, foreslås indsat hjemmel til at videregive egne oplysninger og oplysninger omfattet af stk. 1-6, til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder for deres myndighedsudøvelse i kontrol- og tilsynsøjemed.

Den foreslåede bestemmelse har til formål at give Arbejdstilsynet et klart retligt grundlag for, at tilsynet

af egen drift kan videregive oplysninger direkte til andre offentlige myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, og når det vurderes at være af væsentlig betydning for disse myndigheders opgaver, herunder kontrol – og tilsynsopgaver i overensstemmelse med forvaltningslovens § 31. Vurderingen af, hvilke oplysninger, som vil være af væsentlig betydning for andre offentlige myndigheders opgavevaretagelse, foretages på grundlag af kriterier, der er fastsat på forhånd i samarbejde med de pågældende myndigheder. Arbejdstilsynet vil tage stilling til, om kriterierne er opfyldt, således at de dels sikrer, at videregivelse af oplysninger tjener et sagligt formål, og dels at oplysningerne er begrænsede til, hvad der er nødvendigt i forhold til den modtagende myndigheds opgaver.

Det bemærkes, at der med den foreslåede bestemmelse ikke er tilsigtet nogen ændring af andre offentlige myndigheders adgang til efter anmodning at få udleveret de oplysninger, som tilsynet er kommet i besiddelse af, herunder oplysninger indsamlet i medfør af de foranstående bestemmelser i § 72. Der er med den foreslåede bestemmelse endvidere ikke tilsigtet nogen ændring af, i hvilket omfang Arbejdstilsynet på baggrund af en konkret vurdering kan videregive oplysninger til andre offentlige myndigheder. Disse spørgsmål afgøres efter de almindelige regler om videregivelse af oplysninger mellem offentlige myndigheder, herunder de regler, som er fastsat i databeskyttelsesforordningen og forvaltningsloven. Derudover kan oplysninger i medfør af den foreslåede § 72, stk. 7, alene videregives til andre offentlige myndigheder, som har hjemmel til at anvende disse. Dette medfører ikke et krav om eksplicit lovhjemmel i alle tilfælde, men kan konkret gøre det i forhold til bestemte oplysninger, hvor der er krav om hjemmel i lov eller bekendtgørelse.

Med den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 8, foreslås indsat hjemmel for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 6-7, herunder om hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen. Reglerne om tekniske og organisatoriske foranstaltninger skal særligt være med til at sikre, at faktorer, der resulterer i unøjagtige personoplysninger bliver rettet og at risikoen for fejl minimeres.

Der er ikke generelle regler for, hvilke sikkerhedsforanstaltninger, der skal iagttages ved behandling af data, idet der skal foretages en konkret vurdering af risiciene. Denne vil blive gennemført i forbindelse med udarbejdelse af bekendtgørelser om indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger.

Adgangen til at fastsætte regler skal ske inden for rammerne af arkivlovens regler om bevaring og kassation af offentlige arkivalier m.v., samt anden lovgivning, som indeholder krav til opbevaring og sletning. Ved sletning forstås i overensstemmelse hermed arkivering og kassation af de omfattede oplysninger.

Bestemmelsen indebærer herudover, at beskæftigelsesministeren skal fastsætte regler, som sikrer et passende beskyttelsesniveau i forbindelse med Arbejdstilsynets gennemførelse af behandling i henhold til de almindelige regler i databeskyttelsesforordningen, herunder artikel 32 om passende sikkerhedsniveau.

Som nævnt i pkt. 2.8.4. i de almindelige bemærkninger vil beskæftigelsesministeren i medfør af den foreslåede § 72, stk. 8, og inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 23 fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet må viderebehandle personoplysninger til andre formål, end de oprindeligt var indsamlet til, uafhængigt af formålenes forenelighed (formålsbestemthedsprincippet).

Ved udnyttelsen af bemyndigelsen skal kravene i forordningens artikel 23, stk. 2, være opfyldt, hvilket medfører, at der ved Arbejdstilsynets udstedelse af en bekendtgørelse, der begrænser bl.a. formålsbestemthedsprincippet, som minimum, hvor det er relevant, skal indeholde specifikke bestemmelser vedrørende de i artikel 23, stk. 2, nævnte forhold.

Begrænsningen af formålsbestemthedsprincippet indebærer konkret, at Arbejdstilsynet får adgang til at foretage afprøvning af de data, som omfattes af den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 6, med henblik på løbende forbedring af risikomodeller, før Arbejdstilsynet har mulighed for, at udpege de virksomheder, der har størst risiko for at overtræde arbejdsmiljøreglerne til tilsyn. Det fremgår af Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 401, at en sådan fremgangsmåde, hvorefter der i lovgivningen foretages fravigelser af forordningen, er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen, såfremt fravigelsen opfylder de krav, som er fastlagt i forordningens artikel 23.

Begrænsningen af formålsbestemthedsprincippet vurderes at være en nødvendig og forholdsmæssig foranstaltning i et demokratisk samfund af hensyn til Arbejdstilsynets kontrol-, tilsyns- og reguleringsfunktioner, der udgør offentlig myndighedsudøvelse.

Formålet er bl.a. at sikre det lovgivningsmæssige grundlag for, at der i læringsøjemed kan udvikles risikomodeller m.v., der kan genkende mønstre og tegn på overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen tværs af data. Det bemærkes, at de almindelige krav om gennemsigtighed, proportionalitet, dataminimering og rigtighed af oplysninger fortsat gælder ved anvendelse af data. Det forudsættes derfor at adgangen til at fastsætte regler om, at der kan anvendes oplysninger til læringsformål for modeludviklingen ikke benyttes i et videre omfang, end hvad der er nødvendigt for at sikre, at den efter lovforslaget tilsigtede model vedrørende samkøring af data er operationel og virker efter hensigten.

Den foreslåede bestemmelse i § 72, stk. 8, kan alene anvendes til at fravige formålsbestemthedsprincippet i relation til behandling af oplysninger i henhold til den foreslåede § 72, stk. 6. Det skal vurderes konkret, om fravigelser, der fastsættes i medfør af bestemmelsen, lever op til databeskyttelsesforordningens artikel 23.

Der foretages ikke i øvrigt fravigelse af reglerne i databeskyttelsesforordningen, herunder de registreredes rettigheder. Spørgsmålet om underretning og indsigt i data m.v., som behandles i medfør af den foreslåede § 72, stk. 6, skal derfor afgøres efter de almindelige regler i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Der vil være gennemsigtighed i forhold til de data, der anvendes i forbindelse med profilering af virksomheder og machine-learning.

Det vurderes, at den foreslåede hjemmel til indhentning af oplysninger med henblik på profilering af virksomheder, ikke falder ind under databeskyttelsesforordningens artikel 22, idet afgørelser altid vil blive truffet på baggrund af de tilsynsførendes konkrete vurdering af arbejdsmiljøforholdene på virksomheden. Profileringen af virksomheder og udviklingen af nye risikomodeller, vil blive anvendt til yderligere at målrette udtaget af virksomheder til tilsyn og vil ikke blive anvendt i forbindelse med afgørelser.

Der henvises i øvrigt til afsnit 2.8.4. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 26

Det følger af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 1, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, gennemfører risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte udvalgt på baggrund af en indeksmodel og stikprøver.

Det foreslås i § 1, nr. 26, at § 72 a, stk. 1, om risikobaserede tilsyn, ophæves.

Det vurderes, at bestemmelsen i § 72 a, stk. 1, er overflødig, idet Arbejdstilsynet generelt fører tilsyn i henhold til bestemmelsen i den gældende § 72, stk. 1, nr. 7.

Arbejdstilsynet vil fortsat risikobasere udvælgelsen af virksomheder til tilsyn, herunder udvikle nye og forbedrede risikomodeller med nye parametre og nye data med henblik på mere præcist at kunne udvælge de virksomheder, der har behov for tilsyn med hjemmel i den gældende § 72, stk. 1, nr. 7.

Det forudsættes herved, at Arbejdstilsynet med hjemmel i den generelle bestemmelse i § 72, stk. 1, nr. 7, fortsat vil kunne gennemføre forsøg, herunder forsøg med særligt målrettede tilsynsaktiviteter inden for bestemte virksomheds- eller branchegrupper, som led i tilsynsopgaven. Det følger af, at bestemmelsen i den gældende § 72, stk. 1, nr. 7, er af generel karakter og at tilsynet, ifølge lovbemærkningerne, derfor kan antage forskellige karakterer.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.2.

Til nr. 27

Det følger af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, fritages for tilsyn efter stk. 1.

Det foreslås i § 1, nr. 27, at ændre »fritages for tilsyn efter stk. 1« til »kun bliver underlagt tilsyn, når der er særlig anledning til det«.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat - ligesom i dag – fremover vil kunne få et tilsyn, hvis der fx sker alvorlige ulykker, er mange anmeldte erhvervs sygdomme eller kommer klager over arbejdsmiljøet. Der er med forslaget ikke tilsigtet ændringer i Arbejdstilsynets praksis for, hvornår virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat får besøg af Arbejdstilsynet.

Forslaget skal ses i sammenhæng med den foreslåede ændring i § 1, nr. 26, hvorefter bestemmelsen om risikobaserede tilsyn ophæves.

Til nr. 28

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 3, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk. 2.

Det fremgår af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 4, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk. 2, alene træffer afgørelse om forhold, der straks skal imødegås for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, jf. § 77, stk. 2, eller forhold, der skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. § 77, stk. 1.

Det foreslås, at »jf. stk. 2« i bestemmelserne ændres til »jf. stk. 1«.

Det betyder, at bestemmelserne i § 72 a, stk. 3 og 4, om undersøgelsesbesøg på certificerede virksomheder kommer til at henvise til bestemmelsen om tilsyn på certificerede virksomheder.

Forslaget er en konsekvensændring af den foreslåede ændring i lovforslagets § 1, nr. 26.

Til nr. 29

Det følger af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 72 a, stk. 5, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet inden for bestemte virksomheds- eller branchegrupper gennemfører andre målrettede indsatser end tilsyn efter stk. 1.

Det foreslås i § 1, nr. 29, at bemyndigelsesbestemmelsen i § 72 a, nr. 5, ophæves.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren ikke kan fastsætte nærmere regler om, at der kan gennemføres andre målrettede indsatser end risikobaserede tilsyn.

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring i § 1, nr. 26, hvorefter § 72 a, stk. 1, om risikobaserede tilsyn ophæves.

Til nr. 30

Arbejdsmiljøloven indeholder ikke hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan opkræve et gebyr i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed. Det gælder, uanset om et tilsyn har givet anledning til afgørelser eller ej.

Arbejdstilsynet udsteder afgørelser om forbud, hvis det er nødvendigt for at afværge en overhængende og betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed og sundhed, og faren skal imødegås straks, jf. arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2. Faren er overhængende, hvis den er til stede i den konkrete arbejdssituation, som den tilsynsførende iagttager, og det på grund af arbejdets karakter er sandsynligt, at en ulykke eller en akut fysisk eller psykisk overbelastning kan indtræde som følge heraf. Faren er betydelig, hvis det er sandsynligt, at der opstår en alvorlig personskade ved en tilskadecomst.

Arbejdstilsynet gennemfører et skærpet tilsyn inden for en kort periode, efter der er afgivet et forbud til en dansk eller udenlandsk virksomhed. Det skærpede tilsyn gennemføres på det samme arbejdssted, som forbuddet blev afgivet på. Det skærpede tilsyn har hjemmel i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 7.

Arbejdstilsynet gennemfører som udgangspunkt et skærpet tilsyn med alle virksomheder, der har fået et forbud, herunder også arbejdsmiljøcertificerede virksomheder. Hvis virksomheden når at afslutte arbejdet

på arbejdsstedet eller det skærpede tilsyn ligger i tæt sammenhæng med et risikobaseret tilsyn gennemføres det dog ikke, jf. afsnit 2.6.1. i de almindelige bemærkninger.

Arbejdstilsynet offentliggør på sin hjemmeside de virksomheder, der er under skærpet tilsyn, jf. reglerne i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 1. Offentliggørelsen omfatter ligesom smileyvisningen virksomheder registreret med CVR nr.

Det foreslås, at der indføres en bemyndigelsesbestemmelse i en ny § 74 b, stk. 1, hvorefter beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet, som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre et skærpet tilsyn med virksomheder, når Arbejdstilsynet forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende, betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2 (forbud). Det foreslås, at det nye skærpede tilsyn erstatter det gældende skærpede tilsyn. Bemyndigelsesbestemmelsen giver beskæftigelsesministeren hjemmel til at indføre en ordning, hvorefter virksomheder skal have et obligatorisk skærpet tilsyn, hvis virksomheden har fået et forbud. Det skærpede tilsyn vil blive gennemført på samme arbejdssted, hvor forbuddet blev afgivet. Det vil derfor blive tilstræbt, at det skærpede tilsyn finder sted så hurtigt som muligt efter forbuddet, så det sikres, at der er en direkte sammenhæng mellem det afgivne forbud og det følgende skærpede tilsyn. Det skærpede tilsyn forventes gennemført på midlertidige og skiftende arbejdspladser inden én måned efter datoen for det afgivne forbud. På faste arbejdssteder, hvor arbejdsforholdene forbliver de samme over en længere tid, forventes det skærpede tilsyn gennemført senest tre måneder efter datoen for det afgivne forbud.

Det foreslås, at det skærpede tilsyn er et ekstra tilsyn, som vil blive gennemført med udgangspunkt i det afgivne forbud, den konkrete virksomheds arbejdsmiljøforhold og de arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige for branchen. Et skærpet tilsyn vil derfor ikke betyde, at virksomheden undtages fra andre tilsynsformer. Det skærpede tilsyn vil blive foretaget uanmeldt.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil ikke blive anvendt til at fastsætte detaljerede bestemmelser om det nærmere indhold af det skærpede tilsyn, herunder de fremgangsmetoder, som Arbejdstilsynet anvender i sit tilsyn. Det vil sikre en fleksibilitet i forhold til at indarbejde erfaringer med det skærpede tilsyn, så det kan have den største effekt over for de virksomheder, der ikke forebygger tilstrækkeligt ved alvorlige arbejdsulykker.

Det foreslås, at det fremover skal være alle virksomheder, der får et forbud, der automatisk også får et skærpet tilsyn, herunder også arbejdsmiljøcertificerede virksomheder. Det skærpede tilsyn kan således blive udløst af forbud givet på alle former for tilsyn som Arbejdstilsynet gennemfører. Kun hvis virksomheden er ophørt med arbejdet på arbejdsstedet, vil Arbejdstilsynet ikke kunne gennemføre det skærpede tilsyn. Herved afskaffes de undtagelsesmuligheder, der er beskrevet i afsnit 2.6.1 om gældende ret.

Mange forbud afgives i dag på midlertidigt og skiftende arbejdssteder. Et skærpet tilsyn, der gennemføres som følge af et forbud afgivet på et midlertidigt og skiftende arbejdssted foreslås derfor gennemført på det samme arbejdssted.

Det foreslås, at det skærpede tilsyn gælder for både danske og udenlandske virksomheder.

Det foreslås endvidere, at beskæftigelsesministeren i en ny § 74 b, stk. 2, bemyndiges til at kunne

fastsætte nærmere regler om opkrævning og betaling af gebyrer fra virksomhederne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn.

Det er hensigten, at beskæftigelsesministeren anvender bemyndigelsesbestemmelsen i § 74 b, stk. 2, til at indføre en ordning, hvorefter Arbejdstilsynet skal opkræve et gebyr hos virksomhederne for gennemførelse af et skærpet tilsyn. Bemyndigelsen vil blandt andet også blive udmøntet til at fastsætte regler om gebyrets størrelse, regulering m.v.

Hvis den samme virksomhed får to eller flere forbud på det samme tilsynsbesøg foreslås det, at virksomheden som udgangspunkt alene vil skulle betale for ét skærpet tilsyn. Undtagelsesvist kan der blive gennemført endnu et skærpet tilsyn, som virksomheden også skal afholde udgifterne til, hvis det på grund af antallet og kompleksiteten af de afgivne forbud ikke viser sig muligt, at følge op over for begge forbud på det samme skærpede tilsyn. Det kan fx være tilfældet, hvis et påbegyndt skærpet tilsyn på grund af virksomhedens forhold må afbrydes. Det kan fx være tilfældet, hvis de relevante personer fra virksomheden må forlade arbejdsstedet før alle elementer af det skærpede tilsyn er gennemført.

Det foreslås, at gebyret fastsættes således, at der opnås fuld dækning for de gennemsnitlige omkostninger, der er forbundet med det skærpede tilsyn. Da det skærpede tilsyn vil have et omfang, der svarer til et almindeligt tilsynsforløb, foreslås det, at gebyret beregnes på baggrund af Arbejdstilsynets gennemsnitlige omkostninger til et tilsynsforløb.

Det foreslås, at størrelsen af gebyret fastsættes ved bekendtgørelse, og således, at der tilstræbes balance over en løbende 4 årig periode fra og med regnskabsåret. Arbejdstilsynet vil mindst en gang om året vurdere, om gebyrsatsen skal justeres for at skabe balance, jf. Finansministeriets Budgetvejledning. Dette vil i givet fald ske i bekendtgørelsesform. Det forventes, at Arbejdstilsynets gennemsnitlige omkostninger til et tilsynsforløb i 2020 vil udgøre ca. 10.000 kr.

For både danske og udenlandske virksomheder foreslås det, at ordningen gælder for de juridiske enheder. Juridiske enheder, der udfører arbejde på midlertidige og skiftende arbejdspladser, vil ligesom andre virksomheder skulle betale et gebyr for det skærpede tilsyn.

Arbejdstilsynet vil opkræve gebyret hos virksomhedens juridiske enhed. I de tilfælde, hvor en virksomhed ikke betaler gebyret, vil Arbejdstilsynet iværksætte en rykkerprocedure med henblik på inddrivelse af gebyret. Gebyrer og morarenter ved manglende betaling opkræves i henhold til statens gældende regler.

Endelig foreslås det, at det i en ny § 74 b, stk. 2, fastsættes, at gebyrer, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen. Renten foreslås fastsat til 1,5 pct., som det er tilfældet for Arbejdstilsynets andre gebyrer efter arbejdsmiljølovens § 74.

Arbejdstilsynet offentliggør, med hjemmel i de nuværende regler i arbejdsmiljølovens § 78 a, stk. 1, navnene på de virksomheder, der er under skærpet tilsyn, på sin hjemmeside. Offentliggørelsen sker i tilknytning til den eksisterende smileyordning, som er tilgængelig på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Offentliggørelsen sker i overensstemmelse med reglerne i lov nr. 502 af 23. maj 2018 om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven), samt Europa Parlamentets

og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af direktiv 95/46/EF (databeskyttelsesforordningen).

Der henvises i øvrigt til de almindelige lovbemærkninger ovenfor i afsnit 2.6.

Til nr. 31

Det følger af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 77 a, stk. 1, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes. Det betyder, at Arbejdstilsynet kan udstede såkaldte rådgivningspåbud til virksomheder, når de i øvrigt får en afgørelse fra Arbejdstilsynet. Det følger af bekendtgørelse nr. 59 af 15. januar 2013 om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud i tre situationer; når påbud vedrører et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, når der gives fem eller flere afgørelser, eller når der gives undersøgelsespåbud i henhold til lovens § 21 og undersøgelsespåbuddet samtidig vedrører det psykiske arbejdsmiljø eller stoffer og materialer.

Det følger endvidere af bekendtgørelsen, at en arbejdsgiver eller bygherre, der modtager rådgivningspåbud, skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed til at løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, som påbuddet vedrører. Endelig fremgår det af bekendtgørelsen, at et rådgivningspåbud ikke kan efterkommes ved at benytte en rådgivningsvirksomhed, der hører under den juridiske enhed, som har modtaget påbuddet.

Det foreslås, at der i § 77 a, stk. 1, efter »skal« indsættes: »anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at«.

Det betyder, at Arbejdstilsynet vil kunne påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab, ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Rådgivningspåbud justeres, så der tages højde for arbejdspladsernes forskellige behov. Det betyder, at rådgivningspåbud erstattes af det nye kompetencepåbud der skal handle om, at arbejdspladserne anvender den nødvendige sagkundskab på området enten ved opbygning og anvendelse af egne kompetencer eller ved indhentning af ekstern rådgivning.

Forslaget indebærer, at arbejdsgiveren kan opfylde et såkaldt kompetencepåbud på tre forskellige måder; enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer i virksomheden, ved at anvende en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ved at anvende en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Et kompetencepåbud vil indeholde oplysninger om, at der skal anvendes den nødvendige sagkundskab for at opfylde påbuddet. Derudover vil kompetencepåbuddet indeholde oplysninger om, hvilke former for sagkundskab, der kan anvendes. Det vil i første omgang være op til arbejdsgiveren at tage stilling til, om den nødvendige sagkundskab ønskes tilvejebragt ved at opbygge og anvende egne interne kompetencer i virksomheden, fx via kompetenceudvikling, eller ved at indhente bistand fra en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller en ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsgiveren vil over for Arbejdstilsynet skulle redegøre for, hvilken form for sagkundskab der ønskes anvendt. Hvis arbejdsgiveren ønsker at anvende egne interne kompetencer i virksomheden, skal det enten godtgøres, at det sker ved at indhente disse fra en intern autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller godtgøres, hvordan disse kompetencer vil blive tilvejebragt, herunder hvilken form for kompetenceudvikling der vil blive gennemført.

Det vil være Arbejdstilsynet, der skal tage stilling til, hvilken form for sagkundskab, herunder eventuel kompetencetilførsel, der kan accepteres. Ved opbygning af kompetencer i virksomheden vil Arbejdstilsynet vurdere, om den foreslåede kompetenceopbygning er tilstrækkelig til dels at afdække årsagerne til arbejdsmiljøproblemerne og løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, som påbuddet vedrører, dels at forebygge at lignende arbejdsmiljøproblemer opstår. Ved brug af intern eller ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver vil Arbejdstilsynet undersøge, om den valgte autoriserede rådgiver er autoriseret inden for det område, som påbuddet vedrører.

Hvis der sker udskiftning i de interne kompetencer, der skal løse arbejdsmiljøproblemet, skal virksomheden give Arbejdstilsynet besked herom. Arbejdstilsynet vil derefter vurdere, om den nødvendige sagkundskab fortsat er til stede i virksomheden.

Virksomheden vil kunne anvende egne interne kompetencer i forbindelse med efterkommelse af kompetencepåbud i alle tre situationer, hvor kompetencepåbud vil blive givet. Det vil sige når påbud vedrører et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, når der gives fem eller flere afgørelser, eller når der gives undersøgelsepåbud i henhold til lovens § 21 og undersøgelsepåbuddet samtidig vedrører angivne områder.

Kriterierne for, hvilke typer af påbud der udløser et kompetencepåbud, vil være de samme som i dag, jf. bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet.

Det betyder, at der vil være automatik i, hvornår en afgørelse ledsages af et påbud om at anvende den nødvendige sagkundskab til løsning af arbejdsmiljøproblemet eller -problemerne.

Kompetencepåbud vil kunne gives i forbindelse med alle former for tilsyn og til alle virksomheder med ansatte samt til bygherrer.

En virksomhed vil kunne klage til Arbejdstilsynets klagenævn over det underliggende påbud og påbuddet om at anvende den nødvendige sagkundskab til løsning af arbejdsmiljøproblemet eller -problemerne. Virksomheden vil ikke kunne klage over Arbejdstilsynets manglende accept af virksomhedens forslag til, hvilken form for sagkundskab, der ønskes anvendt. Arbejdstilsynets vurdering heraf er som altovervejende udgangspunkt ikke en afgørelse, men en procesledende beslutning.

Hvis Arbejdstilsynet ikke kan acceptere virksomhedens tilbagemelding på påbuddet og kompetencepåbuddet, og hvis virksomheden har anvendt egne interne kompetencer til at løse arbejdsmiljøproblemet, kan et eventuelt nyt kompetencepåbud i det konkrete tilfælde ikke opfyldes ved at anvende egne interne kompetencer igen.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger ovenfor i afsnit 2.4

Til nr. 32

Det følger af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 77 a, stk. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor.

Det foreslås, at »rådgivningspåbuddets« i § 77 a, stk. 2, ændres til »påbuddets« og at der efter »herfor« indsættes »herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer«.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil blive anvendt til at fastsætte eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne interne kompetencer, således at det sikres, at løsningen af det eller de konkrete arbejdsmiljøproblemer kan løses inden for den af Arbejdstilsynet fastlagte frist.

Bemyndigelsesbestemmelsen vil også blive anvendt til at fastsætte regler om, at det ikke vil være muligt at efterkomme et kompetencepåbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø ved anvendelse af egne interne kompetencer, når der gives et undersøgelsespåbud efter § 21. At der ikke kan anvendes interne kompetencer skyldes, at et undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø, som samtidig indebærer pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, ofte vil handle om forskellige opfattelser internt på virksomheden.

Forslaget er en konsekvensændring af den i § 1, nr. 30 foreslåede ændring. Der henvises til bemærkningerne til denne bestemmelse, samt de almindelige bemærkninger afsnit 2.4.

Til nr. 33

Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at indgå aftaler med arbejdsgivere, der vil gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet, om, at virksomheden af egen drift løser et eller flere arbejdsmiljøproblemer. Hvis Arbejdstilsynet i dag konstaterer en overtrædelse af lovgivningen på en virksomhed, vil arbejdsgiveren som udgangspunkt få en afgørelse, typisk i form af et påbud, jf. § 77.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse om aftaler i § 77 b. Arbejdstilsynet vil efter § 77 b, stk. 1, få mulighed for at indgå skriftlige aftaler med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer indenfor en aftalt frist.

Efter § 77 b, stk. 2, vil Arbejdstilsynet kunne indgå aftale i to situationer:

- 1) Når Arbejdstilsynet påtænker at afgive et påbud med frist og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller
- 2) Når Arbejdstilsynet har mistanke om, at reglerne bliver overtrådt og arbejdsgiveren ønsker at løse det forhold, der er mistanke om.

Den sidstnævnte situation vil især være relevant i forhold til komplekse problemer, fx inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Der vil ikke kunne indgås aftaler om formelle arbejdsmiljøproblemer. Der vil alene kunne indgås aftaler om materielle arbejdsmiljøproblemer. Ved et materielt arbejdsmiljøproblem forstås et problem, som indebærer en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed ved det konkrete arbejde, som fx problemer om ulykker, kemi, ergonomi eller psykisk arbejdsmiljø. Ved et formelt arbejdsmiljøproblem forstås fx manglende arbejdspladsvurdering eller manglende arbejdsmiljøorganisation.

Med forslaget vil det ikke være muligt at indgå aftale med arbejdsgiveren, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede forbud eller strakspåbud ved betydelig fare, da der er tale om farlige situationer, som skal løses med det samme eller inden for en meget kort frist. Dette følger af bestemmelsen i § 77 b, stk. 2, nr. 1, hvorefter der kan indgås aftale, når Arbejdstilsynet har konstateret forhold, som skal bringes i orden indenfor en frist (almindeligt påbud).

På samme måde vil det ikke være muligt at indgå aftale, hvis Arbejdstilsynet påtænker at udstede strakspåbud, uden at der er en betydelig fare, fordi der heller ikke her vil være tale om forhold, der skal bringes i orden inden for en frist (almindeligt påbud). Der vil være en meget kort frist til at løse problemet, fx fordi formålet med afgørelsen ellers vil blive forspildt.

Det vil desuden ikke være muligt at indgå aftale om, at arbejdsgiveren skal undersøge, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, når Arbejdstilsynet påtænker at afgive undersøgelsespåbud. Dette følger af bestemmelsen i § 77 b, stk. 2, nr. 1, hvorefter der kan indgås aftale, når Arbejdstilsynet har konstateret forhold, som skal bringes i orden indenfor en frist (almindeligt påbud).

Det vil heller ikke være muligt at indgå aftale, når Arbejdstilsynet påtænker at give afgørelse uden handlepligt, da der i disse tilfælde ikke skal iværksættes handlinger, dvs der er ikke tale om forhold, der skal bringes i orden indenfor en frist. Det er endelig ikke tilsigtet, at det skal være muligt at indgå aftale, hvis virksomheden allerede er i gang med at løse arbejdsmiljøproblemet på baggrund af en tidligere afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Det vil være frivilligt for arbejdsgiveren, om denne ønsker at indgå en aftale med Arbejdstilsynet. Samtidig skal Arbejdstilsynet vurdere, at en aftale vil være egnet til at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem. Begge parter skal således være enige i, at en aftale er en egnet løsning, før der vil kunne indgås en aftale. Når der er enighed om at indgå en aftale, vil denne skulle indgås med den juridiske enhed i virksomheden.

Hvis arbejdsgiveren ikke er enig i mistanken, dvs. formodningen om, at der er et arbejdsmiljøproblem, kan arbejdsgiveren vælge ikke at indgå en aftale. Arbejdstilsynet vil altid kunne gå videre i afdækningen af eventuelle mistanker om arbejdsmiljøproblemer med henblik på at kunne give påbud, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at et påbud vil være mere egnet.

Aftalen mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren skal være skriftlig, og arbejdsgiveren skal forpligte sig til at løse arbejdsmiljøproblemet på det eller de steder i virksomheden, som angives i aftalen. Arbejdsmiljøproblemet skal løses inden for en frist, som aftales nærmere mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren. Tidsfristen vil blive fastsat ud fra en konkret vurdering og afhænge af arbejdsmiljøproblemets karakter og omfang. For aftaler om mistanker om arbejdsmiljøproblemer vil tidsfristen tage udgangspunkt i de frister, der gives ved påbud om den pågældende type af arbejdsmiljøproblemer, mens tidsfristen for aftaler, hvor arbejdsgiveren skal løse det pågældende problem flere steder på virksomheden, vil kunne være

længere. Hvis virksomheden søger om fristforlængelse for løsning af det arbejdsmiljøproblem, der indgår i aftalen, kan Arbejdstilsynet efter en konkret vurdering forlænge tidsfristen.

I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet påtænker at give påbud med frist og samtidig give et rådgivningspåbud (fremover et kompetencepåbud, jf. forslaget under lovforslagets § 1, nr. 31), kan der indgås en aftale, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt. I sådanne tilfælde skal det indgå i aftalen, at virksomheden forpligter sig til at anvende den nødvendige sagkundskab, enten ved at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Med lovforslaget vil aftaler kunne indgås på alle former for tilsyn og med forskellige typer af arbejdsgivere.

Det er ikke tilsigtet, at virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal have mulighed for at indgå aftaler, da disse virksomheder har løbende kontakt til et certificeringsorgan i forhold til virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem og virksomhedens arbejdsmiljø og derfor forventes virksomheden allerede at arbejde med læring og spredning af løsninger på arbejdsmiljøproblemer.

Med lovforslaget vil der kunne indgås aftaler om løsning af et eller flere arbejdsmiljøproblemer sideløbende med, at virksomheden får afgørelser om andre arbejdsmiljøproblemer end dét eller de arbejdsmiljøproblemer, som skal løses ifølge aftalen.

Arbejdsgiveren vil også skulle skrive under på, at Arbejdstilsynet vil blive kontaktet, hvis der sker væsentlige ændringer i forhold til aftalen.

Hvis Arbejdstilsynet fører tilsyn med en virksomhed, som har indgået en aftale med Arbejdstilsynet om løsning af et arbejdsmiljøproblem, vil Arbejdstilsynet som udgangspunkt ikke føre tilsyn med det arbejdsmiljøproblem, der er omfattet af en aftale. Arbejdstilsynet kan dog altid føre tilsyn på baggrund af en konkret begrundet mistanke om arbejdsmiljøproblemer, fx på grund af ulykker eller klager. Klager fra ansatte om, at en aftale ikke følges af arbejdsgiveren, vil blive behandlet på linje med andre typer af klager over arbejdsmiljøet.

Med forslagens § 77 b, stk. 3, skal arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation, orienteres om, at der er indgået en aftale. Arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal desuden inddrages i arbejdet med løsningen af det pågældende arbejdsmiljøproblem, der indgås aftale om.

Med forslagens § 77 b, stk. 4, vil der, efter udløbet af den aftalte tidsfrist, som udgangspunkt blive fulgt op med et tilsyn fra Arbejdstilsynets side. Tilsynet vil have fokus på det arbejdsmiljøproblem, som virksomheden har forpligtet sig til at løse inden for fristen. Hvis aftalen drejer sig om, at virksomheden vil løse det samme arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, og dermed sprede den samme løsning flere steder, kan Arbejdstilsynet ud fra en konkret vurdering vælge at gennemføre tilsyn på et mindre antal steder.

Der vil som udgangspunkt blive fulgt mere konsekvent op på et aftaleforløb end på et påbud, hvor opfyldelsen af påbuddet ofte alene vurderes ud fra en tilbagemelding uden et fysisk besøg.

Hvis tilsynet viser, at arbejdsmiljøproblemet ikke er løst, vil Arbejdstilsynet have mulighed for at gå videre med at afdække problemet med henblik på at afgive en afgørelse. Det er ikke tilsigtet, at Arbejdstilsynet skal have mulighed for at indgå et nyt aftaleforløb med arbejdsgiveren om løsning af arbejdsmiljøproblemer inden for en vis periode efter forrige aftaleforløbs udløb i de situationer, hvor arbejdsproblemet ikke blev løst via den indgåede aftale.

Ifølge forslaget til § 77 b, stk. 5, vil en aftale kunne opsiges af arbejdsgiveren, hvis denne ønsker det. Det kan fx være, at det viser sig, at der er tale om et andet arbejdsmiljøproblem, end det, der er beskrevet i aftalen. Opsigelsen kan ske på et hvilket som helst tidspunkt. Aftalen vil også kunne opsiges af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt. Det kan fx være, at Arbejdstilsynet får en begrundet mistanke om, at virksomheden ikke arbejder på at løse det arbejdsmiljøproblem, der indgår i aftalen. Eller det kan være, at virksomhedens arbejde med at løse det pågældende problem, som indgår i aftalen, ikke vil være egnet til at løse problemet. Hvis aftaleforløbet afbrydes vil Arbejdstilsynet følge op med tilsyn.

Da en aftale ikke vil være en afgørelse, kan arbejdsgiveren ikke klage til Arbejdsmiljøklagenævnet over en aftale eller over at virksomheden ikke får tilbud om en aftale. En opsigelse af en aftale vil heller ikke være en afgørelse, og kan derfor heller ikke påklages til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Hvis Arbejdsmiljøklagenævnet modtager en klage fra en virksomhed, som har fået et påbud, og virksomheden gør gældende, at der var grundlag for at indgå en aftale, må nævnet afvise at behandle den del af klagen, der vedrører spørgsmålet om aftale, med henvisning til, at nævnet ikke har kompetence til at behandle spørgsmålet. På samme måde må nævnet afvise at behandle klager fra arbejdsmiljørepræsentanter eller ansatte, der finder, at der burde været givet påbud i stedet for indgåelse af aftale. Videre må nævnet afvise at behandle klager, der drejer sig om fristforlængelse, manglende fristforlængelse, opsigelse eller manglende opsigelse af aftale m.v.

Der vil ikke kunne klages til Beskæftigelsesministeriet over, at der ikke indgås aftale eller at en aftale afbrydes af Arbejdstilsynet. Virksomheden vil dog altid kunne klage til Beskæftigelsesministeriet over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, fx den tilsynsførendes opførsel ved et tilsynsbesøg. En aftale vil ikke udløse en smiley på Arbejdstilsynet hjemmeside, da der ikke er tale om en afgørelse.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger ovenfor i afsnit 2.3.

Til nr. 34

Det følger af den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 78, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der på arbejdssteder skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner, afgørelser, påbud og andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen.

Tilsynsbogen skal anvendes til at dokumentere besøg og afgørelser m.v. fra Arbejdstilsynet. Bestemmelsen er udmøntet i bekendtgørelse nr. 235 af 3. juni 1977 om tilsynsbog og tilsynsrapporter. Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser om, at Arbejdstilsynet kan kræve, at der på virksomheder og arbejdssteder findes en tilsynsbog i form af et ringbind, og at der skal findes genparten af anmeldelser af arbejdsulykker. Bekendtgørelsen indeholder også bestemmelse om, at arbejdsgiveren har pligt til at melde tilbage på

Arbejdstilsynets skriftlige påbud m.v., når Arbejdstilsynet kræver det. Bestemmelsen om tilsynsbog og bekendtgørelsen er indført i 1977 og er ikke ændret siden.

Det foreslås, at § 78 ophæves.

Det medfører, at bekendtgørelsen om tilsynsbog, som er udstedt med hjemmel i § 78 ophæves, således at virksomhederne ikke længere skal have en fysisk tilsynsbog.

Arbejdstilsynet kommunikerer i dag digitalt med virksomhederne. Virksomhederne modtager således i dag afgørelser fra Arbejdstilsynet via Arbejdstilsynets digitale selvbetjeningssystem »Arbejds miljø i din virksomhed« (ADVI) – tidligere OnlineAt, hvor Arbejdstilsynet også skal have skriftlige tilbagemeldinger fra virksomhederne, jf. bekendtgørelse nr. 1203 af 16. november 2017 om obligatorisk digital kommunikation til Arbejdstilsynet.

På ADVI kan virksomhederne få overblik over tilsynsprocessen. Virksomhederne kan her se udestående frister, melde tilbage på afgørelser og se, når Arbejdstilsynet har vurderet, at virksomhederne har efterkommet et påbud. Virksomhederne kan også her finde de aktive og afsluttede sager, som virksomhederne har haft med Arbejdstilsynet de sidste fem år – og et overblik over virksomhedernes tidligere arbejdsmiljøproblemer.

Bestemmelsen om, at arbejdsgiveren har pligt til at melde tilbage skriftligt på afgørelser fra Arbejdstilsynet, når Arbejdstilsynet anmoder om det, svarer til bestemmelsen i § 3 i den bekendtgørelse, der er udstedt med hjemmel i § 78, og foreslås indsat i loven som § 78 c, jf. forslaget § 1, nr. 35.

Der henvises til bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 13, for så vidt angår kravet om, at fravigelse af hviletid og fridøgn skal noteres i tilsynsbogen.

Til nr. 35

Der er i dag ikke hjemmel til at Arbejdstilsynet kan gennemføre forsøgs- og udviklingsaktiviteter i forhold til at træffe afgørelse vedrørende overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren med den foreslåede § 78 b, får bemyndigelse til at fastsætte regler om, at der gennemføres forsøgs- og udviklingsaktiviteter, der fraviger §§ 77, 77 a, den nu foreslåede § 77 b samt § 78 a – dvs. de bestemmelser i loven, der handler om Arbejdstilsynets afgørelser og de virkemidler, der knytter sig til afgørelser.

Et forsøg kan fx gå ud på, at der anvendes forskellige virkemidler, fx vejledning henholdsvis afgørelse, overfor de samme problemer to forskellige steder i en stor virksomhed eller på to forskellige virksomheder. Effekten af anvendelsen af forskellige virkemidler vil blive fulgt og analyseret med henblik på fremadrettet at kunne målrette og anvende de bedst egnede virkemidler.

Det foreslås i § 78 b, 2. pkt., at det ikke skal være muligt at lave forsøg med forskellige former for virkemidler i situationer, hvor Arbejdstilsynet vil udstede forbud eller afgive strakspåbud ved betydelig fare. I sådanne situationer vil Arbejdstilsynet skulle reagere på sædvanlig vis ved at træffe afgørelse.

Med forslaget vil beskæftigelsesministeren skulle fastsætte de nærmere rammer for forsøgs- og udviklingsaktiviteterne. Det vil medføre, at der skal udstedes en forsøgsbekendtgørelse, hvori det bl.a. fastsæt-

tes, hvilken periode forsøget skal løbe i, hvilke brancher eller virksomhedsgrupper, der skal indgå i forsøget, hvilke typer af virkemidler, der skal afprøves i forsøget og fx hvordan virksomheder, der får en vejledning ved en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, skal følges.

Med hjemmel i § 78 er bekendtgørelse nr. 235 af 3. juni 1977 om tilsynsbog og tilsynsrapporter udstedt. Bekendtgørelsen indeholder en bestemmelse om, at arbejdsgiveren skal melde tilbage på afgørelser fra Arbejdstilsynet, når Arbejdstilsynet anmoder om det.

Da den nævnte bekendtgørelse bortfalder med ophævelsen af § 78, foreslås det, at der i arbejdsmiljøloven indsættes en ny bestemmelse i § 78 c om, at arbejdsgiveren skal give skriftligt tilbagemelding på afgørelser fra Arbejdstilsynet, når Arbejdstilsynet anmoder om det.

Efter den almindelige forvaltningsret kan borgere og virksomheder som udgangspunkt rette henvendelse til offentlige myndigheder i den form de selv ønsker. Det vurderes imidlertid hensigtsmæssigt og rimeligt, at virksomhederne skal melde skriftligt tilbage på afgørelser fra Arbejdstilsynet, idet Arbejdstilsynet sender afgørelser skriftligt til virksomhederne, og idet virksomhederne kan melde tilbage via Arbejdstilsynets selvbetjeningsløsning »Arbejdsmiljø i din virksomhed« (ADVI).

Endvidere foreslås det, at der indsættes en bestemmelse i § 78 c, stk. 2, om, at arbejdsgiveren – ved tilbagemelding på Arbejdstilsynet afgørelser – skal sikre og erklære, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen.

Reglen vil være en kodificering af gældende praksis. Arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter havde således tidligere adgang til tilsynsbogen, hvor virksomhedens korrespondance med Arbejdstilsynet fremgik. Denne korrespondance fremgår nu af »Arbejdsmiljø i din virksomhed« (ADVI). Det betyder, at arbejdsmiljørepræsentanter ikke i dag har samme fysiske mulighed som tidligere for at orientere sig i korrespondancen mellem virksomheden og Arbejdstilsynet. Derfor skal arbejdsgiveren sørge for, at gøre arbejdsmiljørepræsentanten eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation, bekendt med indholdet af tilbagemeldingen på afgørelser fra Arbejdstilsynet.

Dette kan gøres på forskellig vis alt efter hvad der er mest hensigtsmæssigt for den enkelte virksomhed. Der er således ingen formkrav. Arbejdsgiveren skal ved tilbagemeldingen på afgørelser erklære over for Arbejdstilsynet, at arbejdsmiljørepræsentanten eller en repræsentant for de ansatte er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen.

Arbejdsmiljørepræsentanten eller en repræsentant for de ansatte skal, ved at blive gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldinger på afgørelser inden disse sendes til Arbejdstilsynet, have mulighed for at vurdere, om de er enige i tilbagemeldingen, idet arbejdet om sikkerhed og sundhed skal foregå i en arbejdsmiljøorganisation eller i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte, jf. bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Til nr. 36

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, kan der straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år. Bestemmelsen gælder overfor den, der:

- 1) overtræder nærmere angivne bestemmelser i loven, eller de af Det Europæiske Fællesskabs forordninger vedrørende forhold omfattet af loven
- 2) lader arbejde udføre i strid med lovens kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9
- 3) ikke efterkommer påbud efter lovens § 77, § 77a, stk. 1 eller
- 4) undlader at meddele oplysninger efter lovens § 22, stk. 2.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »der« til »som« i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1. Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive nærmere retningslinjer om straffeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Med ændringen er det forudsat, at grundbøden for materielle overtrædelser efter bestemmelsen forhøjes. Ændringen træder i kraft 1. september 2021.

For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden forhøjes fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil fortsat være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr. efter § 82, stk. 1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Der er med lovforslaget om ændring af § 82, stk. 1 alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet vedrørende materielle overtrædelser efter stk. 1. Der er dog ikke tilsigtet en ændring af det gældende bødeniveau overfor ansatte.

Grundbøden for arbejdsgiverens formelle overtrædelser forudsættes at være uændret, dvs. på 10.000 kr.

For overtrædelser begået før 1. september 2021 vil grundbøden for materielle overtrædelser følge det gældende bødeniveau.

For arbejdsgivere betyder det, at grundbøden for materielle overtrædelser begået fra 1. januar 2020 til 31. august 2021 er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed.

Strafudmålingen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige

omstændigheder i sagen, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Til nr. 37

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2 kan straffen for overtrædelse af arbejdsmiljøloven stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »hvis« til »når« i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2. Der er alene tale om en sproglig ændring af lovtæksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive nærmere retningslinjer om straffeniveauet efter bestemmelsen. Med ændringen er det forudsat, at bøden efter bestemmelsen forhøjes med et tillæg på 2 gange grundbødebeløbet med henvisning til, at overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlige personskade eller døden til følge.

For overtrædelser, der er begået fra 1. januar 2020 til 31. august 2021 betyder det for arbejdsgivere, at grundbøden for overtrædelser omfattet af § 82, stk. 2 skal forhøjes med:

- Et tillæg på i alt 40.000 kr. (2 gange 20.000 kr.) ved overtrædelser med en grundbøde på 20.000 kr., og
- Et tillæg på i alt 80.000 kr. (2 gange 40.000 kr.) ved overtrædelser med en grundbøde på 40.000 kr.

For overtrædelser, der er begået fra 1. september 2021 og fremefter betyder det for arbejdsgivere, at grundbøden for overtrædelser omfattet af § 82, stk. 2 skal forhøjes med:

- Et tillæg på i alt 49.200 kr. (2 gange 24.600 kr.) ved overtrædelser med en grundbøde på 24.600 kr., og
- Et tillæg på i alt 89.200 kr. (2 gange 44.600 kr.) ved overtrædelser med en grundbøde på 44.600 kr.

Herefter kan bøden, og uanset om overtrædelsen er begået før eller efter den 31. august 2021 som hidtil, forhøjes yderligere med henvisning til skærpende omstændigheder eller særligt skærpende omstændigheder samt virksomhedens størrelse.

Der er med lovforslaget om ændring af § 82, stk. 2 alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet. Der er med lovforslaget ikke tilsigtet nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

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

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.7.

Til nr. 38

Efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 5, nr. 4, skal det betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Ved grove overtrædelser efter § 82, stk. 5, nr. 4, forstås de sager, hvor der rejses direkte straffesager uden forudgående påbud. Der henvises til afsnit 2.7.1.3 for en nærmere beskrivelse af, hvornår der er tale om en grov overtrædelse efter bestemmelsen.

Med lovforslaget foreslås det at ændre § 82, stk. 5, nr. 4 og indsætte en formulering om, at bestemmelsen gælder, når den pågældende tidligere er straffet »en eller flere gange«. Med ændringen er det forudsat, at bøden for overtrædelser af arbejdsmiljøloven forhøjes yderligere, hver gang den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 års perioden tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Ændringen vil træde i kraft 1. januar 2020.

For arbejdsgivere betyder det, at bøden forhøjes yderligere 10.000 kr. for hver gang, arbejdsgiveren inden for 4 års perioden tidligere er straffet flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Det betyder, at bøden forhøjes med 20.000 kr. ved én tidligere straf (som hidtil), med 30.000 kr. ved to tidligere straffe, med 40.000 kr. ved tre tidligere straffe, med 50.000 kr. ved fire tidligere straffe, osv.

Det er som hidtil enhver tidligere grov overtrædelse, der har medført en straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen inden for 4 år forud for gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse, der tillægges gentagelsesvirkning ved bødens udmåling. Den/de tidligere overtrædelsessag(er) skal således være afgjort ved bødevedtagelse eller endelig dom inden for 4 år fra gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse.

Det er som hidtil uden betydning, om de tidligere straffe vedrører samme, lignende eller helt andre overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Det afgørende er, at både den tidligere lovovertrædelse og den lovovertrædelse, der aktuelt er til pådømmelse, kan karakteriseres som en grov overtrædelse efter § 82, stk. 5, nr. 4.

Bøden kan, som hidtil, forhøjes yderligere med henvisning til skærpende omstændigheder eller andre særligt skærpende omstændigheder. Herefter differentieres den samlede bøde som hidtil efter virksomhedsstørrelse, dvs. efter antal ansatte, jf. § 82, stk. 6. Det betyder, at den samlede bøde inkl. forhøjelsen med henvisning til gentagelsestilfælde bliver forhøjet yderligere med 50 pct. for mellemstore virksomheder (9-34 ansatte), med 75 pct. for store virksomheder (35-99 ansatte) og med 100 pct. for meget store virksomheder (100 eller flere ansatte).

Det er med lovforslaget i øvrigt ikke tilsigtet nogen ændring i anvendelsesområdet for § 82, stk. 4, nr. 5.

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

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.7.

Til nr. 39

Efter § 83, stk. 1, kan der for overtrædelser af nærmere angivne bestemmelser i loven pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »en arbejdsgiver« til »arbejdsgiveren« i arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1. Der er alene tale om en sproglig ændring af lovtæksten, som har til formål at give mulighed for

i bemærkningerne at angive nærmere retningslinjer om straffeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Med ændringen er det forudsat, at grundbøden for materielle overtrædelser efter bestemmelsen forhøjes. Ændringen vil træde i kraft 1. september 2021.

Det betyder, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden for arbejdsgivere forhøjes fra 20.000 kr. til 24.600 kr. og fra 40.000 kr. til 44.600 kr.

Det vil fortsat være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om grundbøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr. efter § 83, stk. 1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 24.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljøloven, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 20.000 kr. Der henvises til eksemplerne i beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Anvendelsesområdet for en grundbøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser. Dette svarer til de overtrædelsestyper, hvor grundbøden i dag udgør 40.000 kr. Der henvises til beskrivelsen af gældende ret i afsnit 2.7.1.1.

Der er med lovforslaget om ændring af § 83, stk. 1 alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet vedr. materielle overtrædelser efter stk. 1. Der er ikke tilsigtet nogen ændring i bestemmelsens anvendelsesområde.

Grundbøden for arbejdsgiverens formelle overtrædelser forudsættes at være uændret, dvs. på 10.000 kr.

For overtrædelser begået før 1. september 2021 vil niveauet for grundbøden for materielle overtrædelser følge det gældende bødeniveau.

For arbejdsgivere betyder det, at grundbøden for materielle overtrædelser begået fra 1. januar 2020 til 31. august 2021 er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed.

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

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.7.

Til § 2

Til nr. 1.

Ifølge § 3 i lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af lov om arbejdsmiljø skal beskæftigelsesmini-

steren senest i folketingsåret 2019-20 fremsætte forslag til revision af § 2 a i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

Revisionsbestemmelsen blev indføjet i lovforslaget på baggrund af, at der under 1. behandlingen af lovforslaget blev fremsat ønske om en sådan bestemmelse.

Ifølge bemærkningerne til bestemmelsen skal indholdet i et revisionsforslag udarbejdes på baggrund af en evaluering af reglerne om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid, når reglerne har været i kraft i ca. 3 år. Evalueringen, som er gennemført i 2019, viser ikke et behov for revision af reglerne.

Det foreslås derfor, at § 3 i lov nr. 54 af 27. januar 2015 ophæves, da bestemmelsen har opfyldt sit formål.

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.10.

Til § 3

Til nr. 1

Arbejdsskadesikringsloven indeholder i dag ingen bestemmelser, der giver mulighed for at gennemføre forsøg på arbejdsskadeområdet.

Det foreslås, at der som ny § 84 indsættes en bestemmelse om, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der gennemføres forsøg, der skal bidrage til, at flere kan opretholde tilknytningen til arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade. Der kan dog ikke gennemføres forsøg, som indebærer nedsættelse af ydelserne efter lovens § 11. Det drejer sig om betaling af udgifter til sygebehandling, optræning og hjælpemidler m.m., erstatning for tab af erhvervsevne, godtgørelse for varigt mén, overgangsbeløb ved dødsfald, erstatning for tab af forsørger samt godtgørelse til efterladte.

Med forslaget skabes der hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der igangsættes forsøg med henblik på at teste og udvikle konkrete arbejdsmarkedsfastholdende initiativer. Forsøgene vil være frivillige for de tilskadekomne.

Arbejdsmiljøforligskredsen vil blive inddraget ved udmøntningen af bemyndigelsen.

Eksempler på forsøg kan fx være, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for en afgrænset målgruppe af sygemeldte tilskadekomne i en periode afprøver nye sagsgange som fx en fast track-ordning i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for særligt udsatte tilskadekomne, eller at der indgås en samarbejdsaftale med de arbejdsmedicinske klinikker om at nogle tilskadekomne tilbydes et særligt afklarings- og udredningsforløb hurtigt efter tilskadekomsten. Der vil også kunne være tale om arbejdsrettede forsøg i samarbejde med fagforbund, virksomheder eller kommunerne, fx i form af forsøg med etablering af kommunale arbejdsskadekoordinatører m.v.

Forsøgshjemlen kan bidrage til at undersøge konkrete initiativers effekt i forhold til tilskadekomnes arbejdsmarkedstilknytning efter en arbejdsskade i en afgrænset periode inden eventuel beslutning om udbredelse til større skala, permanentgørelse eller eventuelt ny lovgivning. Forsøgsbestemmelsen tænkes anvendt til at afprøve nye redskaber, metoder og tilbud, som kan øge graden af tilskadekomnes tilknyt-

ning til arbejdsmarkedet, og som ikke indgår i de tilbud, som tilskadekomne tilbydes i dag. Forsøgene kan ikke indebære, at ydelserne efter lovens § 11 nedsættes, eller at der sker fravigelse af de rettigheder og krav, som tilskadekomne har efter loven, ligesom den forvaltningsretlige lovgivning og persondatalovgivningen fortsat gælder fuldt ud under forsøgene.

Det foreslås, at det er beskæftigelsesministeren, som fastsætter, hvilken målgruppe af tilskadekomne, som skal tilbydes deltagelse i de enkelte forsøg, og hvordan og hvem der skal forestå selve udvælgelsen af de enkelte tilskadekomne, som skal tilbydes deltagelse i det konkrete forsøg. Selve udvælgelsen af de enkelte tilskadekomne, der skal tilbydes deltagelse i et konkret forsøg, forventes – afhængig af forsøgets indhold – eksempelvis at kunne være Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, arbejdsmedicinske klinikker, forsikringsselskaber, selvforsikrede enheder eller en anden aktør, som er bedst kvalificeret ud fra aktørens kendskab til arbejdsskadesagerne og dermed muligheden for at kunne finde relevante tilskadekomne.

Det vil være frivilligt for den enkelte tilskadekomne at medvirke i det konkrete forsøg, og deltagelse i forsøgene vil ske på grundlag af udtrykkeligt samtykke fra de deltagende. I den forbindelse bemærkes det, at der vil være tale om tilbud til tilskadekomne, der supplerer de eksisterende tilbud på beskæftigelses- og/eller arbejdsskadeområdet. Tilskadekomne vil således blive tilbudt yderligere initiativer og tilbud, der ikke negativt vil påvirke tilskadekomnes rettigheder.

Bestemmelsen vil medføre, at rammerne for og indholdet af hvert forsøg vil blive fastlagt i en bekendtgørelse. Beskæftigelsesministeren vil i bekendtgørelsen fastsætte de nærmere regler og rammer for de enkelte forsøg, herunder vil målgruppen for forsøget skulle fastlægges. I den forbindelse vil der ligeledes blive fastsat nærmere regler for udvælgelse af og udvælgelseskriterier for tilskadekomnes deltagelse i forsøget, processen for forsøgets gennemførelse, udvælgelse af informationer om tilskadekomne og vedkommendes arbejdsskadesag til brug for forsøget samt fastlæggelse af forsøgsperiode. De tilskadekomne, der tilbydes deltagelse i et konkret forsøg, vil eksempelvis kunne udvælgelse på baggrund af deres skadestype, alder, branchetilknytning eller bopæl. Dette vil afhænge af det specifikke formål med forsøget og hvilke samarbejdspartnere Beskæftigelsesministeriet gennemfører forsøget med. Beskæftigelsesministeriet vil eksempelvis kunne gennemføre forsøgene med eksterne samarbejdspartnere som fx de arbejdsmedicinske klinikker.

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

Til § 4

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. januar 2020, jf. dog stk. 2-4.

Det foreslås i stk. 2, at § 1, nr. 30, om aftaler, og § 1, nr. 33, om betaling for skærpet tilsyn, træder i kraft den 1. september 2020.

Det foreslås i stk. 3, at § 1, nr. 9, 11, 31 og 32, om anvendelse af den nødvendige sagkundskab, træder i kraft den 1. april 2021.

Det foreslås i stk. 4, at § 1, nr. 36 og 39, om forhøjelse af grundbøden, træder i kraft den 1. september 2021.

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

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov*Gældende formulering**Lovforslaget*

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt
Stk. 2) ---

§ 1 a. Loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er

1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59,

2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand, jf. dog § 59,

3) -----

Stk 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2

1) ---

2) §§ 38 og 39, for så vidt angår de i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, omhandlede arbejder, samt §§ 41 og 41 a,

3) ---

4) kapitel 8 om stoffer og materialer,

5) ---

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, som senest ændret ved lov nr. 549 af 7. maj 2019, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, nr. 1, indsættes efter »sundt«: »fysisk og psykisk«.

2. § 1 a, ophæves.

3. I § 2, stk. 1, indsættes efter »arbejde«: », der udføres« og efter »arbejdsgiver« indsættes »jf. dog stk. 2 og 3«.

4. I § 2, stk. 2, nr. 1 og nr. 2, ændres »jf. dog § 59« til: »med de begrænsninger, der følger af § 59 om unge under 18 år«.

5. I § 2, stk. 3, 1. pkt., ændres »Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2« til : »For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:«

6. § 2, stk. 3, nr. 2, affattes således: »§§ 38 og 39 om arbejdets udførelse for så vidt angår det arbejde, der er nævnt i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, samt § 41 om farligt arbejde og § 41 a om erhvervmæssige kvalifikationer fra udlandet«.

7. § 2, stk. 3, nr. 4, affattes således: »§§ 48-49 c om stoffer og materialer, og«.

Stk. 4. Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, er undtaget §§ 5-11 a og 15 a.

§ 13 c. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning, jf. § 77 a, stk. 1.

§ 18. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med afgørelsen eller påbuddet, jf. § 78.

§ 21. ---

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

§ 52. §§ 50 og 51 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

§ 64. ---

Stk. 2. I reglerne kan det fastsættes, at en skolelæge på grundlag af en undersøgelse, foretaget før eleven forlader skolen, skal afgive en erklæring, om eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på dennes sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Tilsvarende regler kan fastsættes for unge under 18 år, der er under faglig uddannelse.

§ 65 b. ---

Stk. 2. ---

8. I § 2, *stk. 4*, ændres »§§ 5-11 a og 15 a« til: »§§ 5-11 a om samarbejde om sikkerhed og sundhed og arbejdsmiljøorganisation og § 15 a om arbejdspladsvurdering«.

9. I § 13 c, ændres »benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning« til: »anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det«.

10. I § 18, 2. pkt., udgår », jf. § 78«.

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

12. I § 52, 2. pkt., ændres »noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation« til: »dokumenteres skriftligt«.

13. I § 64, *stk. 2, 1. pkt.*, ændres »en skolelæge« til: »den kommunale sundhedstjeneste«.

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 inspektions- eller certificeringsorganet om arbejdsulykker, som virksomheden har pligt til at anmelde, og om anmeldte erhvervs sygdomme, som virksomheden har kendskab til, og om forebyggelse heraf.

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

Stk. 2. Inspektions- og certificeringsorganer betaler for at blive akkrediteret efter regler fastsat af akkrediteringsorganet. Virksomhederne betaler for inspektion og certificering, herunder udstedelse af certifikat.

Stk. 3. ---

§ 65 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervsministeren fastsætte nærmere regler om inspektion og certificering i forbindelse med udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Der kan i den forbindelse fastsættes regler om krav til akkrediterings-, inspektions- og certificeringsorganerne, herunder supplerende krav til inspektions- og certificeringsorganernes inspektion, audit og kompetencer, og regler om udstedelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.

§ 66. ---

Stk. 2. Arbejdsmiljørådet giver i forbindelse med indstillingerne efter stk. 1 anbefalinger til beskæftigelsesministeren om, hvilke indsatser Videncenter for Arbejdsmiljø skal igangsætte for de midler, som Videncenter for Arbejdsmiljø har fået tildelt efter § 68 a, stk. 1.

Stk. 3-7. ---

§ 67. Arbejdsmiljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer:

1) Otte medlemmer indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation.

14. I § 65 b, stk. 3, udgår »inspektions- eller«

15. I § 65 c, stk. 1, 1. pkt., udgår »enten akkrediteret inspektion eller« og »inspektion foretages af et inspektionsorgan, mens akkrediteret«.

16. I § 65 c, stk. 2, ændres i 1. pkt. »Inspektions- og certificeringsorganer« til: »Certificeringsorganer« og i 2. pkt. udgår »inspektion og«.

17. I § 65 d, 1. pkt. udgår »inspektion og«, i 2. pkt. udgår », inspektions-«, »inspektions- og«, og »inspektion,«.

18. I § 66, stk. 2, affattes således: »Arbejdsmiljørådet giver i forbindelse med indstillingerne efter stk. 1, en status til beskæftigelsesministeren for opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som Arbejdsmiljørådet har opstillet i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø«.

2) To medlemmer indstillet af Akademikernes Centralorganisation.

3) Fire medlemmer indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.

4) Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.

5) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.

6) Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

7) To medlemmer indstillet af regionerne i forening og Kommunernes Landsforening i fællesskab.

8) Et medlem indstillet af Finansministeriet.

Stk. 2-8. ---

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren etablerer et videncenter for arbejdsmiljø og kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 68. Midler til staten, jf. stk. 7, og til gennemførelse af Arbejdsmiljørådets aktiviteter, indsatsen fra branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og Videncenter for Arbejdsmiljø indsats til forbedring af arbejdsmiljøet tilvejebringes ved bidrag, jf. stk. 2 og 3, fra

1) staten,

2) Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, for så vidt angår opgavevaretagelsen vedrørende finansiering af erhvervssygdomsområdet, jf. § 3 i lov om Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

3) forsikringsselskaber, der tegner arbejdsskadeforsikring, og

4) kommuner, regioner og andre arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring, jf. § 48, stk. 1-5, og § 88 i lov om arbejds-skadesikring.

Stk. 2-8. ---

§ 68 a. Beskæftigelsesministeren fordeler efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet de tilvejebragte midler efter § 68 til gennemførelse af arbejdsmiljøindsatsen og melder tilskudsram-

19. I § 67, stk. 1, nr. 2, og § 81 a, stk. 1, nr. 2, ændres »Akademikernes Centralorganisation« til: »Akademikerne«.

20. I § 67, stk. 1, nr. 7, og § 81 a, stk. 1, nr. 6, ændres »Kommunernes Landsforening« til: »KL«.

21. I § 67, stk. 1, nr. 8, og § 81 a, stk. 1, nr. 7, ændres »Finansministeriet« til: »Skatteministeriet«.

22. § 67, stk. 9 ophæves.

23. I § 68, stk. 1, ændres »aktiviteter,« til: »aktiviteter og« og »og Videncenter for Arbejdsmiljø indsats« udgår.

24. I § 68 a, stk. 1, indsættes efter »§ 66, stk. 6,«: »og til«, og »og Videncenter for Arbejdsmiljø« udgår.

mer ud til Arbejdsmiljørådets aktiviteter, herunder til tværgående aktiviteter, jf. § 66, stk. 6, de enkelte branchefællesskaber for arbejdsmiljø og Videncenter for Arbejdsmiljø.

Stk. 2-7. ---

§ 72. ---

Stk. 2-5. ---

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

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, fritages for tilsyn efter stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk. 2. 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.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf.

25. I § 72, indsættes som *stk. 6-8*:

»*Stk. 6.* Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af, oplysninger fra andre myndigheder og fra offentligt tilgængelige kilder, 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 samt til analyse, forebyggelse og statistik.

Stk. 7. 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.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling og behandling af oplysninger efter stk. 6, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen. «

26. § 72 a, *stk. 1* ophæves.

Stk. 2-4 bliver herefter stk. 1-3.

27. I § 72 a, *stk. 2*, der bliver stk. 1, ændres »fritages for tilsyn efter stk. 1« til: »kun bliver underlagt tilsyn, når der er særlig anledning til det«.

28. I § 72 a, *stk. 3, 1. pkt.*, der bliver stk. 2, og i § 72 a, *stk. 4*, der bliver stk. 3, ændres »jf. stk. 2« til: »jf. stk. 1«.

stk. 2, alene træffer afgørelser om forhold, der straks skal imødegås for at afværge en overhængende, betydelig fare for de 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.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet inden for bestemte virksomheds- eller branchegrupper gennemfører andre målrettede indsatser end tilsyn efter stk. 1.

§ 74 a. ---

§ 77 a. Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor.

29. I § 72 a, stk. 5 ophæves.

30. Efter § 74 a, indsættes:

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

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om opkrævning og betaling af et gebyr, fra virksomhederne der går til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn, jf. stk. 1. Gebyr, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdagen.«

31. I § 77 a, stk. 1, indsættes efter »skal«: »anvende den nødvendige sagkundskab, ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at«.

32. I § 77 a, stk. 2, ændres »rådgivningspåbuddets« til: »påbuddets«, og efter »herfor« indsættes: »herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer«.

33. Efter § 77 a, indsættes:

»§ 77 b. Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

Stk. 2. En aftale kan indgås, når

1) Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, som skal bringes i orden inden for en frist, og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden, eller

2) Arbejdstilsynet har mistanke om forhold, der strider mod loven, eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de forhold, der er mistanke om.

Stk. 3. Når der indgås en aftale efter stk. 1 og 2, skal arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte, i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, orienteres om, at der er indgået en aftale, og arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal inddrages i arbejdet med løsningen af forholdene.

Stk. 4. En aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene.

Stk. 5. En aftale kan opsige af arbejdsgiveren, eller af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt.«

§ 78. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der på arbejdssteder skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner, afgørelser, påbud og andre meddelelser om arbejdsmiljømæssige forhold og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen.

34. § 78 ophæves.

§ 78 a. ---

35. Efter § 78 a, indsættes:

»**§ 78 b.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der gennemføres forsøgsaktiviteter og udviklingsaktiviteter, der fraviger bestemmelserne i §§ 77 - 78 a. Dette gælder dog ikke, når der træffes afgørelse om forhold, som skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. § 77, stk. 1 eller som skal imødegås straks, jf. § 77, stk. 2.

§ 78 c. Arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det.

Stk. 2. Ved tilbagemelding på afgørelser skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen. Arbejdsgiveren skal afgive erklæring herom.«

§ 81 a. Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

1) Fire medlemmer indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation.

2) Et medlem indstillet af Akademikernes Centralorganisation.

3) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.

4) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.

5) Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

6) Et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, regionerne i forening samt Finansministeriet i fællesskab.

7) Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.

8) Et medlem med særlig teknisk sagkundskab indstillet af Danmarks Tekniske Universitet.

9) Et medlem med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab indstillet af Ministeriet for sundhed og forebyggelse.

Stk. 2-12. ---

§ 82. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, der

1) overtræder § 15, § 15 a, § 16, § 17, stk. 1 og 2, § 18, § 19, § 20, stk. 1, § 20 a, stk. 1, § 21, stk. 1, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1 og 6, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 4, § 76, stk. 1, eller de af Det Europæiske Fællesskabs forordninger vedrørende forhold omfattet af denne lov,

2) lader arbejde udføre i strid med kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9,

3) ikke efterkommer påbud efter § 77, § 77 a, stk. 1 eller

4) undlader at meddele oplysninger efter § 22, stk. 2.

Stk. 2-9. ---

§ 82. ---

Stk. 2. Straffen kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

19. I § 67, stk. 1, nr. 2, og § 81 a, stk. 1, nr. 2, ændres »Akademikernes Centralorganisation« til: »Akademikerne«.

20. I § 67, stk. 1, nr. 7, og § 81 a, stk. 1, nr. 6, ændres »Kommunernes Landsforening« til: »KL«.

21. I § 67, stk. 1, nr. 8, og § 81 a, stk. 1, nr. 6, ændres »Finansministeriet« til: »Skatteministeriet«.

36. § 82, stk. 1, ændres »der« til: »som«.

37. I § 82, stk. 2, ændres »hvis« til: »når«.

Stk. 3-4. ---

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

1-3) ---

4) at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 6-9. ---

§ 83. For overtrædelse af § 15, § 15 a, § 16, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 82, stk. 1, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 2-4. ---

§ 3. Forslag til revision af § 2 a i lov om arbejdsmiljø, jf. § 1, nr. 3, fremsættes senest i folketingsåret 2019-20.

§ 84. (Ophævet)

38. I § 82, stk. 5, nr. 4, indsættes indsættes efter »tidligere er straffet«: »en eller flere gange«.

39. I § 83, stk. 1, 1. pkt., ændres »en arbejdsgiver« til: »arbejdsgiveren«.

§ 2

I lov nr. 54 af 27. januar 2015 om ændring af lov om arbejdsmiljø foretages følgende ændringer:

1. § 3 ophæves

§ 3

I lov om arbejdsskadesikring, jf. lovbekendtgørelse nr. 216 af 27. februar 2017, som senest ændret ved lov nr. 550 af 7. maj 2019, foretages følgende ændringer:

1. § 84 affattes således:

»§ 84. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der gennemføres forsøg, der skal bidrage til, at flere kan opretholde tilknytningen til arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade. Der kan dog ikke gennemføres forsøg, som indebærer nedsættelse af ydelserne efter § 11.«.