



Fremsat den 29. oktober 2015 af Beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Risikobaserede tilsyn, offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn, skærpelse af straffen og offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter m.v.)

#### § 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret bl.a. ved lov nr. 597 af 14. juni 2011 og § 1 i lov nr. 356 af 9. april 2013, og som senest ændret ved lov nr. 54 af 27. januar 2015, foretages følgende ændringer:

**1. I § 15 a in dsættes som stk. 6:**

»Stk. 6 Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til, efter anmodning, at vidergive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter.«

**2. § 67, stk. 1, nr. 6, affattes således:**

»6) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.«

**3. § 72 a, stk. 1, affattes således:**

»Stk. 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.«

**4. I § 73, 2. pkt., ændres § 66, stk. 2, 2. pkt.« til: »§ 66, stk. 2, 3. pkt.**

**5. I § 78 a, stk. 1, 1. pkt., ændres »og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser.« til: », om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, samt om hvorvidt virksomheden er under skærpet tilsyn.«**

**6. § 81 a, stk. 1, nr. 5, affattes således:**

»5) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.«

**7. § 82, stk. 4-6, affattes således:**

»Stk. 4. Uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2 betragtes som en skærpene omstændighed,

- 1) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af stk. 2,
- 2) at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, eller truffet andre afgørelser af Arbejdstilsynet om overtrædelse af loven om samme eller tilsvarende forhold,
- 3) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller
- 4) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpene omstændighed,

- 1) at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2,
- 2) at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1,
- 3) at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller
- 4) at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 6. Ved arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10 skal der ved straffens udmåling, jf. stk. 1, 2 samt 4 og 5, lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgiverens manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser.«

**§ 2**

Loven træder i kraft den 1. januar 2016.

# Bemærkninger til lovforslaget

## Almindelige bemærkninger

### Indholdsfortegnelse

1. *Indledning*
2. *Lovforslagets udformning og indhold*
  - 2.1. *Risikobaserede tilsyn*
    - 2.1.1. *Gældende ret*
    - 2.1.2. *Ministeriets overvejelser*
    - 2.1.3. *Lovforslagets indhold*
  - 2.2. *Offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn*
    - 2.2.1. *Gældende ret*
    - 2.2.2. *Ministeriets overvejelser*
    - 2.2.3. *Lovforslagets indhold*
  - 2.3. *Ændringer i straffebestemmelser - skærpelse af straffen*
    - 2.3.1. *Gældende ret*
      - 2.3.1.1. *Differentiering af bøder*
      - 2.3.1.2. *Højere bøder skærperende bøder*
      - 2.3.1.3. *Højere bøder ved særligt skærpende omstændigheder*
    - 2.3.2. *Ministeriets overvejelser*
    - 2.3.3. *Lovforslagets indhold*
      - 2.3.3.1. *Højere bøder ved skærpende omstændigheder*
      - 2.3.3.2. *Højere bøder ved særligt skærpende omstændigheder*
      - 2.3.3.3. *Differentiering af bøder*
  - 2.4. *Bemyndigelse til at udstede regler vedrørende videregivelse eller offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter*
    - 2.4.1. *Gældende ret*
    - 2.4.2. *Ministeriets overvejelser*
    - 2.4.3. *Lovforslagets indhold*
  - 2.5. *Indstilling af medlemmer til Arbejds miljørådet og Arbejds miljølagenævnet*
    - 2.5.1. *Gældende ret*
    - 2.5.2. *Ministeriets overvejelser*
    - 2.5.3. *Lovforslagets indhold*
3. *Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*
4. *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*
5. *Administrative konsekvenser for borgerne*
6. *Miljømæssige konsekvenser*
7. *Forholdet til EU-retten*
8. *Hørte myndigheder og organisationer m.v.*
9. *Sammenfattende skema*

### 1. Indledning

Lovforslaget indebærer en præcisering af bestemmelsen om Arbejdstilsynets gennemførelse af det risikobaserede tilsyn så det fremgår, at det risikobaserede tilsyn gennemføres på baggrund af en indeksmodel og stikprøver. Det risikobaserede tilsyn målrettes yderligere, idet det forudsættes, at der fremover vil blive ført flere tilsyn på de virksomheder, der forventes at have størst risiko for arbejdsmiljøproblemer.

Lovforslaget indebærer endvidere en bemyndigelse til – på Arbejdstilsynets hjemmeside – at offentliggøre navne på virksomheder, som groft overtræder reglerne.

Videre indebærer lovforslaget en ændring af straffebestemmelserne om skærpende og særligt skærpende omstændigheder. Med ændringen forudsættes det, at bødeniveauet forhøjes yderligere, hvis der foreligger skærpende eller særligt skærpende omstændigheder. Endvidere foreslås det at udvide området for særligt skærpende omstændigheder, således at det betragtes som særligt skærpende omstændigheder, dels at flere personer har været udsat for skade på liv eller helbred eller fare herfor, dels at den fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er blevet straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Derudover foreslås det at ændre straffebestemmelserne, så det fremover vil være den samlede forhøjede bøde efter tillæg ved skærpende

og særligt skærpende omstændigheder, der skal differentieres efter virksomhedens størrelse, dvs. efter antallet af ansatte.

Denne del af lovforslaget udmønter de dele af aftalen af 26. marts 2015 mellem den daværende regering (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti om en styrket arbejdsmiljøindsats, som forudsætter ændringer af arbejdsmiljøloven.

Det foreslås endvidere, at der indføres en bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om arbejdsgivers pligt til efter anmodning at videregive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter. Bemyndigelsen skal sikre lovhjemmel til at gennemføre dele af artikel 4, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter) (EMF-direktivet).

Endelig indebærer lovforslaget enkelte ændringer af ordensmæssig karakter.

## 2. Lovforslagets udformning og indhold

### 2.1. Risikobaserede tilsyn

#### 2.1.1. Gældende ret

Det fremgår af lovens § 72 a, stk.1, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte. Samtidig fremgår det af § 72 a, stk. 2, at der kan fastsættes regler om, at virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for tilsyn efter stk. 1. Denne bemyndigelsesbestemmelse er udnyttet til at fritage virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat fra risikobaserede tilsyn.

Bestemmelsen i § 72 a, stk. 1, om risikobaserede tilsyn blev indført den 1. januar 2012 ved lov nr. 597 af 14. juni 2011. Det fremgår af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2010 -11, 1. samling, A, L 177 som fremsat, afsnit 2.1.2., at Arbejdstilsynet i højere grad skal have fokus på de virksomheder, som vurderes at have problemer med arbejdsmiljøet. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at Arbejdstilsynet oftere kommer på de virksomheder, som vurderes at have risiko for problemer med arbejdsmiljøet. Samlet set forventes det at give en større arbejdsmiljøeffekt.

Det fremgår videre af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2010 – 11, 1. samling, A, L 177 som fremsat, afsnit 2.1.3., at det risikobaserede tilsyn gennemføres i to spor. Det første spor indebærer, at en del af virksomhederne, som har

ansat to årsværk eller derover, i perioden fra 2012 til og med 2019 bliver udtaget til tilsyn på baggrund af en indekssmodel, som identificerer de virksomheder, som har størst risiko for at få problemer med arbejdsmiljøet. Det andet spor indebærer, at de øvrige virksomheder, som har ansat to årsværk eller derover, i samme periode bliver udtaget til tilsyn på baggrund af en stikprøve.

#### 2.1.2. Ministeriets overvejelser

På baggrund af den politiske aftale af 26. marts 2015 mellem den daværende regering (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti om en styrket arbejdsmiljøindsats, foreslås det at målrette det risikobaserede tilsyn yderligere.

Arbejdstilsynet har siden indførelsen af § 72 a, stk. 1, om det risikobaserede tilsyn pr. 1. januar 2012 årligt besøgt ca. 27.000 virksomheder, som er udtaget dels på baggrund af en indekssmodel, dels på baggrund af stikprøver. Indekssmodellen fungerer ved at prioritere virksomheder til risikobaserede tilsyn dels ud fra brancherettede parametre, dels ud fra virksomhedsspecifikke parametre som anmeldte ulykker, tidligere afgørelser mv. Analyser fra Arbejdstilsynet viser, at Arbejdstilsynet finder flere arbejdsmiljøproblemer på virksomheder, der er udtaget via indekssmodellen, end på virksomheder, der er udtaget via stikprøve. Desuden viser analyserne, at tilsynsmetoden i det risikobaserede tilsyn er mindst ligeså velegnet til at afdække de komplicerede arbejdsmiljøproblemer som de tidligere former for tilsyn. En yderligere målretning af det risikobaserede tilsyn vil betyde, at der gennemføres flere tilsyn på de virksomheder, der vurderes at have størst risiko for arbejdsmiljøproblemer.

#### 2.1.3. Lovforslagets indhold

Med forslaget præciseres, at de virksomheder, der udvælges til at få risikobaserede tilsyn, udvælges på baggrund af en indekssmodel og stikprøver. Det forudsættes, at det risikobaserede tilsyn målrettes yderligere. Denne målretning skal ske ved at udvælge ca. 80 pct. af de virksomheder, der årligt skal have risikobaserede tilsyn, via den såkaldte indekssmodel – mod ca. 55 pct. i dag – mens resten udvælges via en stikprøve. Samtidig forudsættes det, at alle virksomheder med mindst ét årsværk i fremtiden vil kunne udvælges til risikobaserede tilsyn enten via indekssmodellen eller via stikprøve, men det vil ikke være alle virksomheder, der vil få risikobaserede tilsyn inden udgangen af 2019.

### 2.2. Offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn

#### 2.2.1. Gældende ret

Efter § 78 a, stk. 1, kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af virksomhedernes ar-

bejdsmiljø ved navns nævnelse på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. Bestemmelsen er udnyttet til at udstede bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. med senere ændringer (den såkaldte smiley-bekendtgørelse). Bekendtgørelsen regulerer offentliggørelse af tildelte smiley'er på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Efter § 77, stk. 2, kan Arbejdstilsynet udstede et forbud mod at fortsætte arbejdet, hvis der er overhængende og betydelig fare for medarbejdernes eller andres sikkerhed og sundhed. Et forbud indebærer, at arbejdet skal stoppe øjeblikkeligt, og at det ikke må genoptages, før det kan udføres fuldt forsvarligt.

### 2.2.2. Ministeriets overvejelser

Der er en række virksomheder, der groft overtræder arbejdsmiljølovgivningen og som følge deraf får et forbud, jf. § 77, stk. 2. Som en del af den politiske aftale af 26. marts 2015 om styrket arbejdsmiljøindsats har aftaleparterne aftalt, at virksomheder, der ikke forsvarligt forebygger mod alvorlige arbejdsulykker, og hvor Arbejdstilsynet afgiver forbud, derfor skal have øget opmærksomhed, så virksomhederne motiveres til at øge forebyggelsesarbejdet. Hensigten er at skabe et ekstra incitament for disse virksomheder til at rette op på arbejdsmiljøforholdene.

### 2.2.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at § 78 a, stk. 1, ændres, således at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte regler om offentliggørelse af, hvorvidt en virksomhed er under skærpet tilsyn. Den foreslåede ændring i bemyndigelsesbestemmelsen vil give mulighed for at fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af virksomheder, der er under skærpet tilsyn, via en ændring af bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. med senere ændringer (smiley-bekendtgørelsen). En virksomhed kan komme under skærpet tilsyn, hvis Arbejdstilsynet udsteder et forbud på grund af overhængende og betydelig fare for medarbejdernes eller andres sikkerhed og sundhed. Offentliggørelsen vil ske i tilknytning til den eksisterende smileyordning, som er tilgængelig på Arbejdstilsynets hjemmeside. Offentliggørelse vil ske i overensstemmelse med reglerne i lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger (persondataloven).

## 2.3. Ændring i straffebestemmelse – skærpelse af straffen

### 2.3.1. Gældende ret

Sanktionen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er i praksis bøde. Der har endnu ikke været idømt frihedsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

En bøde til en arbejdsgiver for at overtræde arbejdsmiljølovgivningen består efter retspraksis af en »grundbøde«, som er på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed, jf. § 82, stk. 1. Grundbøden fordobles, hvis overtrædelsen har medført alvorlig personskade eller dødsfald, jf. § 82, stk. 2, – og herved fremkommer »normalbøden«. Herefter differentieres normalbøden på baggrund af virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte, jf. § 82, stk. 4. Endelig kan den differentierede bøde forhøjes yderligere, hvis der er skærpene eller særligt skærpene omstændigheder, jf. § 82, stk. 5 og 6.

#### 2.3.1.1. Differentiering af bøder

Det fremgår af den gældende § 82, stk. 4, at der ved straffens udmåling for arbejdsgiveres overtrædelser af arbejdsmiljøloven skal lægges vægt på virksomhedens størrelse, dvs. antallet af ansatte. Bestemmelsen om differentierede bøder til arbejdsgivere blev indført ved lov nr. 597 af 14. juni 2011. Det er i forbindelse med vedtagelsen af den omhandlede bestemmelse forudsat, at bødeniveauet skal tage udgangspunkt i de virksomhedsgrænser, som er fastsat i §§ 6-6 b i arbejdsmiljølovens kapitel 2 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, jf. Folketingstidende 2010-11, 1. samling, A, L 177 som fremsat, afsnit 2.3.3. Det følger også heraf, at der, udover den afgrænsning, der følger af disse regler, skal være en yderligere afgrænsning mellem store og meget store virksomheder for at markere, at de meget store virksomheder skal rammes mere hårdt end de mellemstore virksomheder.

Det er således forudsat, at bøderne differentieres på følgende måde:

- På virksomheder med 0-9 ansatte differentieres bøden ikke (normalbøden).
- På virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes normalbøden med 50 procent.
- På virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes normalbøden med 75 procent.
- På virksomheder med 100 eller flere ansatte forhøjes normalbøden med 100 procent.

Differentiering af normalbøden sker efter at bøden eventuelt er blevet forhøjet på grund af alvorlig personskade eller dødsfald. Når bøden er differentieret, kan bøden efterfølgende forhøjes yderligere ved eventuelle skærpene og særligt skærpene omstændigheder.

Reglerne om differentierede bøder omfatter arbejdsgiverens overtrædelse af materielle regler, dvs. overtrædelse, hvor der er en direkte risiko for at forringe sikkerhed og sundhed vedrørende det konkrete arbejde, som fx manglende udsugning

ved svejsning eller arbejde i højden uden rækværk. Bøden differentieres efter virksomhedens størrelse – dvs. antal ansatte – uanset om arbejdsgiveren direkte overtræder de bestemmelser, der er nævnt i § 82, stk. 4, eller undlader at efterkomme påbud herom. Straffesager om overtrædelse af materielle arbejdsmiljøregler 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.

Reglerne om differentierede bøder omfatter ikke arbejdsgiverens overtrædelse af formelle regler, dvs. hvor der ikke er en direkte risiko for arbejdsskader for de ansatte. Disse regler vedrører typisk rammer og procedurer for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, som fx § 15 a om arbejdspladsvurdering eller § 19 om arbejdsmiljøorganisation.

### 2.3.1.2. Højere bøder ved skærpene omstændigheder

Efter den gældende § 82, stk. 5, betragtes det ved straffens udmåling som en skærpene omstændighed,

- 1) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af situationen med alvorlig personskade eller dødsfald i stk. 2,
- 2) at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, eller truffet andre afgørelser af Arbejdstilsynet om overtrædelse af loven om samme eller tilsvarende forhold,
- 3) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller
- 4) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Den gældende § 82, stk. 5, nr. 1-3, blev indført ved lov nr. 379 af 10. juni 1997. Her blev det også indført i den daværende § 82, stk. 2, at straffen kan stige til hæfte eller fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed. Ved lov nr. 1395 af 27. december 2008 blev den daværende § 82, stk. 2, flyttet til § 82, stk. 5, nr. 4, som en skærpene omstændighed.

Efter retspraksis forhøjes bøden for arbejdsgivere i ovenstående tilfælde med 5.000 kr.

### 2.3.1.3. Højere bøder ved særligt skærpene omstændigheder

Efter den gældende § 82, stk. 6, betragtes det som en særligt skærpene omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor. Bestemmelsen blev indført ved lov nr. 379 af 10. juni 1997.

Bestemmelsen gælder både for arbejdsgivere og andre, der er pålagt pligter efter arbejdsmiljøloven. Efter retspraksis forhøjes bøden for arbejdsgivere i ovenstående tilfælde med 10.000 kr.

Efter straffelovens § 81, nr. 1, skal det ved straffens fastsættelse i almindelighed indgå som en skærpene omstændighed bl.a., at gerningsmanden tidligere er straffet af betydning for sagen. I praksis indebærer dette, at tidligere ligearteret kriminalitet tillægges betydning ved strafudmålingen. Det er således i dag ikke en særligt skærpene omstændighed efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 6, at gerningsmanden er tidligere straffet af betydning for sagen.

Ved fastsættelse af bøden i gentagelsestilfælde lægges der efter retspraksis vægt på, hvor lang tid der er gået siden den/de tidligere afgørelse(r), ligesom der lægges vægt på antallet af tidligere straffe. Arbejdstilsynet har praksis for at indstille til følgende forhøjelser for arbejdsgivere i gentagelsestilfælde:

- I tilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere er straffet 1 gang, og hvor den nuværende overtrædelse er begået inden for 2 år fra den tidligere afgørelse, forhøjes bøden med 50 %.
- I tilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere er straffet 1 gang, og hvor den nuværende overtrædelse er begået mere end 2 år efter den tidligere afgørelse, forhøjes bøden med 25 %.
- I tilfælde, hvor arbejdsgiveren tidligere er straffet 2 gange, forhøjes bøden med 100 %.

Det betragtes ikke som en særligt skærpene omstændighed, at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor. Domstolene har dog mulighed for at tillægge det vægt ved straffens udmåling.

### 2.3.2. Ministeriets overvejelser

Som en del af den politiske aftale af 26. marts 2015 om styrket arbejdsmiljøindsats har aftaleparterne aftalt, at virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven, skal straffes hårdere. Derfor blev det aftalt at forhøje bøden på grund af skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder. Det er endvidere hensigten, at store virksomheder i endnu højere grad end efter de gældende regler skal have større bøder end små virksomheder. Derfor skal bødeforhøjelserne i forhold til skærpene og særligt skærpene omstændigheder differentieres ligesom normalbøden, således at det er den samlede bøde, og ikke kun normalbøden, der fremover differentieres.

Aftaleparterne aftalte også, at området for særligt skærpene omstændigheder skal udvides, således at området også kommer til at omfatte dels den omstændighed, at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare

herfor, dels den omstændighed, at virksomheden tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljøloven i flere tilfælde end i dag. Aftalparterne har endvidere aftalt, at gentagelsesvirkning alene skal finde anvendelse ved grove overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen inden for 4 år.

### 2.3.3. Lovforslagets indhold

Det forudsættes, at bøder efter § 82, stk. 1, bevares på de gældende niveauer. For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden bevares på 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af overtrædelsens grovhed. Det forudsættes ligeledes, at grundbøden fortsat fordobles efter § 82, stk. 2, hvis overtrædelsen har medført alvorlig personskade eller dødsfald. Ved at fastholde det eksisterende grundlag for fastsættelse af grundbøden og eventuel fordobling ved alvorlig personskade eller dødsfald er det hensigten at opnå, at den eksisterende retspraksis for grundbøderne bevares.

Efter straffelovens § 80 skal der ved straffens udmåling tages hensyn til lovovertrædelsens grovhed.

Det foreslås, at § 82, stk. 4 og 5, ændres, således at det af disse bestemmelser fremgår, hvad der skal betragtes som skærpene og særligt skærpene omstændigheder. En forhøjelse af bøden som følge af disse omstændigheder kan ske, uanset om der er tale om en strafudmåling efter § 82, stk. 1, eller § 82, stk. 1, jf. stk. 2.

Den foreslåede opregning af skærpene og særligt skærpene omstændigheder i stk. 4 og 5 er ikke et udtryk for en udtømmende beskrivelse af, hvilke omstændigheder der skal tages i betragtning ved vurdering af overtrædelsens grovhed. Straffelovens almindelige principper, sådan som de kommer til udtryk i straffelovens kapitel 10, finder anvendelse som hidtil. At de forhold, der er nævnt i stk. 4 og 5, skal betragtes som skærpene og særligt skærpene omstændigheder betyder, at hvis der i en sag foreligger en af de nævnte omstændigheder, bør det føre til en bøde, der er større end den bøde, der ellers ville være udmålt. Hvis der foreligger flere af de nævnte omstændigheder, bør det også komme til udtryk i bødefastsættelsen.

Endeligt foreslås det, at differentiering af bøden efter virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte, sker efter at normalbøden er blevet forhøjet ved eventuelle skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder.

#### 2.3.3.1. Højere bøder ved skærpene omstændigheder

Det foreslås, at der i § 82, stk. 4, indføres en bestemmelse om, hvilke områder der ved straffens udmåling skal betragtes som skærpene omstændigheder. Bestemmelsen tager udgangspunkt i den gældende § 82, stk. 5.

Det forudsættes, at bøden for skærpene omstændigheder forhøjes med 5.000 kr. til 10.000 kr. pr. skærpene omstændighed.

#### 2.3.3.2. Højere bøder ved særligt skærpene omstændigheder

Det foreslås, at der i § 82, stk. 5, indføres en bestemmelse om, hvilke områder der ved straffens udmåling skal betragtes som særligt skærpene omstændigheder.

Den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 1 og 2, indebærer, at det fortsat skal betragtes som en særligt skærpene omstændighed, når der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor. Den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 1 og 2, svarer til den gældende § 82, stk. 6.

Den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 3, indebærer, at området for særligt skærpene omstændigheder udvides til at omfatte de tilfælde, hvor der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor. Bestemmelsen vil kunne finde anvendelse, såfremt der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for to eller flere personer.

Den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 4, indebærer, at området for særligt skærpene omstændigheder endvidere udvides til at omfatte de tilfælde, hvor den pågældende fysiske eller juridiske person (juridisk enhed) inden for 4 år tidligere er straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det forudsættes, 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 fra gerningstidspunktet for den aktuelle overtrædelse.

Efter det foreslåede er det 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 påbedømmelse, kan karakteriseres som en grov overtrædelse. Fastsættelsen af tidsperioden på 4 år er en fravigelse af den almindelige tidsmæssige udstrækning af den periode, hvor en strafbar overtrædelse kan tillægges gentagelsesvirkning, jf. straffelovens § 84, stk. 3. Perioden på 4 år er en del af den politiske aftale fra 26. marts 2015, fordi der fra politisk side er ønske om at forkorte perioden under hensyn til, at enhver tidligere grov overtrædelse, der har medført en afgjort straffesag, vil blive omfattet af den foreslåede gentagelsesregel. Det foreslås, at den overtrædelse, der aktuelt er til påbedømmelse, ligeledes er en grov overtrædelse. Det foreslås, at den hidtidigt anvendte procentvise forhøjelse af bøden i gentagelsestilfælde bortfalder.

Det forudsættes, at bøden for særligt skærpende omstændigheder forhøjes med 10.000 kr. til 20.000 kr. pr. særligt skærpende omstændighed.

### 2.3.3.3. Differentiering af bøder

Det foreslås i § 82, stk. 6, at der ved straffens udmåling fortsat lægges vægt på virksomhedens størrelse, sådan som det blev vedtaget ved lov nr. 597 af 14. juni 2011. Der henvises til gennemgangen af reglerne i afsnit 2.3.1.1.

Det foreslås endvidere, at differentieringen fremover også skal omfatte forhøjelse af normalbøden som følge af skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder. Det vil sige, at differentieringen først foretages, efter at normalbøden er blevet forhøjet på grund af eventuelle skærpende og/eller særligt skærpende omstændigheder.

Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af sagens samtlige omstændigheder, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger andre skærpende omstændigheder end angivet eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

## 2.4. Bemyndigelse til at udstede regler vedrørende videregivelse eller offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter

### 2.4.1. Gældende ret

Efter arbejdsmiljølovens § 15 a er der krav om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdsmiljølovens krav til udarbejdelse af en arbejdspladsvurdering omfatter også arbejde, der indebærer udsættelse for elektromagnetiske felter.

Det følger endvidere af arbejdsmiljølovens § 15 a, at arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen, men det følger ikke af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren har pligt til efter anmodning at videregive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering. Der er heller ikke i arbejdsmiljøloven bemyndigelse til at kunne stille et sådant krav.

### 2.4.2. Ministeriets overvejelser

I artikel 4, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter) (EMF-direktivet), der skal være gennemført i dansk ret senest den 1. juli 2016, stilles der krav om, at arbejdsgiveren skal vurdere alle risici for arbejdstagerne som følge af elektromagnetiske felter på arbejdsstedet og om nødvendigt måle eller beregne arbejdstagernes udsættelse for elektromagnetiske felter.

Krav om en arbejdspladsvurdering er gennemført i dansk ret med arbejdsmiljølovens § 15 a, som også indeholder den nødvendige hjemmel til at fastsætte nærmere regler med henblik på at gennemføre ovennævnte bestemmelse i danske ret.

EMF-direktivet indeholder i artikel 4, stk. 1, tillige et krav om, at arbejdsgiveren efter anmodning skal videregive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter. Det vurderes, at der ikke er hjemmel i arbejdsmiljøloven til at fastsætte et sådant krav om, at arbejdsgiveren efter anmodning skal videregive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering.

Det er endvidere angivet i EMF-direktivets artikel 4, stk. 1, at ved behandling af ansattes personoplysninger skal enhver offentliggørelse opfylde kravene i direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger. Direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 er gennemført i dansk ret med lov nr. 429 af 31. maj 2000 om behandling af personoplysninger (persondataloven).

### 2.4.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at der i arbejdsmiljøloven tilvejebringes en bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte regler om arbejdsgiverens pligt til efter anmodning at videregive eller offentliggøre de dele af arbejdspladsvurderingen, som indeholder vurdering af de risici, som de ansatte er udsatte for i forhold til elektromagnetiske felter.

Bl.a. persondataloven vil ligesom beskyttelse af forretningsmæssige interesser, herunder intellektuel ejendomsret, kunne begrunde en afvisning af anmodning om adgang til arbejdspladsvurderingen eller en anmodning om at offentliggøre arbejdspladsvurderingen.

Der forventes derfor, at der på baggrund af bemyndigelsen vil blive fastsat nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at videregive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter, men også regler om kriterier for afvisning af videregivelse eller



offentliggørelse for at sikre overholdelse af persondataloven og arbejdsgiverens forretningsmæssige interesser m.v.

## 2.5. Indstilling af medlemmer til Arbejds miljørådet og Arbejds miljøklagenævnet

### 2.5.1. Gældende ret

Arbejds miljøloven indeholder regler i § 67, stk. 1, og § 81 a, stk. 1, om, hvilke organisationer, der indstiller medlemmer til henholdsvis Arbejds miljørådet og Arbejds miljøklagenævnet.

Af disse bestemmelser fremgår bl.a., at et medlem til henholdsvis Arbejds miljørådet og Arbejds miljøklagenævnet indstilles af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejds giverforeninger (SALA) og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.

### 2.5.2. Ministeriets overvejelser

SALA blev opløst i 2012. I den forbindelse lod SALA sine aktiviteter fortsætte i regi af Dansk Arbejds giverforening. Efter SALA's opløsning i 2012 har det i praksis været Dansk Arbejds giverforening og Landbrug & Fødevarer, der i fællesskab har udpeget de pågældende medlemmer.

### 2.5.3. Lovforslagets indhold

Det foreslås, at arbejds miljøloven ændres, så det fremgår, at Dansk Arbejds giverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab indstiller et medlem til henholdsvis Arbejds miljørådet og Arbejds miljøklagenævnet.

## 3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

## 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget om offentliggørelse af arbejdspladsvurderingen vedrørende elektromagnetiske felter indeholder alene krav om offentliggørelse, hvis virksomheden får en anmodning herom. Det er kun relevant for de få virksomheder, som skal medtage elektromagnetiske felter i deres arbejdspladsvurdering, og ud af disse vurderes det, at kun et meget begrænset antal virksomheder vil blive anmodet om offentliggørelse.

Forslaget forventes ikke at have nævneværdige økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

## 5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

## 6. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

## 7. Forholdet til EU-retten

Forslaget om, at der tilvejebringes en bemyndigelse for beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til efter anmodning at videregive eller offentliggøre arbejdspladsvurderingen vedrørende elektromagnetiske felter, fremsættes som led i gennemførelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter), der skal være gennemført i dansk ret senest den 1. juli 2016. Bemyndigelsen skal sikre gennemførelse af dele af EMF-direktivets artikel 4, stk. 1.

## 8. Hørte myndigheder og organisationer mv.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 26. august 2015 til den 23. september 2015 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer mv.:

Rigsadvokaten, Domstolsstyrelsen, Politidirektørforeningen, Den Danske Dommerforening, Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejds miljørådet, Arbejds miljøklagenævnet, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikerne (AC), Dansk Arbejds giverforening, Landbrug & Fødevarer, Finanssektorens Arbejds giverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Arbejds giver- og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejds giverforening, Kristelig Fagbevægelse, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejds givere, Det Faglige Hus og Producentforeningen.

## 9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindredgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen nævneværdige konsekvenser	Ingen nævneværdige konsekvenser
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen nævneværdige konsekvenser	Ingen nævneværdige konsekvenser
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen nævneværdige konsekvenser	Ingen nævneværdige konsekvenser
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen nævneværdige konsekvenser	Ingen nævneværdige konsekvenser
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget om bemyndigelse til at udstede regler vedrørende offentliggørelse af arbejdspladsvurderingen vedrørende elektromagnetiske felter vil danne grundlag for gennemførelsen af regler i medfør af EMF-direktivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/35/EU af 26. juni 2013 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes eksponering for risici på grund af fysiske agenser (elektromagnetiske felter)), og indeholder herudover ikke EU-retlige aspekter.	

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

## Til nr. 1

Arbejds miljøloven indeholder i § 15 a krav om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. Kravet om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering omfatter også arbejde, der indebærer udsættelse for elektromagnetiske felter.

EMF-direktivet, der skal være gennemført i dansk ret senest den 1. juli 2016, indeholder i artikel 4, stk. 1, en pligt for arbejdsgiveren til efter anmodning at videregive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter.

Arbejds miljølovgivningen indeholder ikke krav om, at arbejdsgiveren efter anmodning har pligt til at videregive eller offentliggøre arbejdspladsvurderingen vedrørende elektromagnetiske felter. Arbejds miljølovgivningen indeholder heller ikke mulighed for at fastsætte en sådan pligt. Forslaget om tilvejebringelse af en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren skal således sikre mulighed for gennemførelsen i dansk ret af ovennævnte krav til arbejdsgiveren.

Forslaget foreslås gennemført således, at medmindre der er en mere tungtvejende offentlig interesse i videregivelse, kan en anmodning om adgang til eller en anmodning om videregivelse eller offentliggørelse afvises, hvis videregivelse er i strid med persondataloven, straffelovens eller forvaltningslovens regler om tavshedspligt eller vil skade beskyttelsen af arbejdsgiverens forretningsmæssige interesser, herunder interesser i forbindelse med intellektuel ejendomsret.

Arbejdsudstyr og andet udstyr med sådanne elektromagnetiske egenskaber, at det kan påvirke sundheden hos perso-

ner eller give gener, har en relativt begrænset udbredelse i Danmark. En arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter vurderes derfor kun at være et krav i et mindre antal virksomheder. Der vil primært være tale om virksomheder, som anvender kraftigt svejseudstyr, industrismelteovne, kortbølgebehandlingsudstyr, store spændingstransformere samt MR/ NMR-skannere. For dette udstyr er der normalt kun tale om kraftig udsættelse i selve det lokale, hvor udstyret forefindes. I de særlige tilfælde, hvor udstyret er placeret tæt op ad en væg ind til fx en nabo, kan der dog også være høje niveauer i nabolokalet.

Derudover vil en arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter også kunne anses for nødvendig for det arbejde, der udføres på eller nær ved de fleste radar- og sendeantennener. Fra antennerne udbredes strålingen til et større område, og beboerne her kan forventes at udvise interesse for at følge med i virksomheders håndtering af de elektromagnetiske felter via en offentliggjort arbejdspladsvurdering.

Det vurderes på den baggrund, at anmodning om videregivelse eller offentliggørelse af arbejdspladsvurderinger vedrørende elektromagnetiske felter vil kunne afgrænses til de relativt få tilfælde, hvor der enten er tale om sendeantennener eller der er berørte naboer eller nabovirksomheder i samme ejendom som de virksomheder, der udfører arbejde som nævnt ovenfor.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger under afsnit 2.4.

## Til nr. 2

Det fremgår af § 67, stk. 1, nr. 6, at Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere (SALA) og Landbrug & Fødevarer i fællesskab indstiller et medlem til Arbejds miljørådet.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere blev opløst i 2012. Det foreslås derfor, at det medlem, der tidligere

blev indstillet af SALA og Landbrug & Fødevarer i fællesskab, fremover indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.5.

Til nr. 3

Det fremgår af lovens § 72 a, stk. 1, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte.

§ 72 a, stk. 1, blev indført den 1. januar 2012, jf. lov nr. 597 af 14. juni 2011. Det fremgår af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2010 – 11, 1. samling, A, L 177 som fremsat, afsnit 2.1.3., at det risikobaserede tilsyn gennemføres i to spor. Det første spor indebærer, at en del af virksomhederne, som har ansat to årsværk eller derover, i perioden fra 2012 til og med 2019 bliver udtaget til tilsyn på baggrund af en indeksmodel, som identificerer de virksomheder, som har størst risiko for at få problemer med arbejdsmiljøet. Det andet spor indebærer, at de øvrige virksomheder, som har ansat to årsværk eller derover, i samme periode bliver udtaget til tilsyn på baggrund af en stikprøve. Dermed vil alle virksomheder med to årsværk eller derover ansat få risikobaserede tilsyn minimum én gang i perioden fra 2012 til og med 2019. Desuden bliver cirka halvdelen af virksomhederne, som har mellem et og to årsværk ansat, i samme periode udtaget til risikobaserede tilsyn, dels på baggrund af arbejdsmiljørисici, dels via stikprøver.

Det fremgår videre af lovbemærkningerne, at Arbejdstilsynet vil tilstræbe, at risikobaserede tilsyn afsluttes på ét besøg, så det bliver enkelt og ubureaukratisk for virksomheden, ligesom det fremgår, at Arbejdstilsynet som hovedregel vil kontakte virksomheden 1-4 måneder før det risikobaserede tilsyn, så virksomheden får mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynet. Endelig fremgår det også, at selve tilsynet sker uanmeldt.

Det foreslås, at § 72 a, stk. 1, præciseres, så det fremgår, hvordan virksomhederne udtages til risikobaserede tilsyn. Bestemmelsen præciseres for at afspejle det ønske om øget risikobasering, som den politiske aftale af 26. marts 2015 mellem den daværende regering (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti og Det Konservative Folkeparti om en styrket arbejdsmiljøindsats er udtryk for.

Med forslaget præciseres det, at de virksomheder, der udvælges til at få risikobaserede tilsyn, udvælges på baggrund af en indeksmodel og stikprøver. Det forudsættes, at det risikobaserede tilsyn målrettes yderligere. Denne målretning vil ske ved at udvælge ca. 80 pct. af de virksomheder, der årligt skal have risikobaserede tilsyn, via den såkaldte indeksmodel. I dag er det ca. 55 pct. der udvælges efter denne model. Resten udvælges via en stikprøve. Samtidig forudsættes det, at alle virksomheder med mindst ét årsværk i fremtiden vil kunne udvælges til risikobaserede tilsyn enten via indeksmodellen eller via stikprøve, men det vil ikke være alle virksomheder, der vil få et risikobaseret tilsyn inden udgangen af 2019.

Det forudsættes endvidere, at Arbejdstilsynet – hvis det efter tilsynets konkrete vurdering ikke kan lade sig gøre at afdække arbejdsmiljøet i løbet af ét besøg – vil kunne fortsætte det risikobaserede tilsyn en anden dag, evt. over flere dage.

Videre forudsættes det, at tilrettelæggelsen af det risikobaserede tilsyn gøres mere fleksibelt, så der bliver mulighed for en mere ressourceoptimal planlægning. Således forudsættes det, at virksomheder, som har fået et påbud om materielle forhold i arbejdsmiljøet, i fremtiden ikke altid vil blive udvalgt til et nyt risikobaseret tilsyn efter 12-18 måneder, som det er tilfældet i dag, men vil kunne blive udtaget både på et tidligere og et senere tidspunkt. I den konkrete planlægning af tilsynsbesøg på de virksomheder, der vil blive udtaget til risikobaserede tilsyn, vil der også kunne indgå andre hensyn end den medgåede tid siden sidste tilsynsbesøg, fx muligheden for på samme dag at besøge virksomheder, der ligger geografisk tæt eller har samme ejer. Arbejdstilsynet har i juli 2015 – som led i den politiske aftale af 26. marts 2015 om en styrket arbejdsmiljøindsats – iværksat en undersøgelse af, om sandsynligheden for, at Arbejdstilsynet igen finder arbejdsmiljøproblemer på samme virksomhed afhænger af fx arbejdsmiljøproblemernes karakter og alvorlighed. Resultaterne af denne undersøgelse vil også kunne indgå som element i tilrettelæggelsen af tilsynsbesøg.

På samme måde forudsættes det, at varslingen af risikobaseret tilsyn ikke nødvendigvis skal finde sted i perioden mellem 1-4 måneder før tilsynet finder sted, men vil kunne tage højde for andre faktorer end tiden. Virksomheden vil dog fortsat blive varslet minimum en måned før tilsynet, så virksomheden ligesom i dag vil have mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynsbesøget. Det forudsættes også, at varslingen i fremtiden kan foregå digitalt og ikke som i dag telefonisk, hvilket vil indebære administrative fordele for både virksomhederne og Arbejdstilsynet.

Virksomheden får i dag ikke at vide, præcist hvornår Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, da det risikobaserede tilsyn gennemføres uanmeldt. Arbejdstilsynet vil gennemføre et forsøg med anmeldte risikobaserede tilsyn for at indhente mere detaljeret viden om, hvilken betydning anmeldelse af det risikobaserede tilsyn har for virksomhedernes forberedelse og udbytte af tilsynet og mere detaljeret viden om Arbejdstilsynets muligheder for at afdække arbejdsmiljøproblemer og for at gennemføre selve tilsynet mv. Midlertidige eller skiftende arbejdspladser vil ikke indgå i forsøget.

Det forudsættes, at Arbejdstilsynet som hidtil vil kunne undlade forudgående at kontakte virksomheden, fx hvis det risikobaserede tilsyn gennemføres i anledning af en anmeldt arbejdsulykke eller en klage over arbejdsmiljøet på virksomheden.

Indeksmodellen vil fortsat være dynamisk og vil fortsat løbende blive justeret, hvis der fremkommer ny viden om arbejdsmiljø og ny viden om virksomhederne.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.1.

## Til nr. 4

Det følger af § 73, at beskæftigelsesministeren kan bemyndige direktøren for Arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt beskæftigelsesministeren. Det fremgår endvidere af § 73, 2. pkt., at beskæftigelsesministeren efter forhandling med Arbejdsmiljørådet kan bestemme, at § 66, stk. 2, 2. pkt., kan fraviges. § 66, stk. 2, 2. pkt. handler om, at Arbejdsmiljørådet til brug for de politiske drøftelser og prioriteringer i rådet kan iværksætte udviklings- og analyseaktiviteter af tværgående karakter.

Det foreslås, at § 73, 2. pkt., ændres således, at det kommer til at fremgå, at det er § 66, stk. 2, 3. pkt., der kan fraviges. Dette punkt handler om, at en af Arbejdsmiljørådets opgaver er at udtale sig inden beskæftigelsesministeren godkender branchearbejdsmiljøråd efter lovens § 14, stk. 1.

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdsmiljølovens § 66, stk. 2, om Arbejdsmiljørådets opgaver mv. blev § 73 om muligheden for, at beskæftigelsesministerens efter forhandling med Arbejdsmiljørådet kan bestemme, at dele af rådets opgaver skal fraviges, ikke konsekvensrettet.

På den baggrund foreslås det, at § 73 ændres, så det er den relevante del af § 66, stk. 2, nemlig 3. pkt., der omfattes af § 73.

## Til nr. 5

Det følger af den gældende § 78 a, stk. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø ved navns nævnelser bl.a. på grundlag af resultatet af tilsynet og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. De nærmere regler herfor er reguleret i bekendtgørelse nr. 1276 af 8. december 2011 om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø m.v. med senere ændringer (smiley-bekendtgørelsen).

Med lovforslaget foreslås det, at bemyndigelsesbestemelsen ændres, således at der skabes hjemmel til at fastsætte regler om, at der i forbindelse med smileyordningen på Arbejdstilsynets hjemmeside vil kunne fremsøges en liste med navne på de virksomheder, der er under skærpet tilsyn.

Den foreslåede ordning om offentliggørelse vil indebære, at virksomheder, der får et forbud af Arbejdstilsynet på grund af overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed og derfor kommer under skærpet tilsyn, vil kunne fremsøges ved navns nævnelser på en liste på Arbejdstilsynets hjemmeside – i tilknytning til den nuværende smileyordning.

Et skærpet tilsyn vil ske ved en hurtig opfølgning, dvs. få dage/uger efter, at den grove overtrædelse er konstateret. Dermed sikres det, at virksomheder, der ikke forebygger forsvarligt mod alvorlige arbejdsulykker, får øget opmærksomhed fra Arbejdstilsynets side allerede første gang, de begår en grov overtrædelse. Det skærpede tilsyn gennemføres som et uanmeldt tilsyn på samme arbejdssted, hvor den grove overtrædelse blev konstateret. Desuden vil tilsynet have et bredere fokus end blot de arbejdsmiljøproblemer, der lå til grund for den grove overtrædelse. Virksomheder, der mod-

tager forbud fra Arbejdstilsynet i forbindelse med risikobaseret tilsyn, bliver ikke omfattet af det skærpede tilsyn, da virksomheden under det risikobaserede tilsyn netop gennemgås med et bredt fokus.

Der foretages ikke ændringer i de eksisterende kriterier mv. for tildeling af smiley. Der foretages ligeledes ikke ændringer i, hvornår Arbejdstilsynet udsteder et forbud, jf. § 77, stk. 2.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.2.

## Til nr. 6

Det fremgår af § 81 a, stk. 1, nr. 5, at Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere (SALA) og Landbrug & Fødevarer i fællesskab indstiller et medlem til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere blev opløst i 2012, og det foreslås derfor, at det medlem, der tidligere blev indstillet af SALA og Landbrug & Fødevarer i fællesskab, fremover indstilles af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.5.

## Til nr. 7

Efter de gældende regler fastsættes grundbøden for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen afhængigt af overtrædelsens grovhed, jf. § 82, stk. 1. Grundbøden fordobles, hvis overtrædelsen har medført alvorlig personskade eller dødsfald, jf. § 82, stk. 2, hvormed bøden bliver til normalbøden. Herefter differentieres normalbøden på baggrund af virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte, jf. § 82, stk. 4. Endelig kan den differentierede bøde forhøjes yderligere, hvis der er skærpende, jf. § 82, stk. 5, eller særligt skærpende omstændigheder, jf. § 82, stk. 6. De gældende bestemmelser i § 82, stk. 5 og 6, indeholder opremsninger af de tilfælde, der betragtes som skærpende og særligt skærpende omstændigheder.

Det foreslås, at § 82, stk. 4-6, affattes på ny. Hensigten er at udvide området for særligt skærpende omstændigheder, at forhøje bødeniveauerne for skærpende og særligt skærpende omstændigheder samt at ændre på rækkefølgen af stykkerne, således at grundbøden efter eventuel fordobling ved alvorlig personskade eller dødsfald herefter forhøjes ved skærpende og særligt skærpende omstændigheder, og at differentieringen af bøden efter virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte, sker til sidst. Derved får differentieringen også betydning for den samlede bøde.

Den foreslåede § 82, stk. 4, omhandler de omstændigheder, som ved straffens udmåling skal betragtes som skærpende omstændigheder. Det er de samme skærpende omstændigheder, som efter de gældende regler er anført i § 82, stk. 5. Det foreslås, at bestemmelsen flyttes til § 82, stk. 4.

Den foreslåede § 82, stk. 4, nr. 1, forudsætter, at liv og helbred fortsat er beskyttelsesinteresser i arbejdsmiljølovens forstand, og at det derfor skal betragtes som en skærpende

omstændighed ved bødens udmåling, hvis en overtrædelse har medført skade på en person eller fremkaldt fare herfor. Bestemmelsen foreslås ikke at finde anvendelse, hvis overtrædelsen har medført en ulykke, der har medført alvorlig personskade eller dødsfald, jf. stk. 2.

Den foreslåede § 82, stk. 4, nr. 2, forudsætter, at alle, der er omfattet af arbejdsmiljøloven, fortsat har pligt til at kende til arbejdsmiljølovgivningen. Det har ingen betydning for den subjektive tilregnelser, at man ikke vidste, at en handling var forbudt. Det er et grundlæggende dansk retsprincip, at retsvildfarelser ikke fritager for ansvar. Det bør derfor betragtes som en skærpende omstændighed, hvis Arbejdstilsynet på en virksomhed konstaterer, at virksomheden ikke overholder de krav, der påhviler virksomheden i medfør af arbejdsmiljøloven, og på den baggrund giver virksomheden et påbud om at bringe forholdene i orden, og dette ikke efterfølgende sker. Virksomheden er således bragt i 'ond tro'. Virksomheden har vist, at den ikke arbejder på selv at løse sine arbejdsmiljøproblemer, idet den bevidst overtræder reglerne og dermed tilsidesætter de ansattes sikkerhed og sundhed.

Efter den foreslåede § 82, stk. 4, nr. 3, skal det fortsat betragtes som en skærpende omstændighed, at en virksomhed har opnået eller tilsigtet at opnå en økonomisk fordel, herunder besparelse, ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det skal have betydning ved bødens udmåling, at virksomheden har opnået eller tilsigtet at opnå en økonomisk fordel på bekostning af de ansattes sikkerhed og sundhed, hvorved virksomheden kan have tilsigtet at opnå en konkurrencefordel i forhold til de virksomheder, der overholder arbejdsmiljølovgivningen. Efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 7, skal der endvidere tages hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet opnået økonomisk fordel, dersom der ikke sker konfiskation.

Efter den foreslåede § 82, stk. 4, nr. 4, skal det forhold, at overtrædelsen kan tilregnes som forsætlig eller groft uagtsomt, fortsat have betydning for bødeniveauet.

Den foreslåede § 82, stk. 4, indebærer, at bestemmelsen fortsat ikke skal anvendes ved straffastsættelse for ansattes grove overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne, jf. § 82, stk. 3.

Det forudsættes, at bødeniveauet er 10.000 kr. pr. skærpende omstændighed, jf. den foreslåede § 82, stk. 4.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.3.

Den foreslåede § 82, stk. 5, opregner de omstændigheder, som ved straffens udmåling skal betragtes som særlig skærpende omstændigheder. De foreslåede særligt skærpende omstændigheder i § 82, stk. 5, nr. 1 og 2, er de samme særligt skærpende omstændigheder, som efter de gældende regler er anført i § 82, stk. 6. Endvidere er der tilføjet to nye særligt skærpende omstændigheder, jf. forslaget § 82, stk. 5, nr. 3 og 4. Det foreslås, at bestemmelsen flyttes til § 82, stk. 5.

Den foreslåede § 82, stk. 5, indeholder i pkt. 1-4 de omstændigheder, som ved straffens udmåling foreslås at skulle betragtes som særlig skærpende omstændigheder.

Efter den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 1, vil det fortsat være at betragte som en særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Det forudsættes, at hvis den unge under 18 år udsættes for en ulykke, der medfører alvorlig personskade eller dødsfald, kan grundbøden fordobles, jf. § 82, stk. 2, inden bøden forhøjes yderligere på grund af særligt skærpende omstændigheder, jf. § 82, stk. 5, nr. 1.

Efter den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 2, vil det fortsat være at betragte som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.

Liv og helbred er beskyttelsesinteresser i arbejdsmiljølovens forstand, jf. § 82, stk. 2, og den foreslåede § 82, stk. 4, nr. 1. I arbejdsmiljølovens kapitel 10 er der fastsat en række særlige regler, der skal beskytte unge under 18 år. Unge er således særlige beskyttelsesobjekter efter arbejdsmiljøloven. Dette hænger sammen med, at børn og unge ikke har den samme erfaring og sjældent samme uddannelse som voksne arbejdstagere. De er derfor særligt sårbare og udsat for en særlig risiko. Den eksisterende henvisning til stk. 5, nr. 1, ændres til stk. 4, nr. 1, som en konsekvens af bestemmelsens nye placering.

Efter den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 3, vil det – som noget nyt – være at betragte som en særlig skærpende omstændighed, at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer, dvs. to eller flere personer.

Hvis overtrædelsen har medført en ulykke, hvor der er sket alvorlig personskade eller dødsfald, kan grundbøden fordobles, jf. § 82, stk. 2, idet der lægges vægt på den alvorlige konsekvens af overtrædelsen. Med forslaget vil bøden herefter kunne forhøjes yderligere på grund af den særligt skærpende omstændighed, at der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor for flere personer, idet der lægges vægt på, at overtrædelsen har haft konsekvenser for flere personer.

Efter den foreslåede § 82, stk. 5, nr. 4, vil det – ligeledes som noget nyt – være at betragte som en særlig skærpende omstændighed, at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Ved vurderingen af, om en virksomhed – uanset om denne fx er en virksomhed i selskabsform eller en enkeltmandsejet virksomhed – tidligere er straffet for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, er det afgjorte straffesager i den samlede juridiske enhed, der lægges til grund. Det er alene straffesager, der er afgjort inden for 4 år før overtrædelsestidspunktet for den sag, der aktuelt er til bedømmelse, der kan tillægges gentagelsesvirkning. Bødeforhøjelsen forudsættes at være 20.000 kr., uanset antallet af tidligere straffe i perioden. Ved juridisk enhed forstås juridisk enhed som defineret i lov om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).

Gentagelsesvirkning finder anvendelse ved grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven, dvs. i de sager, hvor der rejses

direkte straffesager uden forudgående påbud. De typiske områder for straffesager med grov karakter er eksempelvis

- 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 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. Den overtrædelse, der aktuelt er til pådømmelse, forudsættes ligeledes at være en grov overtrædelse. I de tilfælde, som ikke vil være omfattet af den foreslåede bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 5, vil gentagelsesvirkning som skærpene omstændighed i almindelighed fortsat følge af straffelovens § 81, nr. 1. Den foreslåede gerningsvirkning efter den foreslåede bestemmelse om særligt skærpene omstændigheder vil ikke finde anvendelse ved manglende efterkommelse af udstedte påbud. Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige sagens omstændigheder, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger andre skærpene omstændigheder end angivet i loven eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Det forudsættes, at bøden for særligt skærpene omstændigheder, jf. den foreslåede § 82, stk. 5, er 20.000 kr. pr. særligt skærpene omstændighed.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.3.

Den foreslåede § 82, stk. 6, omhandler differentiering af bøden efter virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte. Den foreslåede bestemmelse tager udgangspunkt i de regler, der står beskrevet i den gældende § 82, stk. 4. Det foreslås, at bestemmelsen flyttes til § 82, stk. 6.

Den foreslåede § 82, stk. 6, forudsætter, at der ved straffens udmåling fortsat lægges vægt på virksomhedens størrelse, sådan som det blev vedtaget ved lov nr. 597 af 14. juni 2011.

Efter forslaget vil differentieringen – udover normalbøden som hidtil – fremover også omfatte forhøjelse af normalbøden som følge af skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder.

Det foreslås, at der fortsat ved differentiering af bøden lægges vægt på antallet af ansatte i hele virksomheden på overtrædelsestidspunktet. Det betyder, at selv om en arbejdsmiljøovertrædelse konstateres på fx en byggeplads, hvor kun enkelte af virksomhedens ansatte arbejder, så er det antallet af ansatte i hele virksomheden, der lægges vægt på, når bøden skal fastsættes. Endvidere vil en overtrædelse konstateret i fx en forlystelsespark uden for sæsonen, hvor der kun er enkelte ansatte, ikke medføre en højere bøde, uanset at der på et andet tidspunkt af året er mange ansatte. Med virksomheden forstås juridisk enhed som defineret i lov om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).

Forslaget omhandler fortsat alene arbejdsgiverens overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Differentieringen af bøden forudsættes fortsat ikke at omfatte bøder til ansatte, arbejdsledere, virksomhedsledere, bygherre m.v.

Det er hensigten, at tillæggsbøder på grund af eventuelle skærpene og særligt skærpene omstændigheder skal differentieres i forhold til virksomhedernes størrelse på samme måde, som normalbøden differentieres.

Det forudsættes, at differentieringen af bøderne fortsat sker på følgende måde:

- Ved små virksomheder med 0-9 ansatte udgør bøden, normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder.
- Ved mellemstore virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder med 50 procent.
- Ved store virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder med 75 procent.
- Ved helt store virksomheder med 100 ansatte eller flere forhøjes normalbøden plus eventuelle forhøjelser grundet skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder med 100 procent.

Der skal fortsat alene ske differentiering af bøderne ved overtrædelse af de materielle bestemmelser, dvs. § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10, samt ved manglende efterkommelse af påbud om disse bestemmelser. Det er hensigten, at bøden på 10.000 kr. for formelle overtrædelser bevares på det nuværende niveau, uanset virksomhedens størrelse.

Nedenstående skema viser det foreslåede bødeniveau i sager vedrørende arbejdsgivere, hvor der forudsætningsvist er sket en overtrædelse med både alvorlig personskade eller dødsfald, samt foreligger både skærpene og særligt skærpene omstændigheder, og hvor grundbøden er på henholdsvis 20.000 kr. og 40.000 kr.

Foreslåede regler	0-9-ansatte	10-34 ansatte	35-99 ansatte	100 eller flere ansatte	0-9-ansatte	10-34 ansatte	35-99 ansatte	100 eller flere ansatte
Grundbøde	20.000	20.000	20.000	20.000	40.000	40.000	40.000	40.000
Alvorlig personskade eller død	20.000	20.000	20.000	20.000	40.000	40.000	40.000	40.000
Pr. skærpende omstændighed	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Pr. særligt skærpende omstændighed	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
Differentiering	0	35.000	52.500	70.000	0	55.000	82.500	110.000
I alt	70.000	105.000	122.500	140.000	110.000	165.000	192.500	220.000

Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige sagens omstændigheder, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger andre skærpende omstændigheder end angivet eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10. Domstolene kan vælge at fravige det sædvanlige bødeniveau og fastsætte en bøde, der ligger over eller under det niveau, der er beskrevet i tabellen.

Det er fortsat hensigten, at der skal ske absolut kumulation, når en virksomhed har flere overtrædelser til samtidig pådømmelse. Det betyder, at der ved udmålingen af den samlede bøde som udgangspunkt skal ske fuldstændig sammenlægning af den for hvert af forholdene udmålte bøde, efter at de eventuelt måtte være blevet differentieret og forhøjet som følge af virksomhedens størrelse og skærpende eller særligt skærpende omstændigheder.

Det er hensigten, at der ved særligt grove overtrædelser fortsat skal være mulighed for at idømme bøder, der falder

uden for det sædvanlige bødeniveau for materielle overtrædelser, der er fastsat i retspraksis. Efter nuværende retspraksis har der i sådanne tilfælde ikke været idømt en bøde under 75.000 kr. Også i disse tilfælde forudsættes det, at den konkret udmålte bøde differentieres efter virksomhedens størrelse på samme måde. Det medfører, at bøder for større virksomheder ved særlig grove overtrædelser kan blive hævet.

I øvrigt henvises der til de almindelige bemærkninger afsnit 2.3.

#### Til § 2

Det foreslås, at lovforslaget træder i kraft den 1. januar 2016.

I overensstemmelse med princippet i straffelovens § 3 vil reglerne i § 1, nr. 7, alene finde anvendelse ved arbejdsmiljøovertrædelser begået den 1. januar 2016 eller senere, da der i det hele er tale om en skærpelse.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

## Gældende formulering

## Lovforslaget

**§ 15 a.**

*Stk. 1-5. ---*

**§ 67.** Arbejdsmiljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer:

1-5) ---

6) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugs Arbejdsgiverforeninger og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.

7-9) ---

*Stk. 2-9. ---*

**§ 72 a.** Som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, gennemfører Arbejdstilsynet risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte. ▯▯

*Stk. 2. ---*

**§ 73.** Beskæftigelsesministeren kan bemyndige direktøren for Arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt beskæftigelsesministeren. Beskæftigelsesministeren kan i forbindelse hermed efter forhandling med Arbejdsmiljørådet bestemme, at § 66, stk. 2, 2. pkt., og § 66, stk. 3, kan fraviges.

**§ 78 a.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navns nævnelse på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren beslutte at indføre en ordning med offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, hvor Arbejdstilsynet ikke har konstateret overtrædelser.

*Stk. 2-3. ---*

**§ 1**

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret bl.a. ved, lov nr. 597 af 14. juni 2011, § 1 i lov nr. 356 af 9. april 2013, og som senest ændret ved lov nr. 54 af 27. januar 2015 foretages følgende ændringer:

**1.** I § 15 a indsættes som *stk. 6*:

»*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til, efter anmodning, at videregive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter.«

**2.** § 67, *stk. 1, nr. 6*, affattes således:

»6) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.«

**3.** § 72 a, *stk. 1*, affattes således:

»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.«

**4.** I § 73, 2. *pkt.*, ændres »§ 66, stk. 2, 2. pkt.« til: »§ 66, stk. 2, 3. pkt.«

**5.** I § 78 a, *stk. 1, 1. pkt.*, ændres: »og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser.« til: », om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, samt om hvorvidt virksomheden er under skærpet tilsyn.«



**§ 81 a.** Arbejdsmiljøklagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

1-4) ---

5) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.

6-11) ---

*Stk. 2-12.* ---

## **§ 82.**

*Stk. 1-3.* ---

*Stk. 4.* Ved arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10 skal der ved straffens udmåling, jf. stk. 1 eller stk. 2, jf. stk. 1, lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgiverens manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser. *Stk. 5.* Uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2 betragtes som en skærpende omstændighed,

1) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af stk. 2,

2) at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, eller truffet andre afgørelser af Arbejdstilsynet om overtrædelse af loven om samme eller tilsvarende forhold,

3) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller

4) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

*Stk. 6.* Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2, eller er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 5, nr. 1.

*Stk. 7-9.* ---

**6. § 81 a, stk. 1, nr. 5,** affattes således:

»5) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.«

**7. § 82, stk. 4-6,** affattes således:

»*Stk. 4.* Uden for de i stk. 3 nævnte tilfælde skal det ved straffens udmåling efter stk. 1 og 2 betragtes som en skærpende omstændighed,

1) at der ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, uden at forholdet er omfattet af stk. 2,

2) at der tidligere er afgivet påbud efter § 77, stk. 1 eller 2, eller truffet andre afgørelser af Arbejdstilsynet om overtrædelse af loven om samme eller tilsvarende forhold,

3) at der ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller

4) at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

*Stk. 5.* Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed,

1) at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2,

2) at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1,

3) at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller

4) at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

*Stk. 6.* Ved arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10 skal der ved straffens udmåling, jf. stk. 1, 2 samt 4 og 5, lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgiverens manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser.«

## **§ 2**

Loven træder i kraft den 1. januar 2016.