



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeren

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

13. oktober 2023

J.nr.20235001002/2023500
0933/20235001268

Kære medlemmer af beskæftigelsesudvalget

I orienteres hermed om, at Arbejdstilsynet vil iværksætte en høring over udkast til en ny bekendtgørelse om påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, redaktionelle konsekvensændringer i en række bekendtgørelser samt en ikrafttrædelsesbekendtgørelse.

Regelændringerne er nødvendige for at kunne udmønte det aktuelle lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven, som implementerer den del af arbejdsmiljøaftalen af 30. marts 2023, som vedrører forenkling af Arbejdstilsynets reaktionstyper og virkemidler. Ud over de omtalte regelændringer bortfalder reglerne om kompetencepåbud, gebyrbelagt skærpet tilsyn og bindende forhåndsbesked automatisk, når lovændringen træder i kraft.

Med det vedlagte udkast til bekendtgørelse om påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø videreføres kravet om brug af ekstern autoriseret rådgivning ved påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, når de øvrige regler om kompetencepåbud bortfalder som en del af arbejdsmiljøaftalen. Videreførelsen af kravet indgik ikke i arbejdsmiljøaftalen, men er indarbejdet i udkast til lovforslag, som jeg orienterede udvalget om ved brev af 28. juni 2023.

Baggrunden for, at kravet om brug af ekstern autoriseret rådgivning ved påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø med det aktuelle lovforslag foreslås videreført er, at arbejdsgiveren ellers vil skulle undersøge sig selv, når der er mistanke om problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Det er problematisk ved uenighed mellem ledelse og ansatte om forholdenes karakter og betydning internt i virksomheden, eller hvis arbejdsgiveren selv er direkte part, fx i sager om mobning eller seksuel chikane fra arbejdsgiveren.

Herudover er det nødvendigt at foretage redaktionelle konsekvensændringer i ca. 40 bekendtgørelser, fordi det følger af arbejdsmiljøaftalen fra 2023 og lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven, at reaktionen ”forbud” fremover skal betegnes som ”strakspåbud”. I en række af disse bekendtgørelser vil der samtidig ske en opdatering af strafbestemmelser, som allerede i dag er forældede.

Dertil vil der blive foretaget nødvendige konsekvensændringer i flere af bekendtgørelserne, hvor der i dag henvises til regler, der nu flyttes til den nye bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Formålet med vedlagte udkast til ikrafttrædelsesbekendtgørelse er at kunne sætte de bestemmelser i lovforslaget, som kræver it-understøttelse, i kraft, når den nødvendige it-understøttelse er driftsklar – forventeligt i 1. kvartal 2024. Det forudsætter naturligvis også, at det aktuelle forslag til lov om ændring af arbejdsmiljøloven vedtages af Folketinget.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister