



## Beskæftigelsesudvalget

**Til:** Beskæftigelsesministeren

**Dato:** 25. november 2015

Udvalget udbeder sig ministerens besvarelse af følgende spørgsmål:

### L 31

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. (Risikobaseret tilsyn, offentliggørelse af navne på virksomheder under skærpet tilsyn, skærpelse af straf og offentliggørelse af arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter m.v.).

Af beskæftigelsesministeren (Jørn Neergaard Larsen)

### Spørgsmål 4

Udvalget anmoder om teknisk bistand til udarbejdelse af ændringsforslag til lovforslaget efter følgende retningslinjer:

1. Bødestørrelserne skal skærpes betydeligt. Der skal være en mekanisme, hvor der er sammenhæng mellem virksomhedens størrelse og straffen for overtrædelsen, og bødens skal være af en sådan størrelse, at den er afskrækkende og dermed præventiv.

De principper som er gældende for spirituskørsel, overføres til arbejdsmiljøloven. Det betyder, at overtrædelser af påbud som udgangspunkt skal udløse bøder, men at de optrappes jf. straffene for spirituskørsel. Der skal være en beregning af straffen, som tager højde for

- virksomhedens omsætning
- antallet af ansatte
- overtrædelsens grovhed samt
- skærpelse i gentagelsestilfælde.

Bødeniveauet skal som et minimum være det dobbelte af de af regeringen foreslåede samlede bødestørrelser. Bøderne for påført legemsskade og død skal ligge på ca. ½-1 måneds omsætning.

2. Arbejdsgivere (herunder arbejdsledere), som ved overtrædelse af arbejdsmiljøloven er skyld i, at ansatte påføres legemsskade eller død, straffes efter straffelovens kapitel 25 om "Forbrydelser mod liv og legeme".

3. Arbejdsgivere, som gentagne gange eller i grove tilfælde forbryder sig mod arbejdsmiljøloven skal kunne fradømmes retten til at drive virksomhed og virke som arbejdsledere. Forudsætningerne for dette baseres på bødestørrelserne.

4. Når Arbejdstilsynet giver et påbud, skal der indføres en høringsret til de ansattes arbejdsmiljørepræsentant. Denne høringsret skal også gælde ved virksomhedens tilbagemelding til Arbejdstilsynet om overholdelse af påbuddet. Dette er særligt vigtigt, når det gælder psykisk arbejdsmiljø. Endvidere skal der være en kommentarret til arbejdsmiljørepræsentanten, hvis denne ikke har været til stede under Arbejdstilsynets besøg. Arbejdstilsynet skal under besøg kunne tale med en ansat, uden at ledelsen kan overhøre samtalen.

Spørgsmålet ønskes besvaret senest den 2. december 2015.

Svar bedes sendt elektronisk til [udvalg@ft.dk](mailto:udvalg@ft.dk).

På udvalgets vegne

Bent Bøgsted  
formand