

NOTAT

Berigtigelse af specielle bemærkninger til L 31

6. marts 2023

J.nr. 2023 - 1127

CAJ

Alberte Munkesø Storm

Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser samt forlængelse af hjemmel til smiley-ordningen) (L 31) blev fremsat den 1. februar 2023 og 1. behandlet 23. februar 2023.

De specielle bemærkninger til § 2, nr. 1 og nr. 2, i forslaget (§ 26, stk. 2, og 28, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø) indeholder desværre faktuelle fejl, som bør rettes.

Ad bemærkningerne til § 2, nr. 1

Det fremgår af de specielle bemærkninger til den foreslåede § 26, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø:

»Det foreslås i § 26, stk. 2, at ændre ”fejl og mangler” til ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”.«

I den eksisterende bestemmelse i § 26, stk. 2, er formuleringen imidlertid ”fejl eller mangler”. Sætningen bør derfor rettelig være:

»Det foreslås i § 26, stk. 2, at ændre ”fejl eller mangler” til ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”.«

Ad bemærkningerne til § 2, nr. 2

Ved en fejl er de specielle bemærkninger til § 2, nr. 1 ved opsætningen også blevet indsat under § 2, nr. 2. Bemærkningerne til § 2, nr. 2 er dermed en gentagelse af de bemærkninger, der vedrører den foreslåede ændring i § 26, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø. De skal derfor udskiftes med de korrekte bemærkninger til § 28, stk. 2.

Det fremgår således af de specielle bemærkninger til den foreslåede § 28, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø:

»Det fremgår af § 26, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at hvis arbejdslederen bliver bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker og sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Det foreslås i § 26, stk. 2, at ændre ”fejl og mangler” til ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”.

Det betyder, at det vil blive tydeliggjort, at arbejdslederens pligt til at afværge en fare – eller gøre arbejdsgiveren bekendt med faren - gælder både ved problemer i det fysiske arbejdsmiljø og ved problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Problemer i det psykiske arbejdsmiljø kan bl.a. være seksuel chikane i arbejdet. Der er tale om en modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen, idet arbejdsmiljøloven dækker både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Formålet er at gøre bestemmelsen mere forståelig. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i arbejdslederens pligter eller strafansvar, ligesom Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området heller ikke ændres.«

Bemærkningerne bør rettelig være:

»Det fremgår af § 28, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at hvis de ansatte bliver opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Det foreslås i § 28, stk. 2, at ændre ”fejl eller mangler” til ”problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø”. Samtidig foreslås det, at ”som de ikke selv kan rette” ændres til ”som de ikke selv kan løse”.

Det betyder, at det vil blive tydeliggjort, at de ansatte – hvis de bliver opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet, som kan forringe sikkerheden og sundheden, og som de ikke selv kan løse – skal give meddelelse til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren, uanset om problemet vedrører det fysiske arbejdsmiljø eller det psykiske arbejdsmiljø. Problemer i det psykiske arbejdsmiljø kan bl.a. være seksuel chikane i arbejdet. Det stemmer bedre overens med den foreslåede formulering om problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, samtidig at ændre ordet ”rette” til ”løse”. Der er tale om en modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen, idet arbejdsmiljøloven dækker både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Formålet er at gøre bestemmelsen mere forståelig. Der er ikke med forslaget tilsigtet indholdsmæssige ændringer i de ansattes pligter eller strafansvar, ligesom Arbejdstilsynets tilsynspraksis på området heller ikke ændres.«