



## HØRINGSNOTAT

### Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

J.nr. 20235000358 – 2023-4543

JF  
JB

(Udmøntning af dele af aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping, udmøntning af anbefalinger om arbejdspladsvurdering fra det midlertidige AMO-udvalg, uddannelsesinstitutioners pligter og ansvar m.v.)

---

#### Indledning

Lovforslaget har været i ekstern høring i perioden fra den 29. juni til den 18. august 2023, og Arbejdstilsynet har på den baggrund modtaget en række hørings svar.

Følgende organisationer og myndigheder har været hørt over lovforslaget:

Akademikerne, Arbejdsmiljøklagenævnet, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljørådgiverne, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesorganisation i Danmark, Det Faglige Hus, Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR), Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Frie Funktionærer, Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere, KL, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Landbrug & Fødevarer, Lederne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Der er modtaget hørings svar fra følgende høringsparter:

*(Kursiv = ingen bemærkninger)*

Akademikerne, AM-PRO (Sammenslutning af arbejdsmiljøprofessionelle), Arbejdsmiljøklagenævnet, Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Regioner, *Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR)*, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, KL og Lederne.

#### Generelle bemærkninger til lovforslaget

**FH, Lederne og FA** er positive over for lovforslaget, der afspejler den politiske aftale om arbejdsmiljø og drøftelserne om AMO.

**KL og Danske Regioner** finder det positivt, at der lægges op til en forenkling af Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler.

**FA** finder, at lovforslaget vil gøre en kompliceret arbejdsmiljølovgivning mindre kompleks.

**Akademikerne** lægger vægt på, at de foreslåede ændringer skal ses i sammenhæng med de ændringer af arbejdsmiljøloven, som var i høring i sommeren 2022.

**FH** noterer med tilfredshed, at Beskæftigelsesministeriet har tilkendegivet over for **FH**, at beskyttelsen af arbejdsmiljørepræsentanter fra det tidligere lovforslag vil indgå i det samlede fremsatte lovforslag.

### **Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet finder det positivt, at **FH** og **Lederne** bakker op om lovforslaget, og at **KL** og **Danske Regioner** bakker op om en forenkling af Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler.*

*Som anført af **Akademikerne** og **FH** er det planen, at nærværende lovforslag skal slås sammen med dele af det lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven, arbejds-skadesikringsloven, udlændingeloven og udstationeringsloven, som var i høring i august-september 2022, og som ikke blev fremsat i Folketinget i efteråret 2022 på grund af valgudskrivelse og regeringsdannelse. Dette lovforslag indeholder bl.a. et forslag om beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter, som vil indgå i det samlede lovforslag.*

### **Bemærkninger til lovforslagets enkelte dele**

#### **1. Én entydig reaktion ved overtrædelser, hvor virksomheder skal handle straks**

**Lederne** kan tilslutte sig forslaget, da det vil gøre det lettere for ledere at gennemskue, hvad det er for krav, der stilles til dem, og hvad man som virksomhed skal gøre, hvis man modtager en reaktion fra Arbejdstilsynet. **Lederne** noterer sig, at forenklingen af reaktionstyper ikke vil medføre et lavere beskyttelsesniveau, og at virksomheder fortsat har pligt til at bringe forholdene i orden.

**FH** kvitterer for, Arbejdstilsynet i den foreslåede ordning fortsat vil kunne reagere over for situationer med umiddelbar og overhængende fare, herunder at standse farligt arbejde, hvor der tidligere blev afgivet forbud og strakspåbud med betydelig fare og strakspåbud uden betydelig fare.

**FA** støtter bl.a., at der indføres en entydig reaktion ved overtrædelse, hvor virksomheder skal handle straks, således at de fremover benævnes ”strakspåbud”.

**DA** finder for så vidt angår forslaget til § 77 om én entydig reaktion, hvor virksomheder skal handle straks, at klager over påbud, skal have opsættende virkning, når

strakspåbuddet alene er givet, fordi problemet er muligt at løse hurtigt. **DA** finder det må følge af de forvaltningsretlige principper om proportionalitet. **DA** opfordrer derfor til, at der bliver fundet en løsning, så klager over strakspåbud, hvor det ikke er nødvendigt at handle straks, får opsættende virkning, på samme måde som det gælder for påbud med frist.

Herudover noterer **DA** sig, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at Arbejdstilsynet kan reagere uanset, at der måtte være en overtrædelse af lovgivningen. **DA** anerkender, at Arbejdstilsynet skal reagere, hvis der er en overhængende fare. **DA** finder dog, at formuleringen er dybt problematisk. Virksomhederne skal kunne regne med, at Arbejdstilsynet alene afgiver påbud, hvis tilsynet vurderer, at virksomheden har overtrådt en regel. **DA** opfordrer derfor til, at sætningen udgår.

**Arbejds miljøklagenævnet og Akademikerne** har begge foreslået, at det – lige som i dag – udtrykkeligt skal fremgå direkte af arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2, at Arbejdstilsynet kan påbyde standsning af arbejdet m.v., for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansatte eller andres sikkerhed og sundhed.

**Arbejds miljøklagenævnet** konstaterer, at forslaget om at ændre ordlyden af § 77, stk. 2, indebærer, at det ikke længere vil fremgå direkte af lovbestemmelsen, at Arbejdstilsynet, for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansatte eller andres sikkerhed og sundhed, kan påbyde, at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen, standser brugen af en maskine eller standse arbejdet i øvrigt. Det vil fremover alene fremgå af lovbemærkningerne, at man fx kan standse arbejdet.

**Arbejds miljøklagenævnet** anfører, at det i praksis ofte er Arbejdstilsynet, der på vegne af virksomheden, bringer det farefulde arbejde til øjeblikkelig standsning. Da der er tale om den mest indgribende reaktion, foreslår sekretariatet, at denne reaktion fortsat er udtrykkeligt hjemlet i loven, så der ikke bliver skabt tvivl om, hvorvidt Arbejdstilsynet har hjemmel til at standse arbejdet og under hvilke betingelser.

**Akademikerne** noterer sig, at ændringerne foretages på baggrund af den politiske aftale om at sammenlægge reaktionstyperne strakspåbud (med og uden betydelig fare) og forbud, og at der ikke er tilsigtet ændringer i retstilstanden og i Arbejdstilsynets muligheder for at reagere.

**Akademikerne** finder det imidlertid upræcist og uklart, hvad der menes med ”effektive foranstaltninger”, særligt i lyset af lovbemærkningerne, hvor der henvises til, at Arbejdstilsynet kan standse arbejdet eller kræve, at personer fjerner sig fra farezone, som er indholdet i nuværende §77 stk. 2. Derved kan der efter **Akademikerne** vurdering reelt blive tale om en ændring i Arbejdstilsynets praksis og retstilstand, selvom det ikke er tilsigtet.

Dette skyldes ifølge **Akademikerne**, at effektive foranstaltninger peger på, at en risiko fjernes effektivt. Formålet med bestemmelsen er imidlertid at give Arbejdstilsynet mulighed for at reagere på en formodning (skøn) om, at der er behov for en

lige nu og her beskyttelse af arbejdstagerne mod en akut fare (man fjerner sig, man standser et farligt stykke arbejde).

Akademikerne vil derfor foreslå, at bestemmelsen enten fastholdes, som den er udformet i dag eller, at den affattes så ordene ”standse arbejdet” og ”fjerne sig fra farezonen” fremgår i stedet for ”effektive foranstaltninger”.

### **1.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet konstaterer, at der blandt de modtagne høringssvar ses at være forståelse for baggrunden for den del af lovforslaget, som vil betyde, at der bliver én entydig reaktion ved overtrædelser, hvor virksomheder skal handle straks.*

*Hvad angår forslag fra DA om, at klager over strakspåbud skal have opsættende virkning, når strakspåbuddet alene er givet, fordi problemet er muligt at løse hurtigt, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at strakspåbud er et påbud om straks at overholde arbejdsmiljølovgivningen. Et strakspåbud påbyder således virksomheden en pligt, som virksomheden har i forvejen.*

*I dansk ret har klager over afgørelser som udgangspunkt ikke opsættende virkning. Opsættende virkning kan dog være relevant i visse tilfælde, fx hvis der er tale om en meget indgribende afgørelse for modtageren, og hvor der samtidig ikke er væsentlige betænkeligheder ved at lade status quo/overtrædelser fortsætte, indtil klagen er færdigbehandlet.*

*På arbejdsmiljøområdet er det vedtaget i arbejdsmiljøloven, at visse klager har opsættende virkning, men klager over bl.a. strakspåbud har ikke. Det gælder både strakspåbud, hvor der foreligger betydelig fare, og strakspåbud, hvor der ikke foreligger betydelig fare. Dette har været gældende siden 1998. Baggrunden herfor er at modvirke, at virksomheder kan udskyde opfyldelsen af Arbejdstilsynets strakspåbud i en længere periode ved at udnytte klagemulighederne og klagefristerne til det yderste.*

*Under hensyn til ovenstående, finder Beskæftigelsesministeriet ikke anledning til at ændre i lovforslaget på dette punkt.*

*Hvad angår DA's kommentar om, at det er problematisk, at det fremgår af lovbetragtningerne, at Arbejdstilsynet kan reagere uanset, at der måtte være en overtrædelse af lovgivningen, vurderer Beskæftigelsesministeriet, at DA henviser til de almindelige og specielle bemærkninger til den foreslåede ændring af arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2. Heraf fremgår det, at § 77, stk. 2, med den foreslåede nyaffattelse vil udgøre hjemlen for de af Arbejdstilsynets afgørelser, som kan bringes i anvendelse, selvom der ikke er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.*

*Beskæftigelsesministeriet skal hertil bemærke, at Arbejdstilsynet også i dag kan reagere, hvis det er nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for*

ansattes eller andres sikkerhed og sundhed, uanset om der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen eller ej. Hjemlen for disse afgørelser er i begge situationer arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2.

Med de foreslåede ændringer af arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1 og stk. 2, vil de afgørelser, der gives for at afværge en overhængende, betydelig fare ifm. en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, blive truffet med hjemmel i § 77, stk. 1. De afgørelser, der gives for at afværge en overhængende, betydelig fare, og hvor Arbejdstilsynet ikke samtidig har konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, vil blive truffet med hjemmel i § 77, stk. 2. Under hensyn hertil finder Beskæftigelsesministeriet ikke anledning til at ændre i lovforslaget, som foreslået af **DA**.

Hvad angår forslag fra **Arbejdsmiljøklagenævnet** og **Akademikerne** om, at det – lige som i dag – udtrykkeligt skal fremgå af arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2, at Arbejdstilsynet kan påbyde standsning af arbejde m.v. for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansatte eller andres sikkerhed og sundhed, bemærker Beskæftigelsesministeriet følgende:

I bemærkningerne til lovforslaget er der angivet eksempler på, hvilke foranstaltninger Arbejdstilsynet kan påbyde virksomheden at igangsætte for at afværge en overhængende, betydelig fare. Eksemplerne svarer til de eksempler, der er angivet i den nugældende § 77, stk. 2.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig forslaget om i selve § 77, stk. 2, at angive eksempler på foranstaltninger en virksomhed kan få påbud om at gennemføre for at afværge en overhængende, betydelig fare for ansattes eller andres sikkerhed og sundhed. Samtidig har Beskæftigelsesministeriet vurderet, at det også i forslaget til ny § 77, stk. 1, bør tydeliggøres, at påbud efter bestemmelsen fx kan omfatte standsning af arbejde. Lovforslaget er således justeret, hvad dette angår.

## **2. Afskaffelse af kompetencepåbud**

**AM-PRO** anfører i sit hørings svar, at man ikke kan anbefale, at reglerne om kompetencepåbud udgår af arbejdsmiljølovgivningen, idet netop disse regler giver mulighed for, at også arbejdsmiljøledelsesmæssigt svage virksomheder, der ikke af sig selv vil tage initiativ til at indhente eksternt arbejdsmiljørådgivning, kan sikres bistand fra arbejdsmiljøfagligt kompetente rådgivere til at styrke og effektivisere deres arbejdsmiljøarbejde og forbedre deres arbejdsmiljøkvalitet.

**AM-PRO** foreslår endvidere, at der i den i lovforslagets § 1, stk. 1, foreslåede nye formulering af arbejdsmiljølovens § 13 c, tilføjes ”herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, jf. § 12”.

Forslaget bliver begrundet med, at det i lovforslaget fremføres, at virksomhederne efter arbejdsmiljølovens § 12 har pligt til at indhente eksternt sagkyndig bistand, hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab. **AM-PRO** peger på, at § 12 imidlertid ikke er strafsanktioneret, og der ikke er angivet kriterier

for, hvordan arbejdsgiveren skal vurdere, om virksomheden råder over den nødvendige sagkundskab.

Derudover anfører **AM-PRO**, at det er deres vurdering, at arbejdsmiljøloven med det fremsatte lovforslag ikke vil leve op til kravene i artikel 7 i EU's rammedirektiv om arbejdsmiljø (89/391/EØF) (herefter rammedirektivet).

**AM-PRO** bemærker i den forbindelse, at arbejdsmiljølovens § 21 alene handler om vurdering af arbejdsforholdenes arbejdsmiljømæssige forsvarlighed og ikke om sagkyndig bistand til at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt, sådan som rammedirektivets artikel 7 drejer sig om. **Akademikerne** finder, at en afskaffelse af kompetencepåbud rejser spørgsmål i forhold til kontrol med arbejdsmiljølovens § 12, som implementer rammedirektivets artikel 7, stk. 3.

Det er **Akademikernes** vurdering, at rammedirektivets artikel 7, stk. 3, skal ses i sammenhæng med rammedirektivet artikel 4. Heri er følgende fastsat:

*”Stk. 1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgiverne, arbejdstagerne og arbejdstagernes repræsentanter bliver omfattet af de retsfor skrifter, som er påkrævet for iværksættelsen af dette direktiv.*

*Stk. 2. Medlemsstaterne skal navnlig påse, at der sikres fyldestgørende kontrol og tilsyn.”*

På den baggrund påpeger **Akademikerne** vigtigheden af, at der også fremover er hjemmel i arbejdsmiljøloven, som gør det muligt for Arbejdstilsynet at påbyde, at arbejdsgiver indhenter bistand fra autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ekstern sagkyndig, og at denne hjemmel bør knyttes op på § 12. Herved kan Arbejdstilsynet fx i forbindelse med afgivelse af påbud eller andre afgørelser foretage en vurdering af, om arbejdsgiver råder over tilstrækkelige kompetencer til at sikre et fuldt forsvarligt arbejdsmiljø og om nødvendigt reagere herpå.

**Akademikerne** mener ikke, at det er tilstrækkeligt for at opfylde rammedirektivets bestemmelser, at Danmark har en ordning med autoriserede arbejdsmiljørådgivere, som arbejdsgivere kan vælge at bruge. **Akademikerne** anfører, at rammedirektivets artikel 7, stk. 3, netop siger, at arbejdsgiveren skal henvende sig til ekstern sagkyndig, når arbejdsgiver ikke selv råder over kompetencerne, og der ikke er tale om, at arbejdsgiver kan henvende sig til en ekstern sagkyndig. Samtidig er Danmark forpligtet til at sikre, at der føres kontrol og tilsyn med, at bestemmelserne i rammedirektivet overholdes, herunder artikel 7, stk. 3, som implementeret med § 12 i arbejdsmiljøloven.

**FH** noterer sig, at det med den politiske arbejdsmiljøaftale er besluttet at afskaffe kompetencepåbud. Aftalen fjerner imidlertid ikke bestemmelsen om, at virksomheder fortsat skal indhente sagkyndig bistand, såfremt virksomheden ikke har den nødvendige sagkundskab til rådighed, jf. § 12 i arbejdsmiljøloven og rammedirektivets artikel 4 og 7, stk. 3.

**FH** kvitterer for, at Arbejdstilsynet har oplyst **FH** om, at der er hjemmel til at håndhæve § 12 i henhold til arbejdsmiljøloven. Det er således afgørende for **FH**, at der i arbejdsmiljøloven eksisterer en klar hjemmel til at håndhæve § 12 ved at påbyde virksomheder at bruge ekstern sagkyndig bistand/autoriseret arbejdsmiljørådgivning, når § 12 overtrædes, også således at rammedirektivets bestemmelser overholdes.

Det er desuden **FH**'s vurdering, at hjemlen til at håndhæve § 12 i dag i praksis ikke anvendes, hvorfor det bør overvejes at indføre en ny hjemmel til at håndhæve § 12 og i praksis reelt håndhæve hjemlen om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i tilfælde, hvor virksomheden ikke selv råder over de nødvendige kompetencer.

### **2.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at afskaffelse af kompetencepåbud følger af arbejdsmiljøaftalen fra 2023, og at hensigten med afskaffelsen er at stille virksomhederne frit til at vurdere, hvordan et konstateret arbejdsmiljøproblem skal løses, herunder om de har brug for at indhente ekstern sagkyndig bistand.*

*I forhold til anbefalingen fra **AM-PRO** om, at reglerne om kompetencepåbud ikke udgår af arbejdsmiljølovgivningen, skal Beskæftigelsesministeriet henvise til det overordnede sigte med at afskaffe kompetencepåbud som reaktionstype, som beskrevet ovenfor.*

*Dette er også baggrunden for, at Beskæftigelsesministeriet ikke finder grundlag for at ændre i den i lovforslagets § 1, stk. 1, foreslåede nye formulering af arbejdsmiljølovens § 13 c, som foreslået af **AM-PRO**.*

*I forhold til det af **AM-PRO**, **FH** og **Akademikerne** anførte omkring artikel 7 i rammedirektivet samt håndhævelse af arbejdsmiljølovens § 12 er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at afskaffelse af kompetencepåbud ikke ændrer ved, at rammedirektivets artikel er implementeret i den danske arbejdsmiljølovgivning.*

*Det følger således af rammedirektivets artikel 7, stk. 3, at virksomheder skal indhente nødvendig sagkundskab, hvis de ikke selv råder over den. Denne forpligtelse er fuldt implementeret i arbejdsmiljølovens § 12. Det betyder, at selvom kompetencepåbud afskaffes, er der fortsat krav om, at virksomhederne skal indhente rådgivning, hvis det er nødvendigt for at sikre, at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt.*

*Som det også fremgår af lovforslaget, bevares autorisationsordningen for arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder for fortsat at understøtte, at virksomheder, der har behov for bistand i deres arbejdsmiljøarbejde, nemt kan søge kompetent rådgivning.*

*Særligt i forhold spørgsmålet om Arbejdstilsynets håndhævelse af arbejdsmiljølovens § 12, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at arbejdsmiljøloven har til formål at skabe et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt grundlag for, at*

virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med bl.a. vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets opgave er således både at vejlede og påse, at arbejdsmiljølovgivningen bliver overholdt.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer forhold, der strider mod arbejdsmiljølovgivningen, kan Arbejdstilsynet påbyde, at forholdene bringes i orden. Hidtil har Arbejdstilsynet desuden i forhold til udvalgte alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer kunnet påbyde virksomhederne at indhente ekstern rådgivning til løsning af arbejdsmiljøproblemer. Med afskaffelsen af kompetencepåbud vil Arbejdstilsynet ikke længere - som undtagelsesvist har været tilfældet med kompetencepåbud - påbyde hvordan virksomheden skal løse arbejdsmiljøproblemet (ved brug af kompetent rådgivning).

Afskaffelsen af kompetencepåbud ændrer ikke på, at virksomhederne til enhver tid er forpligtet til at sikre, at påbud efterkommes, og til at indhente ekstern rådgivning, hvis det er nødvendigt for at sikre, at arbejdsmiljøet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet vil fortsat håndhæve dette, dels gennem vejledning om forpligtelsen til at inddrage og finde en ekstern rådgiver, og dels gennem kontrol, herunder af om påbud efterkommes. Ved manglende efterkommelse vil Arbejdstilsynet afgive et nyt påbud om at sikre, at arbejdsmiljøet er fuldt sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt eller rejse straffesag.

Autorisationsordningen for arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder bevares. Rammedirektivets artikel 7 indeholder en forpligtelse for medlemsstaterne til at definere kvalifikationer og færdigheder hos eksterne organer (dvs. autoriserede arbejdsmiljørådgiver), der kan yde kompetent arbejdsmiljørådgivning til virksomheder, der ikke har kompetencerne selv. Beskæftigelsesministeriet vurderer, at Danmark overholder disse forpligtelser ved at bevare ordningen, og der vil således også fremover være kvalitetssikrede rådgivningsydelse til rådighed for virksomhederne.

### **3. Ændring af autorisationsordningen**

Lederne er tilfredse med, at autorisation af rådgivere fastholdes, så ledere der ønsker arbejdsmiljøfaglig sparring/ekstern bistand har nemt ved at finde kvalificeret arbejdsmiljørådgivning.

#### **3.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet noterer sig **Ledernes** tilfredshed.

### **4. Autoriserede arbejdsmiljørådgivere til undersøgelse af arbejdsmiljøforhold**



**FH** noterer med tilfredshed at Arbejdstilsynet fortsat har mulighed for at påbyde §21-undersøgelse af *alle* arbejdsmiljøproblemer.

**FH** undrer sig dog over, at der i lovforslaget lægges op til, at der fremover kun stilles krav om brug af ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med § 21-påbud om psykisk arbejdsmiljø.

**FH** foreslår, som minimum, at fastholde den retstilstand som var gældende før bekendtgørelse om kompetencepåbud, der med lovforslaget ophæves. Det vil sige, at der fortsat skal være krav om brug af ekstern rådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud vedr. stoffer og materialer.

Den politiske arbejdsmiljøaftale adresserer udelukkende afskaffelse af kompetencepåbud. Aftalen tager imidlertid ikke stilling til ændringer i retstilstanden for så vidt angår krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved § 21-påbud.

**FH** finder, at brugen af autoriseret arbejdsmiljørådgiver vedr. stoffer og materialer er særlig vigtigt set i lyset af, at kemisk arbejdsmiljø er et nationalt prioriteret område, og at virksomheder kun i begrænset omfang arbejder systematisk med substitution.

**DA** finder, at forslaget om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud savner saglig begrundelse.

**DA** anfører, at det fremgår af afsnit 2.4.3. (3. afsnit), at den foreslåede bemyndigelse i § 21, stk.2, 1.pkt. *"tænkes på nuværende tidspunkt alene anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø."*

Forslaget indebærer, at bemyndigelsen kan benyttes til at fastsætte regler om krav til arbejdsgivere om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved påbud om undersøgelser af alle arbejdsmiljøforhold i en virksomhed.

**DA** anerkender, at en autorisationsordning kan bidrage til at sikre kvalitet i rådgivningen af virksomheder og støtter ordningen. Ordningen kan også gøre det lettere for virksomheder at identificere rådgivere med kompetencer inden for arbejdsmiljø.

**DA** savner imidlertid et fagligt belæg for at opretholde krav om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud givet efter § 21.

**DA** finder desuden, at bemærkninger til lovforslaget ikke tager højde for, at arbejdsmiljørådgivere uden autorisation sagtens kan være fuldt kvalificerede til at undersøge virksomhedernes arbejdsmiljø.

**DA** anfører videre, at der kan være mange grunde til, at en virksomhed ikke er autoriseret. Der er tillige mange aspekter i at yde kvalificeret værdifuld virksomhedsrådgivning, der slet ikke er indeholdt i autorisationsordningen. Der er derfor ingen støtte for at antage, at fravær af autorisation efter den særlige ordning indebærer, at en rådgivningsvirksomhed ikke kan give kompetent rådgivning.

**DA** finder, at forslaget forekommer at være direkte i strid med den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping ”at rådgivningspligten, hvoraf det fremgår at kompetencepåbud skal afskaffes”.

**DA** anfører, at virksomhederne er, som det også er beskrevet i bemærkninger til lovforslaget afsnit 2.2.1., til enhver tid forpligtiget til at indhente ekstern sagkyndig bistand, hvis det er nødvendigt for at sikre, at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt, jf. § 12 i arbejdsmiljøloven, og at sikre at påbud efterkommes.

Krav om brug af autoriserede virksomheder til undersøgelse af arbejdsmiljøet indebærer en unødigt byrde for virksomhederne, særligt for de virksomheder, der allerede har adgang til den nødvendige sagkundskab til at kunne foretage undersøgelser. **DA** finder derfor, at det er særdeles uhensigtsmæssigt at ændre § 21, som foreslået. Hvis forslaget fastholdes, bør § 21 i sin ordlyd afgrænses til at gælde påbud om undersøgelser af det psykiske arbejdsmiljø.

**DA** har derudover nedenstående konkrete bemærkninger til de enkelte afsnit:  
**Afsnit 2.2.2.** Sidste sætning i afsnittet lyder, ”*Arbejdstilsynet vil fortsat autorisere arbejdsmiljørådgivere, så virksomhederne har adgang til kompetent rådgivning*”. **DA** finder, at denne formulering signalerer, at rådgivere, der ikke har en autorisation efter den særlige autorisationsordning, ikke kan give kompetent rådgivning. Med henvisninger til bemærkninger ovenfor opfordrer **DA** derfor til, at sidste led slettes, så sætningen slutter efter ”*arbejdsmiljørådgivere*”.

**DA** finder, at opretholdelse af rådgivningsordningen alene bør begrundes med, at ordningen bidrager til at understøtte opfyldelsen af artikel 7 i rammedirektivet. **DA** henviser til bemærkninger ovenfor, og opfordrer til at afsnittet omformuleres.

**DA** finder, at begrundelsen i sidste afsnit for behov for en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med påbud efter § 21 signalerer, at kun autoriserede arbejdsmiljørådgiver kan yde ”*kvalificerede og mere grundige undersøgelser*”. Med henvisning til **DA**'s bemærkninger ovenfor opfordrer **DA** til, at dette afsnit udgår.

**Lederne** har noteret sig, at den nye bemyndigelse i § 21, stk. 2, 1. pkt., til at fastsætte regler om, at påbudte undersøgelser skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, alene tænkes anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. **Lederne** finder, at dette svarer til en videreførelse af gældende praksis.

**Lederne** foreslår, at dette præciseres i lovbemærkningerne således at ”på nuværende tidspunkt” udgår af sætningen på side 19.

**Akademikerne** noterer sig, at Arbejdstilsynet fortsat kan påbyde brug af autoriseret rådgiver ved afgivelse af undersøgelsespåbud om det psykiske arbejdsmiljø.

**Akademikerne** noterer også, at det fremgår af lovbemærkningerne at: ”*Bemyndigelsen i § 21, stk. 2, 1. pkt., til at fastsætte regler om, at påbudte undersøgelser skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, tænkes på nuværende tidspunkt alene anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø.*”

**Akademikerne** ønsker i den forbindelse, at der ved udarbejdelse af denne fremtidige bekendtgørelse, også bør indgå overvejelser om, at andre områder end psykisk arbejdsmiljø omfattes.

Herunder finder **Akademikerne**, at særligt påbud, som omhandler at undersøge ”muligheden for substitution af stoffer og materialer” også skal følges af et krav om anvendelse af autoriseret rådgiver, da der her er tale om et komplekst område, hvor virksomhederne skal undersøge, om de vil kunne anvende et mindre skadeligt/uskadeligt produkt i stedet for det, de anvender for nuværende.

**Akademikerne** peger på, at i den gældende lovgivning, jf. § 44 i bekendtgørelsen om kompetencepåbud, er netop dette område omfattet af kompetencepåbud ved undersøgelsespåbud efter arbejdsmiljølovens § 21, hvor virksomhederne i dag vil skulle anvende en ekstern sagkyndig, hvis de ikke selv råder over eller kan skaffe sig kompetencerne internt. Altså bliver undersøgelser om substitution ifølge **Akademikerne** i dag ofte udført af særlige sagkyndige.

**Akademikerne** anfører, at § 44 i bekendtgørelsen om kompetencepåbud blev indført i en erkendelse af både behov for at styrke substitution og kompleksiteten på området. Herunder er det væsentligt, at substitution er den bedst mulige forebyggelse og beskyttelse af arbejdstagerne, jf. forebyggelsesprincipperne, mod bl.a. risikoen for kræft og andre alvorlige lidelser, som følge af arbejde med kemiske stoffer og materialer.

Under hensyn hertil finder **Akademikerne**, at undersøgelsespåbud efter arbejdsmiljølovens § 21 om muligheden for substitution af stoffer og materialer fremover bør være omfattet af krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver eller ekstern sagkyndig.

**KL** finder ikke, at forslaget om indsættelse af en bemyndigelsesbestemmelse til at fastsætte nærmere regler om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud er hensigtsmæssig. **KL** mener, at der også i forhold til undersøgelsespåbud bør være mulighed for at vælge mellem at anvende egen intern sagkundskab eller en ekstern rådgivningsvirksomhed, herunder en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

#### **4.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Til DA's bemærkninger om autorisationsordningen kan Beskæftigelsesministeriet oplyse, at ordningen har til formål at sikre, at virksomheder har mulighed for at indhente arbejdsmiljørådgivning af høj kvalitet. En arbejdsmiljøautorisation indebærer en prøvelse af de enkelte auditørers uddannelsesmæssige og erhvervsmæssige kvalifikationer.*

*Ordningen er – ud over et bidrag til at leve op til rammedirektivets forpligtelser på området – Arbejdstilsynets måde at understøtte virksomheder, der vil eller skal bruge ekstern arbejdsmiljørådgiver, til at identificere kvalificeret bistand. At anden arbejdsmiljørådgivning også kan være kvalificeret ligger uden for ordningens formål, og derfor giver DA's bemærkninger ikke anledning til ændringer i lovbestemmelserne.*

*I forhold til **Akademikernes** og **FH's** bemærkninger til, at der med lovforslaget lægges op til, at bemyndigelsen i arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2, kun tænkes anvendt til at fastsætte regler vedrørende påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved undersøgelsespåbud om at afdække eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø, skal Beskæftigelsesministeriet henvise til den politiske aftale af 30. marts 2023 om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping.*

*Med den politiske aftale blev det således besluttet at forenkle Arbejdstilsynets reaktionstyper, herunder at afskaffe kompetencepåbud således at virksomhederne stilles frit til at vurdere, hvordan et konstateret arbejdsmiljøproblem skal løses og om de har brug for at indhente ekstern sagkyndig bistand. Det er dog Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der er behov for at bevare muligheden for at påbyde brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø.*

*Det skyldes, at arbejdsgiveren ellers vil skulle undersøge sig selv på et område, hvor det oftest ikke er muligt at konstatere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen udelukkende ved at iagttage arbejdet og arbejdspladsens indretning. I stedet konstateres overtrædelser primært på baggrund af samtaler med ledelse og ansatte. Det er særligt problematisk, at arbejdsgiveren skal undersøge sig selv i sager, hvor der er uenighed mellem ledelse og ansatte om forholdenes karakter og betydning internt i virksomheden, og i sager, hvor arbejdsgiveren selv er direkte part, fx i sager om mobning eller seksuel chikane fra leder.*

*Med hensyn til **DA's** bemærkninger om, at forslaget forekommer at være i strid med den politiske aftale fra marts 2023 bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det er korrekt, at det ikke indgik i aftalen, at det fortsat skulle være muligt at afgive påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved undersøgelsespåbud om at afdække eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø.*

*Som anført ovenfor er det dog Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der er behov for at bevare muligheden for at påbyde brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø, hvorfor Beskæftigelsesministeren orienterede Beskæftigelsesudvalget herom i brev af 28. juni 2023.*

*Med hensyn til bemærkningerne fra **KL** om, at man ikke finder, at forslag om indsættelse af en bemyndigelsesbestemmelse til at fastsætte nærmere regler om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med undersøgelsespåbud er hensigtsmæssig, skal der henvises til Beskæftigelsesministeriets bemærkninger ovenfor om begrundelsen for at fastholde denne reaktionsmulighed.*

*Hvad angår forslag fra **KL** og **Lederne** om, at det ikke skal fremgå af lovbemærkningerne til ændring af arbejdsmiljølovens § 21, stk. 2, 1. pkt., at bemyndigelsen heri "på nuværende tidspunkt" alene tænkes anvendt til at fastsætte regler vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, finder Beskæftigelsesministeriet ikke grundlag for at ændre i lovforslaget på dette punkt. Det skyldes, at der på et senere tidspunkt*

eventuelt kan vise sig behov for at fastsætte lignende regler på andre arbejdsmiljøområder.

## **5. Afskaffelse af gebyrbelagt skærpet tilsyn**

Der ses blandt de modtagne høringssvar at være tilslutning til den foreslåede ophævelse af bemyndigelsen til reglerne bag ordningen om gebyrbelagt skærpet tilsyn. **DA** udtaler i den forbindelse, at man kan bakke fuldt op om forslag om afskaffelse af det gebyrbelagte skærpede tilsyn.

### **5.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Beskæftigelsesministeriet har noteret sig, at der blandt de modtagne høringssvar ses at være opbakning til den del af lovforslaget, der indebærer en afskaffelse af gebyrbelagt skærpet tilsyn.*

## **6. Afskaffelse af bindende forhåndsbesked**

Der er modtaget positive tilkendegivelser på forslaget fra **Lederne** og **Danske Regioner**.

**Lederne** finder det positivt, at ordningen med bindende forhåndsbesked afskaffes, da det vil bidrage til mindre kompleksitet for både virksomheder og ledere samt forenkle Arbejdstilsynets reaktioner og virkemidler.

**Danske Regioner** finder det positivt, at Arbejdstilsynet afskaffer tiltag, der ikke har nogen nævneværdig effekt, som fx bindende forhåndsbesked.

**DA** er imod forslaget og bemærker, at der kan være mange gode grunde til, at ordningen ikke bliver brugt i det forventede omfang, fx manglende kendskab. **DA** tilføjer, at det inden for både industrien og i bygge-anlægssektoren er relevant med bindende forhåndsbesked, når virksomheder står foran store arbejdsmiljøinvesteringer.

**DA** mener, at hensynet til at kunne få en bindende forhåndsbesked i sådanne situationer må veje tungere end hensynet til en formel forenkling af Arbejdstilsynets virkemidler.

### **6.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Det følger af arbejdsmiljøaftalen fra 2023, at ordningen med bindende forhåndsbesked skal afskaffes. Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at ordningen har en begrænset arbejdsmiljømæssig værdi, og at virksomhedernes begrænsede anvendelse af ordningen ikke står mål med de ressourcer, Arbejdstilsynet bruger på at opretholde ordningen, selvom den er gebyrfinansieret.*

*Beskæftigelsesministeriet har lagt til grund for forslaget, at ordningen kun i yderst begrænset omfang har været anvendt. I perioden fra 2019-2022 har Arbejdstilsynet fx kun modtaget 6 ansøgninger, ligesom ordningen typisk har været anvendt af større virksomheder, der i forvejen har en arbejdsmiljørådgiver tilknyttet.*

*Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor fortsat, at reglen bør ophæves.*

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at virksomheder fortsat kan og skal indhente ekstern sagkyndig bistand, hvis virksomheden ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde. Beskæftigelsesministeriet gør endvidere opmærksom på, at virksomhederne fortsat vil have mulighed for at efterspørge vejledning fra Arbejdstilsynet.*

## **7. Arbejdspladsvurdering**

### Lovens detaljeringsgrad

**Akademikerne** noterer sig, at de foreslåede ændringer lægger sig op ad indstillingen fra regeludvalget, der behandlede udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde og udkast til ændring af bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

**FH** noterer sig, at den foreslåede ændring ikke er i overensstemmelse med indstillingen fra regeludvalget, der behandlede udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde og udkast til ændring af bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

**Akademikerne** og **FH** bemærker, at noget tekst er udeladt i den foreslåede bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 15 a, sammenlignet med regeludvalgets indstilling til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Det drejer sig om følgende, som ikke er - eller hvis kursiverede dele ikke er - med i den foreslåede bestemmelse:

- at der skal ske inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet,
- at den skriftlige handlingsplan skal tjene til løsning af *alle* de arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart.
- at en arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen, samt under hensyntagen til arbejdets art, *de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer*, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, *arbejdsstedets indretning*, samt virksomhedens størrelse og organisering,
- at arbejdsgiveren skal gennemføre en arbejdspladsvurdering, når virksomheden har mindst én ansat, og arbejdspladsvurderingen skal omfatte samtlige ansatte, og
- at det gennem AMO's påtegning – eller hvor der ikke er krav om AMO – de ansattes påtegning skal dokumenteres, at AMO eller de ansatte har deltaget.

**Akademikerne** mener, at der skal være fuld overensstemmelse med den tilsvarende bestemmelse i den kommende bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde og herunder den enighed, der er opnået i regeludvalget. Det vil skabe usikkerhed og misforståelser, at den foreslåede bestemmelse i § 15 a i Arbejdsmiljøloven ligner, men alligevel afviger fra teksten i den tilsvarende bestemmelse i den kommende bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Samtidig er de nævnte punkter væsentlige i forhold til et fyldestgørende og effektivt APV-arbejde.

**Akademikerne** og **FH** opfordrer således til, at reglerne kommer til at stå ens i arbejdsmiljøloven og på bekendtgørelsesniveau.

#### Skriftlighedskrav til APV

**Akademikerne** noterer sig, at den foreslåede tekst vedr. de skriftlige APV-handlingsplan stemmer overens med anbefalingerne fra regeludvalget om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

**FH** og **Akademikerne** har rejst tvivl om, hvorvidt det er i overensstemmelse med Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (Rammedirektivet), at det blot er handlingsplanen, som skal være skriftlig og til rådighed for arbejdsmiljøorganisationen og øvrige ansatte, idet handlingsplanen i den foreslåede bestemmelse (§ 15 a, stk. 2, 2) kun skal omfatte de arbejdsmiljøproblemer, som ikke umiddelbart kan løses. Dette efterlader uklarhed om dokumentation af risikovurderingen af de problemer, som ikke fremgår af handlingsplanen.

**FH** bemærker desuden, at en troværdig vurdering af bl.a. risiko for ulykke, fysisk nedslidning, psykiske belastninger eller udsættelse for farlig kemi som hovedregel ikke alene vil kunne ske mundtligt.

**FH** og **Akademikerne** foreslår på den baggrund, at lovbemærkningen om, at risikovurderingen fx kan foretages mundtligt udgår, og at Arbejdstilsynet forholder sig til, om det foreslåede er i overensstemmelse med rammedirektivets bestemmelser.

#### Henvisningen til forebyggelsesprincipperne

**Akademikerne** er enig i, at forebyggelsesprincipperne skal indgå i bestemmelsen om APV og bemærker, at dette også følger af indstillingen fra regeludvalget om systematisk arbejdsmiljøarbejde. **Akademikerne** finder det imidlertid upræcist at henvise til forebyggelsesprincipper i ”arbejdsmiljølovgivningen” i arbejdsmiljøloven. **Akademikerne** mener på den baggrund, at forebyggelsesprincipperne, som for nuværende befinder sig i bilag 1 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, bør medtages som en selvstændig bestemmelse i eller som bilag til selve arbejdsmiljøloven.

#### Inddragelse af AMO eller – hvor der ikke er krav om AMO - de ansatte

**Akademikerne** noterer sig, at den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 6, er en videreførelse af gældende ret. **Akademikerne** finder dog, at revisionen af lovens bestemmelser om APV bør give anledning til at præcisere, at arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages, når der er en arbejdsmiljøorganisation på virksomheden, og at de ansatte skal inddrages, når der ikke er en arbejdsmiljøorganisation. **Akademikerne** henviser til, at dette også fremgår af udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

#### Tidspunktet for gennemførelse af APV

**DA** og **KL** noterer sig, at det fremgår af den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 1, 2. pkt., at arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som *kan have* betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.

**DA** noterer sig, at formuleringen fremgår af AMO-udvalgets rapport, men at det fremgår af både lovforslaget og det midlertidige AMO-udvalgs rapport, at det ikke er hensigten at ændre den gældende retstilstand. **DA** og **KL** vurderer dog, at der er tale om en utilsigtet redaktionel fejl i AMO-udvalgets anbefaling.

**DA** og **KL** vurderer, at formulering "*kan have*" vil udgøre en betydelig udvidelse af den gældende bestemmelse, idet kravet kommer til at omfatte forhold, der ikke konkret *har* betydning for arbejdsmiljøet, og at det desuden er gældende praksis at gennemføre en arbejdspladsvurdering, når der er ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet.

**DA** og **KL** foreslår derfor, at den gældende formulering "som har betydning", jf. § 15 a, stk. 1, 3. pkt., fastholdes.

#### Ajourføring af APV

**DA** noterer, at ordet ajourføring fremgår af AMO-udvalgets rapport. **DA** betragter dog dette som en utilsigtet redaktionel fejl. **DA** vurderer, at det ikke giver sproglig mening at bruge ordet ajourføring, eftersom APV er en proces. Ordet synes i øvrigt overflødig, idet ajourføring af APV'en allerede er indeholdt i "gennemførelse" af APV'en og "opfølgning" på APV'en i den foreslåede bestemmelse.

**DA** noterer sig, at det fremgår af lovforslagets bemærkninger til nr. 2 (ad 15 a, stk. 6), at der "med ajourføring menes ajourføring af APV'ens handlingsplan [...]".

**DA** foreslår, at ordet ajourføring udgår af den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 6.

**KL** foreslår ligeledes, at "ajourføring" udgår, eller at det præciseres, at det er APV'ens handlingsplan, der skal ajourføres.



## **7.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

### Lovens detaljeringsgrad

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at arbejdsmiljøloven er en rammelov, så loven typisk fastsætter de overordnede regler og derudover bemyndiger ministeren til at fastsætte nærmere regler på et mere detaljeret niveau i bekendtgørelser. Beskæftigelsesministeriet lægger derfor op til at skrive AMO-udvalgets mere detaljerede APV-anbefalinger, som senere er foreslået justeret af regeludvalget om bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, på bekendtgørelsesniveau. Således er det også i dag. Alle det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger om APV vil på den måde blive rummet af arbejdsmiljølovgivningen. Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor, at der ikke er behov for at ændre i lovteksten.

### Skriftlighedskrav til APV

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der med den foreslåede bestemmelse om APV ikke er tilsigtet ændringer af retstilstanden. Det fremgår også af lovbemærkningerne og af det midlertidige AMO-udvalgs rapport fra marts 2022,

Det fremgik af bemærkningerne til § 15 a i Forslag til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø fremsat den 7. maj 1997, at ”Formålet med den foreslåede bestemmelse er navnlig at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af den arbejdspladsvurdering (APV), som arbejdsgiveren har pligt til at lade udføre under inddragelse af sikkerhedsorganisationen eller de ansatte.”

På den baggrund har Beskæftigelsesministeriet justeret den foreslåede lovtekst, så det nu tydeligt fremgår, at der skal være en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med APV-arbejdet.

I forhold til bemærkningerne fra **FH** og **Akademikerne** om forholdet til rammedirektivet bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det foreliggende forslag ikke ændrer ved den gældende retstilstand, men derimod viderefører den tidligere implementering af APV-kravet.

### Henvisningen til forebyggelsesprincipperne

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at forebyggelsesprincipperne fremgår af bilag 1 til bekendtgørelse nr. 1234 af 19. oktober 2018 om arbejdets udførelse samt at der er lagt op til at lade forebyggelsesprincipperne fremgå af bilag 1 til den kommende bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Beskæftigelsesministeriet vurderer på den baggrund, at der ikke er behov for at ændre lovteksten.

### Inddragelse af AMO eller – hvor der ikke er krav om AMO - de ansatte

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det tydeligt fremgår af lovbemærkningerne til forslaget bestemmelser om APV, at arbejdsgiveren har pligt til at inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller - hvor der ikke er krav om arbejdsmiljøorganisation

- de ansatte. Det fremgår således, at det er AMO, der skal inddrages i virksomheder, hvor der er krav om AMO. Det bemærkes videre, at der er lagt op til at skrive mere detaljerede bestemmelser herom i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, som det midlertidige AMO-udvalg har anbefalet. Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor, at der ikke er behov for at ændre lovtæksten.

#### Tidspunktet for gennemførelse af APV

Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at formuleringen i den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 1, 2. pkt., om, at arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre en APV, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, er i overensstemmelse med anbefalingen fra det midlertidige AMO-udvalg samt den senere indstilling fra regeludvalget til behandling af udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at der med forslaget ikke sker en ændring af retstilstanden. Formuleringen i den nugældende § 15 a, stk. 1, 3. pkt. angår revisionen af APV-handlingsplanen, som kun vedr. de forhold, der har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. Den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 1, 2. pkt., handler derimod om, hvornår APV-processen skal igangsættes. APV-processen skal igangsættes, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø. På dette tidspunkt i processen vides det endnu ikke, om der er et arbejdsmiljøproblem. Beskæftigelsesministeriet vurderer på den baggrund, at der ikke er behov for at ændre lovtæksten.

#### Ajourføring af APV

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at formuleringen i den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 6, om, at arbejdsgiveren skal sørge for, at AMO eller de ansatte deltager i hele processen om planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse, opfølgning og ajourføring af arbejdspladsvurderingen er i overensstemmelse med anbefalingen fra det midlertidige AMO-udvalg samt den senere indstilling fra regeludvalget til behandling af udkast til bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Beskæftigelsesministeriet bemærker videre, at det tydeligt fremgår af lovbemærkningerne, at der med "ajourføring" menes ajourføring af APV'ens handlingsplan. Ajourføring knytter sig således ikke til processen omkring APV-arbejdet. Det fremgår også af høringssvaret fra DA.

På den baggrund finder Beskæftigelsesministeriet ikke anledning til at ændre lovtæksten.

### **8. Uddannelsessteders pligter og ansvar**

**FH, Lederne og Akademikerne** tilslutter sig, at det præciseres i en selvstændig bestemmelse i loven, at uddannelsesstederne har pligter over for elever, lærlinge og studerende, der udfører praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter, og derfor er omfattet af arbejdsmiljølovens udvidede område.

**DA og KL** har ikke bemærkninger til forslaget.

**DA, KL og Lederne** noterer sig, at forslaget ikke har til hensigt at ændre i gældende retstilstand, og **FH** bemærker, at det er afgørende, at det i lovforslaget understreges, at der udelukkende er tale om en præcisering af nuværende praksis.

**FH** lægger vægt på, at bestemmelsen om, at arbejdsforholdene ved praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt ansvarlige dækker erhvervsskoler og AMU-centre mv.

Endvidere bemærker **FH**, at beskrivelsen i de to første tekstafsnit i afsnit 2.8.1. om den gældende ret imidlertid, måske utilsigtet, lægger op til, at man kan sondre mellem to situationer, nemlig ”*praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter*” og ”*øvelser i forbindelse med undervisning*”.

**FH** foreslår, at formuleringen ”*øvelser i forbindelse med undervisning*” ikke anvendes, og at der kun anvendes formuleringen ”*praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter*”, så der skabes klarhed om retstilstanden.

**Akademikerne** finder det uklart, hvad der menes med uddannelsessteder – herunder finder **Akademikerne**, at det klart bør fremgå af lovgivningen, at alle uddannelsessteder, hvor der foregår ”praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter”, herunder fx på universiteter og professionshøjskoler (fx læge- og tandlægestuderendes øvelser) er omfattet.

**Akademikerne** foreslår samtidig, at Arbejdstilsynet udarbejder enten en AT-vejledning om bestemmelsen, og/eller en kort hjemmesidetekst med det formål at forebygge misforståelser af, hvornår det er lovens hovedområde, som gælder for elever, lærlinge og studerende, og hvornår det er lovens udvidede område. Herunder er det bl.a. også relevant konkret at beskrive hvilke typer af uddannelsesinstitutioner, som er omfattet af reglerne for det udvidede område.

### **8.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Til det af FH anførte skal Beskæftigelsesministeriet bemærke, at det allerede fremgår af lovbemærkningerne, at forslaget ikke tilsigter nogen ændringer i retstilstanden, og at der alene er tale om en præcisering af nugældende praksis.*

*Videre skal Beskæftigelsesministeriet bemærke til det af FH og Akademikerne anførte, at det fremgår af lovforslaget, at pligten til at sikre, at de praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, gælder for de uddannelsessteder, der er omfattet af Børne- og Undervisningsministeriets lov om elever og studerendes undervisningsmiljø. Det betyder, at erhvervsud-*

dannelser, arbejdsmarkedsuddannelser, professionsuddannelser og universitetsuddannelser er omfattet af pligten. Beskæftigelsesministeriet vil overveje at tydeliggøre dette på Arbejdstilsynets hjemmeside eller i andet relevant vejledningmateriale.

I forhold til det af **FH** anførte om, at beskrivelsen i de to første tekstafsnit lægger op til, at man kan sondre mellem to situationer, vil Beskæftigelsesministeriet ændre i lovbemærkningerne, så det alene er begrebet ”praktiske øvelser af arbejdsmæssig karakter”, der anvendes, således at evt. misforståelser undgås.

### **9. Modernisering af sprogbrugen i bestemmelsen om arbejdslederens pligter**

**DA, Lederne og Akademikerne** er enig i, at det er hensigtsmæssigt at opdatere ordvalget i bestemmelsen om arbejdsleders pligter og at ensrette ordvalget i forhold til bestemmelsen om ansattes pligter.

**DA** noterer, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at det ikke er hensigten at ændre på fortolkningen af reglen. Det er derimod formålet at modernisere og tydeliggøre ordlyden af reglen om arbejdslederens pligter og tilpasse ordvalget i forhold til ordvalget for de ansattes pligter.

**DA** finder dog, at forslaget om arbejdsleders ansvar indebærer en utilsigtet ændring af gældende ret, og at det skal være langt tydeligere i både lovtæst og bemærkninger, at der kun er tale om opdateret sprogbrug.

**DA** finder således, at forslaget om at tilføje ”eller på anden vis forringer sikkerheden og sundheden” efter ”ulykker eller sygdom” i § 26, stk. 2, 1.pkt. ændrer reglens materielle indhold, hvilket ikke er formålet med lovforslaget.

For at undgå at udvide bestemmelsen og skabe uklarhed om arbejdsleders pligter efter § 26, stk. 2, 1. pkt. og for at opnå, at ordvalget tilpasses § 28, stk. 2 (om ansattes pligter), foreslår **DA** følgende:

Den gældende formulering ”som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal arbejdslederen sørge for at afværge faren.” ændres til følgende ordvalg: ”som kan forringe sikkerheden eller sundheden, skal arbejdslederen sørge for at afværge en eventuel fare og løse problemet.”

Med **DA**'s forslag undgår man den uklare formulering ”at afværge faren eller løse problemerne.” Selv om en fare er afværget, kan der nemlig fortsat være et problem, der skal løses.

Med **DA**'s forslag bevares desuden formuleringen ”skal arbejdslederen sørge for at løse” i stedet for ”skal arbejdslederen løse”. I praksis er det ikke nødvendigvis arbejdslederen selv, der gør det, men det vil være denne, der skal sørge for, at et problem løses.

Med samme begrundelse om, hvad der reelt ligger i pligten, foreslår DA, at formuleringen ”ved arbejdslederens indgriben” udgår af § 26, stk. 2, 2.pkt. Det ligger nemlig allerede i bestemmelsen, at det er arbejdslederen, der har handlepligten.

For yderligere at opfylde målet om at ensrette ordvalget i § 26, stk. 2, med ordvalget i § 28, stk. 2, foreslår DA, at formuleringen ”bliver arbejdslederen bekendt med” i gældende § 26, stk. 2, 1. pkt. ændres til ”bliver arbejdslederen opmærksom på”.

Med disse ændringsforslag til ordlyden finder DA, at lovforslagets formål med ændringen af § 26, stk. 2, kan opnås, uden at det materielle indhold af bestemmelsen ændres.

Der vil således heller ikke være risiko for, at der med en opdateret sprogbrug ændres på, at det er forsvarlighedsbegrebet i arbejdsmiljøloven, der er afsættet for og rammen om arbejdslederens pligter, jf. 26, stk.1.

For så vidt angår bemærkningerne til lovforslaget, foreslår DA, at det gøres klarere ved, at der tilføjes en bemærkning sidst i afsnit 2.9 om, at opdatering af ordlyden ikke ændrer det materielle indhold af bestemmelsen, herunder at ”bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler, idet omfang de finder anvendelse på arbejdslederen”, jf. bemærkningerne til Lov om arbejdsmiljø nr. 681 af 23-12-1975.

**Lederne** har en række forslag til yderligere præciseringer og moderniseringer.

**Lederne** oplyser, at de i dag desværre oplever en del forvirring ift. lederes pligter efter arbejdsmiljøloven. Derfor finder **Lederne** behov for præcisering af selve lovteksten og tilføjelse af supplerende bemærkninger til loven, uden tiltænkte fortolkningsændringer:

#### **Vedr. § 26 stk. 1**

I lovbemærkningerne til § 26, stk. 1, fra fremsættelsen af loven i 1975 fremgår, at arbejdsledere har et ansvar for at ”medvirke” og ”påse”, hvilket i lovbemærkningerne oversættes til:

*”Bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på arbejdslederen: § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, 1. pkt., § 48, stk. 1, 1. pkt., § 69, samt kap. 9 og 10 og § 63, stk. 5, samt forskrifter i henhold til loven.”*

Det fremgår ikke tydeligt af bestemmelsen, at lederen ud over ansvaret for at medvirke som ansat, også har et ansvar for at ”påse”. I § 26 stk. 1, står, at ledere skal ”påse, at de foranstaltninger der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt”, men dette har en bredere betydning end at ledere skal påse at fx sikkerhedsudstyr virker. Jf. lovbemærkningerne indebærer bestemmelsen et ansvar for overholdelse af reglerne om arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, anvendelse af tekniske hjælpemidler, anvendelse og fremstilling af stoffer og materialer, hvileperioder og fridøgn og unge under 18 år.

**Lederne** foreslår derfor, at der tilføjes bemærkninger til lovbemærkningernes pkt. 2.9.2 og 2.9.3 om, at moderniseringen af sprogbrugen i § 26, stk. 1, ikke ændrer på tolkningen af lederens ansvar i § 26 stk. 1.

### **Forslag til supplerende lovbemærkninger**

Til lovbemærkningerne 2.9.2:

Det bør fremgå, at Beskæftigelsesministeriet finder, at der er behov for at gentage bemærkningerne fra 1975 om § 26 i en moderniseret form, da arbejdslederens pligter kan opleves uklare. Det gælder især fortolkningen af § 26's krav om at arbejdslederen skal *"påse at de foranstaltninger der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt"*.

Lovbemærkningerne fra 1975 siger om § 26, stk. 1, der er uændret siden, at: *"Bestemmelsen indebærer et ansvar for overholdelse af de materielle regler, i det omfang de efter deres indhold kan finde anvendelse på arbejdslederen: § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, 1. pkt., § 48, stk. 1, 1. pkt., § 69, samt kap. 9 og 10 og § 63, stk. 5, samt forskrifter i henhold til loven."*

Til lovbemærkning 2.9.3

Det foreslås, at det præciseres i vejledningsmateriale, at "påse" indebærer, at arbejdsledere har et ansvar for overholdelsen af materielle regler, der finder anvendelse inden for deres arbejdsområde: § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, 1. pkt., § 48, stk. 1, 1. pkt., § 69, samt kap. 9 og 10 og § 63, stk. 5, samt forskrifter i henhold til loven.

### **Vedr. § 26, stk. 2**

I lovbemærkningerne til § 26, stk. 2, fra fremsættelsen af loven i 1975 fremgår, at arbejdsledere jf. stk. 2, skal sørge for at afværge faren, hvilket i lovbemærkningerne oversættes til:

*"Formuleringen "sørge for at afværge faren" præciserer, at arbejdslederen både har ret og pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger."*

**Lederne** foreslår at supplere nuværende lovbemærkninger som følger:

### **Forslag til supplerende lovbemærkninger**

Til lovbemærkningerne 2.9.2

Det bør fremgå, at Beskæftigelsesministeriet også finder, at der er behov for at bemærke, at lovbemærkningerne fra 1975 præciserer, at formuleringen *"sørge for at afværge faren"* præciserer, at arbejdslederen både har ret og pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Til lovbemærkningerne 2.9.3

Det foreslås, at der i vejledningsmateriale præciseres, at arbejdslederen har en ret og en pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger inden for sit arbejdsområde. Det vil sige arbejdslederens har ret til at give anvisninger om arbejdsmiljøforhold, og at disse anvisninger skal følges. Samtidig har arbejdslederen også en pligt, altså et ansvar for, at sørge for, at der træffes nødvendige foranstaltninger, der kan afværge faren og løse problemerne inden for lederens kompetenceområde.

## **Forslag til ændringer i § 26, stk. 2**

Derudover finder Lederne, at der er behov for konkrete ændringer af § 26, stk. 2 som følger:

Der lægges i udkastet op til at ”fare for ulykker og sygdom” suppleres med ”på anden måde forringe sikkerheden eller sundheden”. Dette bliver en unødvendig gentagelse, da disse to udsagn dækker det samme. ”Sikkerhed og sundhed” har større fokus på forebyggelse og bruges i arbejdsmiljølovens formålsparagraf.

Derudover foreslås at erstatte ”bekendt med” med ”opmærksom på”, da det er et mere moderne begreb.

Det foreslås også, at ”afværge en fare eller løse problemet” erstattes af ”afværge en eventuel fare og løse problemet”.

Endelig foreslås ”ved arbejdslederens indgriben” slettet, da det fremgår tydeligt, at ”arbejdslederen skal sørge for [...]”.

### **9.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*I forhold til det af DA anførte, vil Beskæftigelsesministeriet justere lovbemærkningerne, så det fremgår, at moderniseringen af bestemmelsen i § 26, stk. 2, alene indebærer en sproglig opdatering.*

*I forhold til det af DA og Lederne anførte om, at de oprindelige lovbemærkninger til § 26, stk. 1, bør gentages i nærværende lovforslag, finder Beskæftigelsesministeriet ikke, at det vil være juridisk korrekt at efterkomme dette ønske. Det skyldes, at der med lovforslaget alene foreslås ændringer i § 26, stk. 2, og ikke i § 26, stk. 1. Derfor vil de oprindelige bemærkninger til § 26, stk. 1, fortsat være gældende og knytte sig til bestemmelsen i § 26, stk. 1, og ikke til bestemmelsen i § 26, stk. 2.*

*I forhold til det af Lederne anførte om, at de oprindelige lovbemærkninger til § 26, stk. 2, om arbejdsledernes ret og pligt, bør gentages i nærværende lovforslag, vil Beskæftigelsesministeriet imødekomme dette ønske. Beskæftigelsesministeriet vil desuden overveje at præcisere teksten på Arbejdstilsynets hjemmeside eller i andet relevant vejledningsmateriale.*

*I forhold til DA og Ledernes bemærkninger til de foreslåede ændringer i § 26, stk. 2, vil Beskæftigelsesministeriet imødekomme forslagene og ændre i lovforslaget, således, at det foreslås, at § 26, stk. 2, formuleres således:*

*”Bliver arbejdslederen opmærksom på problemer i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, skal arbejdslederen sørge for at afværge en eventuel fare og løse problemerne. Er dette ikke muligt, skal arbejdslederen straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.”*

## **10. Ophævelse af reguleringsbestemmelse vedrørende gebyrer til Arbejdstilsynet**

Forslaget om ophævelse af reguleringsbestemmelsen vedr. gebyrer til Arbejdstilsynet har kun givet anledning til en bemærkning fra **Lederne**.

**Lederne** er positivt stemt over for at bestemmelsen ophæves.

### **10.1 Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

*Ledernes bemærkning giver ikke anledning til yderligere kommentering fra Beskæftigelsesministeriet.*

### **Øvrige emner**

**FH** har noteret sig, at udkastet til lovforslag ikke medtager bestemmelser om byggepladsforbud, jf. udkast til lovforslag fra 2022. **FH**'s vurdering er, at Arbejdstilsynet i dag mangler konkrete redskaber til at håndtere de virksomheder, der med forsæt, gennem en længere periode bryder arbejdsmiljøreglerne. **FH** opfordrer derfor til, at forslaget om et byggepladsforbud kommer til at indgå i det samlede fremsatte lovforslag.

**FH** opfordrer, jf. også tidligere høringssvar, til en ændring af gældende beskyttelsesbestemmelse for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor der er en identisk bestemmelse svarende til den, der foreslås ændret for arbejdsmiljørepræsentanter.

### **Beskæftigelsesministeriets bemærkninger**

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at lovforslaget alene har til formål at udmønte dele af arbejdsmiljøaftalen fra marts 2023. Herudover indeholder lovforslaget ændring af regler om arbejdspladsvurdering (APV) som led i udmøntning af anbefalingerne fra midlertidige AMO-udvalg, forslag vedrørende adgang til indkomstregistreret aftaleforløb og bisiddere for medlemmer af Arbejds miljølagnævnet m.v. Det omtalte initiativ fra Aftalen om en ny reformpakke for dansk økonomi er ikke en del af lovforslaget her.

*Beskæftigelsesministeriet bemærker, at FH's forslag om at lave en tilsvarende bestemmelse om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke kan imødekommes, da dette ikke har været en del af AMO-udvalgets anbefalinger.*