



Lovforslag nr. L 177

Folketinget 2010-11

Fremsat den 30. marts 2011 af beskæftigelsesministeren (Inger Støjberg)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

(Risikobaseret tilsyn, differentierede bøder m.v.)

§ 1

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010, foretages følgende ændringer:

- I § 72, stk. 1, indsættes efter nr. 1 som nyt nummer:
»2) yde virksomheder med 1-4 ansatte yderligere vejledning end den, der er nævnt i nr. 1,«
Nr. 2-6 bliver herefter nr. 3-7.
- § 72 a, stk. 1, affattes således:
»§ 72 a. Som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, gennemfører Arbejdstilsynet risikobaserede tilsyn på virksomheder med ansatte.«
- I § 72 a, stk. 2, erstattes »screening« med: »tilsyn efter stk. 1«.

- I § 82 indsættes efter stk. 3 som nyt stykke:

»Stk. 4. Ved arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1 og § 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 § 77a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser.«

Stk. 4-8 bliver herefter til stk. 5-9.

- I § 83, stk. 2, ændres »§ 82, stk. 2, 4 og 5« til: »§ 82, stk. 2 og 4-6«.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2012.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets indhold
 - 2.1. Risikobaseret tilsyn
 - 2.2. Mere hjælp til virksomheder med 1-4 ansatte
 - 2.3. Differentierede bøder
3. De økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige
4. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet
5. De administrative konsekvenser for borgerne
6. De miljømæssige konsekvenser
7. Forholdet til EU retten
8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
9. Sammenfattende skema

1. Indledning

Lovforslaget udmønter de dele af aftalen af 22. marts 2011 mellem regeringen og Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om en strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020, som forudsætter ændringer af arbejdsmiljøloven.

Et godt arbejdsmiljø kan føre til lavere sygefravær og til, at færre forlader arbejdsmarkedet før tid. Arbejdsmiljøindsatsen kan dermed give et bidrag til, at det danske arbejdsudbud forøges. Arbejdsmiljøindsatsen kan på den måde være med til at sikre den vækst, der er en forudsætning for varig velfærd.

Partierne bag aftalen er derfor blevet enige om at fastlægge en række mål og prioriteringer for arbejdsmiljøindsatsen, samt at understøtte disse mål og prioriteringer med en række konkrete initiativer.

Målsætningen med den aftalte strategi er at skabe et godt arbejdsmiljø, der bidrager til at øge medarbejdernes sikkerhed og sundhed og er med til at sikre, at medarbejderne får et langt arbejdsliv med mindst muligt sygefravær.

Som en del af dette er der enighed om følgende mål for arbejdsmiljøet i 2020:

- At antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 procent.
- At andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 procent.
- At andelen af beskæftigede, der har muskelskeletoverbelastninger, er reduceret med 20 procent.

Følgende initiativer i strategien for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020 forudsætter en ændring af arbejdsmiljøloven:

- Arbejdstilsynets screeninger og de deraf afledte tilsyn omlægges til et risikobaseret tilsyn i to spor. Indsatsen målrettes mod de virksomheder, som har størst problemer med arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Her skal der sættes ind med flere tilsynsbesøg. Arbejdstilsynet vil besøge alle virksomheder, der har 2,0 årsværk og derover ansat, minimum én gang i perioden fra 2012 til og med 2019. Samtidig vil ca. halvdelen af virksomhederne

med mellem 1,0 og 1,9 årsværk ansat blive besøgt i samme periode.

- Virksomheder med 1-4 ansatte skal have mere og bedre hjælp fra Arbejdstilsynet til, hvordan de bedst muligt kan sikre de ansatte et godt arbejdsmiljø.
- Der indføres differentierede bøder. Store virksomheder skal have større bøder end små virksomheder, så bøderne rammer mere ensartet. Ingen bøder bliver mindre, end de er i dag.

Derudover indeholder aftalen en række initiativer, som kan gennemføres administrativt inden for rammerne af den gældende arbejdsmiljølov. Det gælder dels en forenkling af ordningen for rådgivningspåbud og en skærpelse af kravene til arbejdsmiljørådgiverens kompetencer, dels en justering af smiley-ordningen.

I aftalen indgår bl.a. også, at der kommer et yderligere fokus på at styrke det psykiske arbejdsmiljø, at virksomhederne i højere grad skal mødes med dialog af de tilsynsførende fra Arbejdstilsynet, og at Arbejdstilsynet ikke skal beskæftige sig med bagateller.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Risikobaseret tilsyn

2.1.1. Gældende ret

Arbejdsmiljøreformen fra 2005, jf. lov nr. 425 af 9. juni 2004, medførte, at Arbejdstilsynet med virkning fra 1. januar 2005 iværksatte en screening af alle virksomheder med ansatte. Ved en justering af arbejdsmiljøreformen i 2007, jf. lov nr. 175 af 27. februar 2007, blev reglerne om bl.a. screening justeret med virkning fra 1. april 2007. Justeringen indebar bl.a., at screeningen blev mere grundig, og at Arbejdstilsynet fik mulighed for at afgive påbud i forbindelse med screening, hvis der kun var få arbejdsmiljøproblemer på virksomheden.

Screeningen er et uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet. Formålet med screeningen er dels at afklare, om der er behov for et efterfølgende tilsyn, dels at danne udgangspunkt for dette

tilsyn. Screeningen og det efterfølgende tilsyn udgør et samlet tilsynsforløb.

Virksomheder med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater er efter gældende regler fritaget fra screening, jf. § 72 a, stk. 2.

2.1.2 Overvejelser

Arbejdstilsynets screening af landets virksomheder har vist, at mange virksomheder selv formår at løse deres arbejdsmiljøproblemer. Andre virksomheder har sværere ved at opnå eller opretholde et godt arbejdsmiljø. Derfor er der behov for at omlægge screening og de deraf afledte tilsyn, så Arbejdstilsynet i højere grad har fokus på de virksomheder, som vurderes at have problemer med arbejdsmiljøet. Formålet 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.

2.1.3 Den ordning, som lovforslaget lægger op til

Forslaget indebærer, at den hidtidige tilsynsmodel, hvorefter alle virksomheder med ansatte screenes med mulighed for et efterfølgende tilsyn, omlægges til et risikobaseret tilsyn i to spor.

Det første spor indebærer, at en del af virksomhederne med to årsværk eller derover ansat fremover vil blive udtaget til tilsyn på baggrund af en indeksmodel, som identificerer de virksomheder, som har størst risiko for at få problemer med arbejdsmiljøet.

Den indeksmodel, der danner grundlag for udvælgelse af virksomheder i det første spor, indeholder en række parametre, som er henholdsvis virksomhedsrettede og brancherettede. Disse parametre skal tilsammen identificere de virksomheder, der forventes at have størst risiko for problemer i arbejdsmiljøet. Der vil i modellen blive lagt særlig vægt på bl.a. det psykiske arbejdsmiljø. Indeksmodellen er dynamisk og vil løbende blive justeret, hvis der fremkommer ny viden om arbejdsmiljø og ny viden om virksomhederne.

Det andet spor indebærer, at de øvrige virksomheder med to årsværk eller derover ansat vil blive udtaget til tilsyn på baggrund af stikprøver.

Sammen med indeksmodellen vil Arbejdstilsynets stikprøver betyde, at alle virksomheder, som har to årsværk eller derover ansat, vil få et risikobaseret tilsyn minimum én gang i perioden fra 2012 til og med 2019.

Endvidere vil cirka halvdelen af virksomhederne med mellem ét og to årsværk ansat i samme periode blive udtaget til et risikobaseret tilsyn dels på baggrund af arbejdsmiljørisici, dels via stikprøve.

Det nye risikobaserede tilsyn indebærer, at de virksomheder, der viser sig at have væsentlige arbejdsmiljøproblemer, vil få flere tilsynsbesøg.

Det risikobaserede tilsyn er også en tilsynsform, som gennemføres med udgangspunkt i både den konkrete virksomheds arbejdsmiljøforhold og de arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige for branchen.

På denne måde adskiller det risikobaserede tilsyn sig fra Arbejdstilsynets andre eksisterende tilsynsformer, hvor konkrete og afgrænsede arbejdsmiljøproblemer er i fokus, fx tilsyn i forbindelse med klager over arbejdsmiljø og tilsyn som følge af arbejdsulykker. Indførelsen af de risikobaserede tilsyn ændrer ikke på, at Arbejdstilsynet fortsat vil anvende flere forskellige tilsynsformer.

Arbejdstilsynet vil tilstræbe, at et risikobaseret tilsyn afsluttes på ét besøg, så det bliver enkelt og ubureaukratisk for virksomheden.

Arbejdstilsynet vil som hovedregel kontakte virksomheden 1-4 måneder før et risikobaseret tilsyn, så virksomheden får mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynet. Selve tilsynet vil ske uanmeldt.

Der henvises til bemærkningerne til § 1, nr. 2.

2.2. Mere hjælp til virksomheder med 1-4 ansatte

2.2.1. Gældende ret

Arbejdstilsynet har til opgave at vejlede virksomheder m.v. om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, jf. § 72, stk. 1, nr. 1. Arbejdstilsynet yder i medfør af denne bestemmelse generel vejledning med udgangspunkt i det arbejdsmiljøfaglige problem. Denne vejledning kan fx gå på, hvorfor der er tale om et arbejdsmiljøproblem, og hvordan virksomheden kan arbejde videre med en løsning.

2.2.2. Overvejelser

De nuværende regler giver ikke mulighed for, at Arbejdstilsynet kan gøre forskel på sin vejledning efter virksomhedens størrelse. Den foreslåede lovændring er nødvendig for, at Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn kan bistå virksomheder med 1-4 ansatte med øget vejledning.

Arbejdstilsynets erfaringer fra tilsyn med virksomheder med 1-4 ansatte er, at mange virksomheder mangler ressourcer i form af tid og viden til at sætte sig ind i reglerne på arbejdsmiljøområdet og til at løse eventuelle problemer.

Derfor er der behov for, at virksomheder med 1-4 ansatte får mere og bedre hjælp til, hvordan de bedst muligt kan sikre deres ansatte et godt arbejdsmiljø.

2.2.3. Den ordning, som forslaget lægger op til

Det foreslås, at der skabes grundlag for, at Arbejdstilsynet ved tilsyn kan yde mere og bedre hjælp og vejledning til virksomheder med 1-4 ansatte udover den generelle vejledning, som Arbejdstilsynet i dag yder.

Den nye ordning indebærer, at Arbejdstilsynet ved tilsyn på virksomheder med 1-4 ansatte vil vejlede den enkelte virksomhed om, hvordan virksomheden kan opfylde lovgivningens krav til virksomhedens egen arbejdsmiljøindsats, hvordan virksomheden kan løse konstaterede arbejdsmiljøproblemer, og om, hvordan virksomheden kan få yderligere vejledning fra øvrige relevante aktører, herunder branchens organisationer og branchearbejdsmiljøråd.

Øget vejledning om virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde kan fx være, at Arbejdstilsynet under tilsynet gennemgår processen for udarbejdelse af en APV sammen med virksomheden. Arbejdstilsynet kan fx også vejlede om, hvad kravet om en årlig arbejdsmiljødrøftelse i de nye regler om organisering af arbejdsmiljø Samarbejdet indebærer, samt hvilke krav der stilles til brugsanvisninger og certifikater.

Når Arbejdstilsynet har konstateret arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne, kan den øgede vejledning bestå i, at Arbejdstilsynet under tilsynet guider virksomheden frem mod løsning af problemet, fx ved at oplyse om konkrete eksempler fra Arbejdstilsynets vejledninger.

Virksomheder med 1-4 ansatte skal leve op til helt de samme krav i arbejdsmiljølovgivningen, som de større virksomheder. Derfor vil lovgivningen også blive håndhævet ens over for alle virksomheder uanset størrelse, selvom virksomheder med 1-4 ansatte nu får mere vejledning fra Arbejdstilsynet, end der følger af Arbejdstilsynets almindelige vejledningsforpligtelse efter § 72, stk. 1, nr. 1.

2.3. Differentierede bøder

2.3.1. Gældende ret

Strafbestemmelserne i arbejdsmiljøloven er blevet ændret flere gange med henblik på at hæve det generelle bødeniveau. Dette skete senest ved lov nr. 1395 af 27. december 2008, hvor bødeniveauet blev fordoblet for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge.

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

En bøde forhøjes efter retspraksis med 5.000 kr. for hver skærpende omstændighed, der foreligger efter § 82, stk. 4, og med 10.000 kr. for særligt skærpede omstændigheder efter § 82, stk. 5.

Samtidig er der også i retspraksis udstedt bøder, der er væsentlig højere end det bødeniveau, der er nævnt oven for, når det drejer sig om sager, hvor der har været en særlig grov materiel overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

I praksis tillægges der gentagelsesvirkning. Er der begået mere end én overtrædelse, er der efter gældende ret praksis for absolut kumulation, dvs. hver enkelt overtrædelse udløser en bøde, der lægges til de øvrige. Der foreligger dog også retspraksis, hvor domstolene på baggrund af konkrete omstændigheder har undladt at foretage absolut kumulation.

Der bliver ikke lagt vægt på antallet af ansatte – dvs. virksomhedens størrelse – ved fastsættelsen af bøderne.

2.3.2. Overvejelser

Virksomheder, der ikke har styr på arbejdsmiljøet, skal straffes hårdt, og virksomhederne skal kunne mærke det, hvis

de får bøder for at overtræde arbejdsmiljøreglerne. Der er behov for at sikre et mere retfærdigt bødesystem, hvor bøderne kan mærkes mere ensartet i store og små virksomheder. Det kan opnås ved at foretage en differentiering af bøder, hvorefter bødeniveauet for større virksomheder hæves, samtidig med at bøderne for de små virksomheder bevares på det nuværende niveau.

Det er domstolene, der fastsætter straffen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljølovgivningen indeholder allerede i dag en afgrænsning af virksomhedens størrelse målt på antal ansatte i reglerne for samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jf. arbejdsmiljølovens kapitel 2.

Det tilsigtes, at det højere bødeniveau og den større økonomiske konsekvens for virksomheder med 10 eller flere ansatte vil bidrage til sænke antallet af arbejdsskader, herunder arbejdsulykker, på landets virksomheder.

2.3.3. Den foreslåede ordning

Forslaget indebærer, at der ved straffens udmåling skal lægges vægt på virksomhedens størrelse, nærmere bestemt på antallet af ansatte. Det er hensigten, at bødestraften stiger for mellemstore, store og meget store virksomheder.

Det er domstolene, der fastsætter straffen for overtrædelse af den foreslåede § 82, stk. 4, efter en konkret vurdering af den enkelte overtrædelse ud fra samtlige omstændigheder i den konkrete sag.

Med forslaget er det hensigten at differentiere dels den grundbøde, der følger af overtrædelse af materielle regler nævnt i § 82, stk. 1, dels den fordobling af grundbøden, der sker efter § 82, stk. 2, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge. Disse bøder omtales i det følgende som »normalbøden«.

Det tilsigtes, at bødeniveauet tager udgangspunkt i de virksomhedsgrænser, som er fastsat i de gældende regler for virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed, i arbejdsmiljølovens kapitel 2. Udover den afgrænsning, der følger af disse regler, foreslås 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.

- Bøderne foreslås differentieret på følgende måde:
- På virksomheder med 0-9 ansatte fastholdes bøderne på det eksisterende niveau (»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.

Tabel 1 Skematisk beskrivelse af hvordan »normalbøden« med lovforslaget differentieres for forskellige størrelse virksomheder

	Små virksomheder: 0-9 ansatte		Mellemstore virksomheder: 10-34 ansatte		Store virksomheder: 35-99 ansatte		Meget store virksomheder: 100 og flere ansatte	
	Nuværende bødeniveau	Bøde ved differentiering	Nuværende bødeniveau	Bøde ved differentiering	Nuværende bødeniveau	Bøde ved differentiering	Nuværende bødeniveau	Bøde ved differentiering
Formelle overtrædelser	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.	10.000 kr.
Almindelige overtrædelser uden skærpende omstændigheder	20.000 kr.	20.000 kr.	20.000 kr.	30.000 kr.	20.000 kr.	35.000 kr.	20.000 kr.	40.000 kr.
Almindelige overtrædelser med alvorlig personskade el. dødsfald uden øvrige skærpende omstændigheder	40.000 kr.	40.000 kr.	40.000 kr.	60.000 kr.	40.000 kr.	70.000 kr.	40.000 kr.	80.000 kr.
Grove overtrædelser uden skærpende omstændigheder	40.000 kr.	40.000 kr.	40.000 kr.	60.000 kr.	40.000	70.000 kr.	40.000 kr.	80.000 kr.
Grove overtrædelser med alvorlig personskade el. dødsfald uden øvrige skærpende omstændigheder	80.000 kr.	80.000 kr.	80.000 kr.	120.000 kr.	80.000 kr.	140.000 kr.	80.000 kr.	160.000 kr.

Forslaget omfatter alene arbejdsgiverens overtrædelse af materielle regler, dvs. overtrædelse, der indebærer en direkte risiko for arbejdsskader vedrørende det konkrete arbejde, som fx manglende udsugning ved svejsning eller arbejde i højden uden rækværk. Bøden tilsigtes differentieret efter virksomhedens størrelse - dvs. antal ansatte - uanset om arbejdsgiveren direkte overtræder de bestemmelser, der er nævnt i den foreslåede § 82, stk. 4, eller efterkommer 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, stoffer og materialer, eller kap. 10 om unges arbejde.

Forslaget 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 APV eller § 19 om arbejdsmiljøorganisation. Antallet af ansatte i virksomheder, hvor der konstateres overtrædelse af formelle regler, vil ikke have betydning for de differentierede bøder.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vedrører dels de metoder og prioriteringer, der danner rammen for udmøntningen af Arbejdstilsynets tilsynsressourcer, dels forslag vedrørende udmåling af bøder.

Forslaget pålægger således ikke det offentlige nye forpligtelser eller byrder.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget pålægger ikke erhvervslivet nye forpligtelser eller byrder.

Forslaget har været forelagt Erhvervs- og selskabsstyrelsens Center for Kvalitet i Erhvervsregulering (CKR), der vurderer, at forslaget ikke indebærer nye administrative byrder for erhvervslivet.

Ordningen med øget vejledning fra Arbejdstilsynet til virksomheder med 1-4 ansatte må forventes at lette arbejdsmiljøarbejdet i disse virksomheder.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget vurderes ikke at have miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU retten

Forslaget vurderes ikke at have EU retlige aspekter.

8. Forslaget er sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer:

Rigsadvokaten, Domstolsstyrelsen, Politidirektørforeningen, Den Danske Dommerforening, Advokatrådet, Danske Advokater, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøklagenævnet,

Certificerede Organers Forum, DANAK, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere og Landbrugsrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Lederne, KL, Danske Regioner, Business Danmark, Danmarks Frie Fagforening, Den Kooperative Arbejdsgiver-

og Interesseorganisation i Danmark, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse og Producentforeningen.

Høringsfristen er ikke udløbet ved lovforslagets fremsættelse.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/ mindreudgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
De økonomiske konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen	Ingen
De økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
De administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
De miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Ingen	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Bestemmelsen er ny og fastsætter, at Arbejdstilsynet ved tilsyn i virksomheder med 1-4 ansatte får til opgave at vejlede virksomheden om, hvordan den kan opfylde arbejdsmiljølovgivningens krav.

Den øgede vejledning vil både omfatte mere hjælp til, hvordan virksomheden kan leve op til kravene til virksomhedens egen arbejdsmiljøindsats, og til, hvordan virksomheden løser konstaterede arbejdsmiljøproblemer.

Øget hjælp til egenindsatsen kan fx bestå i at vise, hvor på Arbejdstilsynets hjemmeside virksomheden kan finde information og vejledning om at udarbejde en APV, eller vise papirudgaver, hvis den lille virksomhed ikke benytter IT. Endvidere kan Arbejdstilsynet fx vejlede om, hvad der ligger i kravet om en årlig arbejdsmiljødrøftelse i reglerne om organisering af virksomhedens arbejdsmiljø Samarbejde, samt hvilke krav der stilles til arbejdspladsbrugsanvisninger til stoffer og materialer og certifikater.

Hvis Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget har konstateret arbejdsmiljøproblemer på virksomheden, kan den øgede vejledning fx bestå i at forklare kravene i lovgivningen og komme med eksempler på overvejelser, der kan være relevante i forbindelse med virksomhedens videre arbejde med en eller flere løsninger. Endvidere kan Arbejdstilsynet fortælle, hvordan APV-instrumentet kan bruges til at identificere og vurdere arbejdsmiljøproblemer på virksomheden, ligesom Arbejdstilsy-

net kan komme med konkrete eksempler på tekniske og organisatoriske løsninger på konkrete problemer.

Arbejdstilsynets AT-vejledninger og lignende er den videnskabelige ramme, og inden for denne ramme kan den tilsynsførende komme med eksempler på, hvordan lignende arbejdsmiljøproblemer er løst.

I øvrigt henvises til de almindelige bemærkninger, afsnit 2.2.3.

Til nr. 2

Arbejdstilsynets almindelige beføjelse til at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen og de regler, som gives med hjemmel heri, fremgår af arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 6, som efter forslaget bliver nr. 7.

I den foreslåede § 72 a, stk. 1, fastsættes det, at Arbejdstilsynet som led i denne tilsynsopgave gennemfører risikobaseret tilsyn på virksomheder med ansatte.

Det risikobaserede tilsyn er overordnet beskrevet under de almindelige bemærkninger i punkt 2.1.3., hvortil der henvises.

Som hovedregel vil virksomhederne blive kontaktet 1-4 måneder før det risikobaserede tilsyn, så virksomhederne får mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynet. Virksomheden får ikke at vide, præcist hvornår Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, da det risikobaserede tilsyn gennemføres uanmeldt.

Arbejdstilsynet kan dog undlade at kontakte virksomheden 1-4 måneder før, fx hvis det risikobaserede tilsyn gennemføres i anledning af en anmeldt arbejdsulykke eller en klage over arbejdsmiljøet på virksomheden.

Til nr. 3

Med den foreslåede § 72 a, stk. 2, bemyndiges beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der har dokumenteret et godt arbejdsmiljø, kan fritages for risikobaseret tilsyn.

Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse svarer til den nuværende bemyndigelsesbestemmelse i § 72 a, stk. 2. Virksomheder kan i dag fritages for screening, hvis de har dokumenteret et godt arbejdsmiljø efter reglerne om anerkendelse af DS/OHSAS 18001 m.v. (bekendtgørelse nr. 87 af 31. januar 2005), eller hvis de har erhvervet et arbejdsmiljøcertifikat efter lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder (lov nr. nr. 442 af 7. juni 2001 med senere ændringer).

Bemyndigelsen tænkes udnyttet til at fastsætte regler, der sikrer, at disse virksomheder vil være fritaget for risikobaseret tilsyn.

Arbejdstilsynet kan dog som hidtil komme på de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder i forbindelse med alvorlige ulykker, alvorlige klager over arbejdsmiljøet og aktioner på fx byggepladser.

Til nr. 4

Bestemmelsen i § 82, stk. 4, er ny og indebærer, at der ved straffens udmåling lægges vægt på virksomhedens størrelse, dvs. antallet af ansatte.

Det tilsigtes, at der 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. Ved juridisk enhed forstås juridisk enhed som defineret i lov om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR).

Det er hensigten, at bøde for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen sammensættes således: Først fastsættes »grundbøden« ud fra overtrædelsens grovhed, jf. § 82, stk. 1. Herefter foretages en eventuel fordobling af grundbøden, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller dødsfald til følge, jf. § 82, stk. 2.

Dette udgør »normalbøden« for den pågældende overtrædelse, som foreslås differentieret i forhold til virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte. Omhandler overtrædelsen § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10, skal der herefter lægges vægt på virksomhedens størrelse - dvs. antal ansatte. Dette gælder også ved manglende efterkommelse af påbud om disse bestemmelser.

Det foreslås, at differentieringen af bøderne sker på følgende måde:

- Ved små virksomheder med 0-9 ansatte fastholdes bøderne på det eksisterende niveau (»normalbøden«).
- Ved mellemstore virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes »normalbøden« med 50 procent.

- Ved store virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes »normalbøden« med 75 procent
- Ved helt store virksomheder med 100 ansatte eller flere forhøjes »normalbøden« med 100 procent.

I øvrigt henvises til tabel 1 i de almindelige bemærkninger pkt. 2.3.3.

Fastsættelse af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige sagens omstændigheder, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpene eller formildende omstændigheder.

Bødeniveauet for forhøjelser ved skærpene eller særligt skærpene omstændigheder, jf. § 82, stk. 4 og 5, som efter forslaget bliver stk. 5 og 6, bevares på det nuværende niveau, dvs. 5.000 kr. for hver skærpene omstændighed og 10.000 kr. for særligt skærpene omstændigheder, og skal lægges til »normalbøden«, efter »normalbøden« er differentieret.

Forslaget omhandler alene arbejdsgiverens overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Ændringerne foreslås ikke at omfatte bøder til ansatte, arbejdsledere, virksomhedsledere, bygherre m.v.

Der skal alene ske differentiering af bøderne ved overtrædelse af de materielle bestemmelser, der er nævnt i den foreslåede § 82, stk. 4. Det er derfor hensigten, at bøden på 10.000 kr. for formelle overtrædelser bevares på det nuværende niveau, uanset virksomhedens størrelse.

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.

Det er endvidere hensigten, at retspraksis om gentagelsesvirkning fortsat finder anvendelse. Dette bør ske med udgangspunkt i den differentierede bøde.

Tilsvarende er det 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 skærpene eller særligt skærpene omstændigheder.

Til nr. 5

Det er hensigten, at differentierede bøder også skal finde anvendelse ved udmåling af straffen for arbejdsgivere, der er omfattet af arbejdsgiveransvaret i § 83, stk. 1. Der foreslås derfor indsat en henvisning i § 83, stk. 2, til den foreslåede § 82, stk. 4. Der er således tale om en konsekvensændring som følge af indførelsen af den foreslåede § 82, stk. 4.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2012.

I overensstemmelse med princippet i straffelovens § 3 vil reglerne i § 1, nr. 3 og nr. 4, alene finde anvendelse ved arbejdsmiljøovertrædelser begået den 1. januar 2012 eller senere, da der i det hele er tale om en skærpelse. Har en virksomhed

begået en arbejdsmiljøovertrædelse før 1. januar 2012 og en anden arbejdsmiljøovertrædelse efter 1. januar 2012, som begge er til pådømmelse i samme straffesag, vil det indebære, at straffen skal fastsættes efter reglerne på overtrædelsestidspunkterne og lægges sammen til en samlet straf (absolut kumulation).

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, som ændret ved lov nr. 1538 af 21. december 2010, foretages følgende ændringer:

Gældende formulering

Lovforslaget

- § 72. Arbejdstilsynet har til opgave at
- 1) vejlede virksomheder, branchearbejdsmiljøråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,
 - 2) bistå Beskæftigelsesministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven,
 - 3) udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra beskæftigelsesministeren,
 - 4) holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet,
 - 5) behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m.v. samt stoffer og materialer og meddele tilfaldelser i henhold til loven eller administrative regler,
 - 6) påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes, bortset fra §§ 17 a-c.

§ 72 a. Arbejdstilsynet gennemfører screening af arbejdsmiljøet i virksomheder med ansatte for at afklare, hvilke virksomheder der har behov for tilsyn. Samtidigt danner screeningen udgangspunkt for dette tilsyn.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, fritages for screening.

§ 82. Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, der

- 1) overtræder § 15, § 15 a, § 16, § 17, stk. 1 og 2, § 18, § 19, § 20, stk. 1, § 20 a, stk. 1, § 21, stk. 1, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1 og 6, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48,

1. Efter § 72, stk. 1, nr. 1, indsættes som nyt nummer:

»2) yde virksomheder med 1–4 ansatte yderligere vejledning end den, der er nævnt i nr. 1,«

Nr. 2-6 bliver herefter nr. 3-7.

2. § 72 a, stk. 1, affattes således:

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

§ 72 a, stk. 2, erstattes: »screening« med: »tilsyn efter stk. 1«.

stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 4, § 76, stk. 1, eller de af Det Europæiske Fællesskabs forordninger vedrørende forhold omfattet af denne lov,

- 2) lader arbejde udføre i strid med kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9,
- 3) ikke efterkommer påbud efter § 77, § 77 a, stk. 1 eller
- 4) undlader at meddele oplysninger efter § 22, stk. 2.

Stk. 2. Straffen kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Stk. 3. Ved straffens udmåling efter stk. 1, nr. 1, skal det, i det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, betragtes som en skærpende omstændighed, at ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller certifikater til kran og gaffeltruck.

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 tilset opnaet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller

»*Stk. 4.* Ved arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1 og § 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 § 77a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser.«

Stk. 4-8 bliver herefter til stk. 5-9.

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

Stk. 5. Det skal betragtes som en særlig skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1.

Stk. 6. Sker der ikke konfiskation af udbytte, som er opnået ved overtrædelsen, skal der ved udmåling af bøde, herunder tillægsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel.

Stk. 7. Straffelovens § 23 om medvirken finder anvendelse på det i stk. 1 og 2 omhandlede strafansvar.

Stk. 8. Forældelsesfristen for strafansvaret er 5 år ved overtrædelse af §§ 30-34 samt regler udstedt i henhold til § 35.

§ 83. For overtrædelse af § 15, § 15 a, § 16, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 82, stk. 1, nr. 2 og 3, kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Stk. 2. Ved bødens udmåling finder § 82, stk. 2, 4 og 5, tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. I det omfang arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter lovens kapitel 4, kan arbejdsgiveren ikke pålægges bødeansvar, hvis ansatte overtræder lovgivningens krav om

- 1) anvendelse af personlige værnemidler,
- 2) anvendelse af udsugningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller
- 5) certifikater til kran og gaffeltruck.

§ 83, *stk. 2*, ændres »§ 82, stk. 2, 4 og 5« til: »§ 82, stk. 2 og 4-6«.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2012.