

Indkaldelse til fællesmøde i administrationens Samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg

4. november 2011

Ref.: pfr

J.nr.: 2010-021-00008

Der indkaldes hermed til fællesmøde i administrationens Samarbejdsudvalg og Arbejdsmiljøudvalg

**Fredag d. 11. november 2011, kl. 10-12
i lokale 2-109, Fredrik Bajers Vej 7B**

Dagsorden

- 1) Drøftelse og eventuelt godkendelse af principperne for sammenlægning af administrationens Samarbejdsudvalg og Arbejdsmiljøudvalg

Bilag: A. *Arbejdsmiljøloven*
B. *Samarbejdscirkulæret*

Det forudsættes, at eventuelle principper for sammenlægning af de to organer fastlægges med udgangspunkt i de gældende minimumskrav. Af samme grund vedlægges der ikke andre, muligt relevante dokumenter, som vil kunne virke begrænsende på diskussionen.

- 2) Eventuelt

Lovbekendtgørelse 2010-09-07 nr. 1072 om arbejdsmiljø

som ændret ved L 2010-12-21 nr. 1538

Fremtidige lovændringer: L 2011-06-14 nr. 597

Kap. 1. Formål og område

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe:

- 1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt
- 2) grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er:

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, jf. dog § 59,
- 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:

- 1) § 20 om flere arbejdsgivere mv. på samme arbejdssted, § 20 a om arbejdsgiverens medvirken til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering virker efter hensigten, §§ 30-36 om leverandører m.fl. og § 37 om bygherrer mv.,
- 2) §§ 38 og 39, for så vidt angår de i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, omhandlede arbejder, samt samt §§ 41 og 41 a,
- 3) §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler mv.,
- 4) kapitel 8 om stoffer og materialer,
- 5) § 58 om vejtransport.

§ 3. Loven gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden.

Stk. 2. Loven gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår:

- 1) lastning og losning af skibe, herunder fiskerfartøjer,
- 2) værftsarbejde om bord i skibe og arbejde, der må ligestilles hermed.

§ 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte, at loven kun i begrænset omfang skal gælde for arbejde, som udføres i den ansattes hjem.

§ 4a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte de regler, herunder om kontrol og tilsyn, der er nødvendige for anvendelse af Det Europæiske Fællesskabs forordninger vedrørende forhold omfattet af denne lov.

Kap. 2. Samarbejde om sikkerhed og sundhed Samarbejde

§ 5. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

Arbejdsmiljøorganisation

§ 6. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejds-

giveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejdsmiljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder.

§ 6 a. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.

§ 6 b. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende to niveauer:

- 1) En eller flere grupper varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.
- 2) Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.

§ 6 c. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er oprettet efter § 6 a eller § 6 b, under hensyntagen til virksomheden og dens arbejdsmiljøforhold. Antallet skal endvidere fastsættes, sådan at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

§ 6 d. Arbejdsgiveren skal hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år og fastlægge, hvordan dette skal foregå. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne.

Stk. 2. Arbejdsgiveren i virksomheder med 1-9 ansatte, jf. § 6, skal hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse, jf. § 9.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3 og om dokumentation for opfyldelsen heraf.

§ 6 e. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation skal opbygges og fungere, hvordan antallet af medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg og udpegning

af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen samt om arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, hvor det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter reglerne i §§ 6 a-6 c, § 6 d, stk. 1, og § 8, stk. 3, gøre undtagelse fra disse regler.

§ 7. Bestemmelserne i §§ 6 a-6 c og § 6 d, stk. 1, finder ikke anvendelse, i det omfang der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

- 1) er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og
- 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, under hvilke vilkår §§ 6 a-6 c og § 6 d, stk. 1, kan fraviges gennem aftale indgået efter stk. 1. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om, hvordan aftaler efter stk. 1 indgås.

Stk. 4. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

§ 7 a. En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

- 1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
- 2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted eller
- 3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst.

Stk. 2. Organisering efter stk. 1 er betinget af,

- 1) at der er indgået aftale i henhold til § 7, og
- 2) at hver af de deltagende virksomheder er repræsenteret i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvordan og under hvilke vilkår aftaler efter stk. 1 og 2 kan indgås, og om de deltagende virksomheders repræsentation i en arbejdsmiljøorganisation for flere virksomheder.

§ 7 b. Arbejdsmiljøorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og de ansatte udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

§ 8. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøarbejdet.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen lejlighed til at deltage i planlægningen, for så vidt angår spørgsmål om arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.

§ 8 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om rettigheder og pligter for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

§ 9. Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende. Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde medlemmerne

af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første år svarende til 2 dages varighed og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1 1/2 dages varighed. De første 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indhold, tilmelding, tilbud og gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, den supplerende arbejdsmiljøuddannelse og en særlig arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet og undervisernes kvalifikationer samt godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og den særlige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore.

§ 10. Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved arbejdsmiljørepræsentantens hverv og godtgør arbejdsmiljørepræsentantens tab af indtægt.

Stk. 2. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Stk. 3. Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter stk. 1 og 2, herunder spørgsmål om, hvilke regler der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretlig behandling, jf. § 33 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

§ 11. Såfremt en arbejdsleder i arbejdsmiljøorganisationen afskediges efter udløbet af en eventuel prøvetid og det af en af parterne gøres gældende, at afskedigelsen er begrundet i sikkerhedsmæssige forhold, kan hans ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før spørgsmålet har været undergivet organisationsmæssig forhandling efter reglerne inden for det pågældende overenskomstområde eller behandlet i overensstemmelse med funktionærlovens regler om forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal fremmes mest muligt.

§ 11 a. Arbejdstilsynet skal ved besøg i virksomheden normalt tage kontakt til relevante arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Disse har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.

Rådgivning

§ 12. Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 13. (Ophævet).

§ 13 a. Virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat opnået efter lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder er ikke omfattet af pligten til at oprette bedriftssundhedstjeneste.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at anden dokumentation for et godt arbejdsmiljø end den i stk. 1 nævnte kan medføre fritagelse for pligten til at oprette bedriftssundhedstjeneste.

§ 13 b. Virksomhederne ophører med at være omfattet af pligten til at oprette bedriftssundhedstjeneste samtidig med Arbejdstilsynets screeningsbesøg, jf. § 72 a, stk. 1. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler herom.

§ 13 c. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning, jf. § 77 a, stk. 1.

Kap. 3. Branchearbejdsmiljøråd

§ 14. Beskæftigelsesministeren godkender efter udtalelse fra Arbejdsmiljørådet, jf. § 66, stk. 2, 3. pkt., et antal branchearbejdsmiljøråd, der skal bistå en eller flere branchers virksomheder med information og branchevejledning om arbejdsmiljø.

Stk. 2. Arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer inden for de brancher, som det enkelte branchearbejdsmiljøråd dækker, skal hver udpege lige mange medlemmer til rådet. Det enkelte råd bestemmer selv antallet af medlemmer. Hvis der ikke kan opnås enighed herom, fastsætter beskæftigelsesministeren antallet af medlemmer. Medlemmer og stedfortrædere for disse udpeges for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegning sted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

Stk. 3. Det enkelte branchearbejdsmiljøråd vælger blandt sine medlemmer en formand og en næstformand. Arbejdstager- og arbejdsgiversiden har på skift henholdsvis formandsposten og næstformandsposten for to år ad gangen.

Stk. 4. For branchearbejdsmiljørådernes virksomhed gælder forvaltningsloven og lov om offentlighed i forvaltningen.

Stk. 5. Det enkelte branchearbejdsmiljøråd fastsætter selv sin forretningsorden og etablerer et sekretariat.

Stk. 6. Det enkelte branchearbejdsmiljøråd afgiver hvert år en redegørelse om sin virksomhed til beskæftigelsesministeren.

§ 14 a. Det enkelte branchearbejdsmiljøråd skal inden for rådets område bistå branchens virksomheder med information og vejledning om arbejdsmiljø. Det enkelte branchearbejdsmiljøråd kan iværksætte og deltage i særlige virksomhedsrettede arbejdsmiljøaktiviteter inden for branchen.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om branchearbejdsmiljørådernes opbygning, sammensætning og virksomhed, herunder om rådernes opgaver og funktion.

Stk. 3. Efter forhandling med miljø- og energiministeren kan rådernes opgaver udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomhederne. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedernes arbejdsmiljøspørgsmål.

Kap. 4. Almindelige pligter

Arbejdsgiveren

§ 15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særligt til:

- 1) kapitel 5 om arbejdets udførelse,
- 2) kapitel 6 om indretning af arbejdsstedet,
- 3) kapitel 7 om tekniske hjælpemidler mv.,
- 4) kapitel 8 om stoffer og materialer.

§ 15 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.

- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk 1 og 2.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbredscontrollen af de ansatte.

§ 16. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

§ 17. Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1 og 2.

§ 17 a. En ansat har ret til at forlade sin arbejdsplads eller et farligt område i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, som ikke kan undgås.

Stk. 2. Den ansatte må ikke udsættes for forringelse af sine forhold, fordi den ansatte forlader sin arbejdsplads eller et farligt område, jf. stk. 1.

Stk. 3. Ansatte, hvis rettigheder er krænket efter stk. 1 og 2, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 17 b. Arbejdsgiveren skal sørge for, at en ansat under hensyntagen til sin viden og adgang til tekniske hjælpemidler selv har mulighed for at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at undgå følgen af en alvorlig og umiddelbar fare for sin egen eller andres sikkerhed, når det ikke er muligt at kontakte arbejdsgiveren, virksomhedslederen eller arbejdslederen.

Stk. 2. Den ansatte må ikke udsættes for forringelse af sine forhold, fordi den ansatte har iværksat foranstaltninger efter stk. 1, medmindre den ansatte i den forbindelse har handlet forsætligt eller groft uagtsomt.

Stk. 3. Ansatte, hvis rettigheder er krænket efter stk. 2, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 17 c. Bestemmelserne i §§ 17 a og 17 b finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en ansat rettigheder, der som minimum svarer til artikel 8, stk. 4 og 5, i direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

§ 18. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Tilsvarende pligt påhviler arbejdsgiveren over for andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der fremsætter anmodning om at blive gjort bekendt med afgørelsen eller påbudet, jf. § 78.

§ 19. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejde om sikkerhed og sundhed efter kap. 2 kan finde sted, samt deltage i samarbejdet.

§ 20. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftigede på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om samarbejdet herom.

§ 20a. Arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på byggepladser, skal medvirke til at sikre, at bygherrens planlægning, afgrænsning og koordinering til fremme af de beskæftigedes sikkerhed og sundhed virker efter hensigten. Arbejdsgiverne skal tage hensyn til anvisninger fra bygherrens koordinatører herom.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgivernes pligter efter stk. 1.

§ 21. Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

§ 22. Arbejdsgiveren skal foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet og føre registre efter regler, som fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Stk. 2. Direktøren for Arbejdstilsynet kan til statistisk brug forlange oplysninger af arbejdsgiveren om:

- 1) de ansattes antal, køn, alder og sundhedsforhold,
- 2) maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler,
- 3) stoffer og materialer,
- 4) andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning.

Stk. 3. Hvis statistikken offentliggøres, må navn eller firma ikke nævnes.

§ 22a. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at lade sygefravær indgå i virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed med henblik på at nedbringe sygefraværet i virksomheden.

Virksomhedsledere m.fl.

§ 23. Lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter gælder også for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden.

Arbejdslederen

§ 24. Ved arbejdsleder forstås dem, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf.

§ 25. Arbejdslederen skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jf. kapitel 2, § 20 og § 37.

§ 26. Arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som han leder. Han skal herunder påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Stk. 2. Bliver arbejdslederen bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal han sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved hans indgriben på stedet, skal han straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Ansatte

§ 27. De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jf. kapitel 2.

§ 28. De ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Stk. 2. Bliver de ansatte opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Stk. 3. Den, som for at udføre et arbejde såsom reparation eller installation midlertidigt må fjerne en sikkerhedsforanstaltning, skal påse, at denne umiddelbart efter arbejdsprocessens afslutning sættes på plads, eller at anden lige så sikker beskyttelsesforanstaltning foretages.

§ 29. De, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal rette sig efter de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde, jf. §§ 20 og 37, foruden efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre.

Stk. 2. De, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal rette sig efter de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed, foruden efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre.

Leverandører, installatører, reparatører og planlæggere m.fl.

§ 30. Den, der overdrager, overlader eller udstiller maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber eller andre tekniske hjælpemidler, skal sørge for, at genstandene, når de udleveres til brug eller udstilles, er forsynet med nødvendigt beskyttelsesudstyr og kan anvendes efter deres hensigt uden at være farlige for sikkerhed eller sundhed, jf. kapitel 7. Nødvendige og let forståelige anvisninger om betjening, vedligeholdelse, transport og opstilling skal følge med ved leveringen.

Stk. 2. Overdrages eller overlades brugsfærdige tekniske hjælpemidler til videresalg, udlejning eller udlån, gælder samme pligter.

Stk. 3. Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal importøren eller fremstilleren lade foretage undersøgelser, prøver eller besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om det tekniske hjælpemiddel er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Stk. 4. Hvis et teknisk hjælpemiddel fremstilles efter bestillerens skriftlige, udførlige anvisninger, er importøren eller fremstilleren ikke omfattet af pligterne i stk. 1-3.

§ 31. Enhver maskine, der udleveres eller udstilles her i landet, skal være forsynet med fremstillers eller for importerede maskiners vedkommende importørens navn og adresse eller med anden markering, som gør det let at identificere fremstilleren, henholdsvis importøren.

§ 32. Den, der som selvstændig virksomhed installerer, ombygger eller hovedreparerer et teknisk hjælpemiddel, skal påse, at de sikkerhedsmæssige forskrifter og anvisninger, der gælder for hjælpemidlet, er opfyldt.

Stk. 2. Hvis en reparation kun berører én eller nogle dele af det, der repareres, skal reparatøren påse, at de sikkerhedsmæssige forskrifter og anvisninger, som gælder for delene, er opfyldt. Bliver reparatøren under sit arbejde opmærksom på andre fejl eller mangler, der har sikkerhedsmæssig betydning, skal han gøre ejeren eller brugeren bekendt med dem.

§ 33. Den, der leverer et projekt til et teknisk hjælpemiddel, et produktionsanlæg eller et bygge- eller anlægsarbejde, skal i projektet tage hensyn til sikkerhed og sundhed ved arbejdets udførelse og driften af det færdige byggeri eller anlæg mv. Det samme gælder den, der på lignende måde rådgiver om arbejdsmiljømæssige forhold.

§ 33a. Den, der udbyder en tjenesteydelse, skal ved udarbejdelsen af sit udbudsmateriale i forbindelse med udbudet påse, at der er taget hensyn til sikkerheden og sundheden ved opgavens udførelse. Udbyder skal endvidere sørge for, at udbudsmaterialet indeholder relevante op-

lysninger om særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, der er forbundet med opgavens udførelse med henblik på, at den, der udfører opgaven, får kendskab hertil.

Stk. 2. Udbyder skal i øvrigt medvirke til, at den udbudte opgave kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt af den arbejdsgiver, der har fået opgaven tildelt.

§ 34. Reglerne i §§ 30, 31, 33 og 35, stk. 2, gælder også for leverandører m.fl. af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed.

§ 35. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om de i §§ 30-34 omhandlede forhold.

Stk. 2. Reglerne i §§ 30-34 fritager ikke brugeren for forpligtelser efter loven.

§ 36. Beskæftigelsesministeren kan, når særlige forhold foreligger, fastsætte regler eller træffe bestemmelser, der fraviger kravene i §§ 30-34. Sådanne bestemmelser kan endvidere i enkelttilfælde, når særlige forhold foreligger, træffes af direktøren for Arbejdstilsynet.

Bygherrer mv.

§ 37. Ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal bygherren planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om bygherrens pligter efter stk. 1, herunder om

- 1) afgrænsning af de enkelte arbejdsgivers opgaver i fællesområderne, inden arbejdet sættes i gang,
- 2) udarbejdelse og vedligeholdelse af en plan for sikkerhed og sundhed for byggepladsen,
- 3) koordinering af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger i projekteringsfasen samt under udførelsen af bygge- og anlægsarbejdet,
- 4) udpegning af koordinator med den fornødne viden om og uddannelse i eller de fornødne kvalifikationer inden for sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til at varetage koordineringen af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger i projekteringsfasen samt under udførelsen af bygge- og anlægsarbejdet og
- 5) udarbejdelse og nødvendig tilpasning af en journal, som er tilpasset bygværkets karakteristika, og som indeholder en liste over de emner vedrørende sikkerhed og sundhed, der bør tages hensyn til i forbindelse med eventuelle fremtidige arbejder.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvornår bygherrens pligter efter stk. 1 indtræder.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at bygherren efter anmodning skal dokumentere over for Arbejdstilsynet, at koordinator har den fornødne viden om og uddannelse i eller de fornødne kvalifikationer inden for sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål til at varetage koordineringen af de sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger i projekteringsfasen samt under udførelsen af bygge- og anlægsarbejdet.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om bygherrens pligt til at anmelde større bygge- og anlægsarbejder til Arbejdstilsynet.

Stk. 6. Bygherren skal i øvrigt medvirke til, at arbejdsgiveren kan udføre bygge- og anlægsarbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Kap. 5. Arbejdets udførelse

§ 38. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 39. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om

- 1) sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskrivning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger,
- 2) forbud mod særligt farlige arbejder, arbejdsprocesser og -metoder,
- 3) opslag eller egnet markering.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om særligt arbejdstøj og personlige værnemidler, herunder om, hvem der skal afholde udgifterne hertil.

§ 40. Hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed kræver det, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om,

- 1) at der skal udarbejdes planer over arbejdsgang, arbejdsprocesser og -metoder, og
- 2) at sådanne planer og ændringer i dem skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse.

§ 41. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om,

- 1) at arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdom, kun må udføres af personer, der har gennemgået en nærmere angivet uddannelse, aflagt en prøve eller opnået en bestemt alder,
- 2) beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdom ved visse arbejder,
- 3) begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

§ 41 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en person, hvis erhvervmæssige kvalifikationer er erhvervet i tredjelande, kun må udføre arbejde inden for områder, hvor der stilles krav om nærmere angivet uddannelse eller aflagt prøve, hvis personen har fået anerkendt sine erhvervmæssige kvalifikationer af Arbejdstilsynet.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en person, som har til hensigt at arbejde fast i Danmark, og hvis erhvervmæssige kvalifikationer er erhvervet i andre EU-lande, EØS-lande eller lande, der har aftaler med EU, kun må udføre arbejde inden for områder, hvor der stilles krav om nærmere angivet uddannelse eller aflagt prøve, hvis personen har fået anerkendt sine erhvervmæssige kvalifikationer af Arbejdstilsynet.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en person, som har til hensigt at arbejde midlertidigt eller lejlighedsvis i Danmark, og hvis erhvervmæssige kvalifikationer er erhvervet i andre EU-lande, EØS-lande eller lande, der har aftaler med EU, skal have sine erhvervmæssige kvalifikationer kontrolleret forudgående med henblik på anerkendelse, før arbejdet påbegyndes inden for områder, hvor der stilles krav om nærmere angivet uddannelse eller aflagt prøve. Dette gælder kun, når der er tale om arbejder, der har betydning for den offentlige sikkerhed og sundhed, og hvis formålet med kontrollen er at undgå alvorlig skade for tjenestemodtagerens sundhed eller sikkerhed.

§ 41 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at arbejdsgiveren efter anmodning skal dokumentere over for Arbejdstilsynet, at ansatte har de fornødne kvalifikationer til at udføre det pågældende

arbejde, hvortil der kræves nærmere angivet uddannelse, prøve, certifikat, erhvervs erfaring el.lign.

Kap. 6. Arbejdsstedets indretning

§ 42. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om:

- 1) arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, lufrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
- 2) velfærdsforanstaltninger mv., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,
- 3) udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.

Stk. 2. Det kan i reglerne i medfør af stk. 1 fastsættes, at de gælder for udlejere af bygninger, lokaler, arealer mv.

§ 44. Hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed kræver det, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at:

- 1) projekter og lignende til opførelse eller ombygning af virksomheder skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse,
- 2) planer om indretning eller ændring af lokaler, tekniske anlæg og hjælpemidler mv. skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse,
- 3) bygninger, lokaler, arealer mv. må ikke udlejes til erhvervsvirksomhed, før spørgsmålet, om lokalerna mv. kan anvendes til det påtænkte formål, har været forelagt Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse.

Kap. 7. Tekniske hjælpemidler mv.

§ 45. Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 46. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler mv., herunder om:

- 1) konstruktion, udførelse, opstilling, anmeldelse og afprøvning,
- 2) forelæggelse for Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse af planer for konstruktion, udførelse og opstilling,
- 3) godkendelse fra Arbejdstilsynet af et teknisk hjælpemiddel mv., før det overdrages eller overlades til brugeren eller tages i brug,
- 4) anvendelse, vedligeholdelse og pasning.

§ 47. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om forbud mod at fremstille, importere, overdrage, overlade, udstille eller anvende særligt farlige tekniske hjælpemidler.

Kap. 8. Stoffer og materialer

§ 48. Stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, må kun fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 49. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om fremstilling, import, oplagring, transport og anvendelse af stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, herunder om emballering, omfyldning og mærkning.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan give regler om forbud imod fremstilling, import og anvendelse af særligt farlige stoffer og materialer.

§ 49a. Med henblik på at forebygge og imødegå sundheds- og ulykkeskader i arbejdsmiljøet kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at den, der fremstiller eller importerer et stof eller materiale, skal foretage undersøgelser eller fremskaffe fornøden dokumentation for allerede foretagne undersøgelser og indgive anmeldelse. Der kan herunder fastsættes regler for alle stoffer og materialer, for enkelte stoffer og materialer, for bestemte grupper af stoffer og materialer eller stoffer og materialer til særlige anvendelser.

Stk. 2. Det kan fastsættes, at anmeldelsen skal indeholde:

- 1) Oplysninger om forhold, som har betydning for vurdering af stoffets eller materialets egenskaber og virkninger, herunder om det har egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed.
- 2) Forslag til klassificering, emballering og mærkning.
- 3) Oplysninger om forebyggende foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod forringelse af sikkerhed og sundhed.

Stk. 3. Det kan endvidere fastsættes, at nye stoffer og materialer tidligst må tages i brug en måned efter anmeldelsen. Denne frist skal kunne forlænges for tilfælde, hvor anmeldelsen er mangelfuld eller fejlagtig, således at stoffet eller materialet tidligst må tages i brug en måned efter, at de oplysninger, anmeldelsen skal indeholde, er modtaget.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om oprettelse, drift og brug af et register for stoffer og materialer.

§ 49b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at tekniske datablade og lignende, som udsendes af fremstillere eller importører af stoffer og materialer, skal indeholde alle væsentlige oplysninger om stoffets eller materialets virkninger på sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet.

§ 49c. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at et stof eller materiale, der kan være farligt for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, ikke må anvendes, hvis det kan erstattes af et ufarligt, mindre farligt eller mindre generende stof eller materiale.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at stoffer og materialer, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, ikke må anvendes til bestemte formål eller inden for særlige områder, før Arbejdstilsynets udtalelse eller godkendelse foreligger.

Kap. 9. Hviletid og fridøgn

§ 50. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

- 1) holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og
- 2) landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3. Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil, omfattes ikke af stk. 1 og 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

§ 51. Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Stk. 2. Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

Stk. 3. Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter, samt ved arbejde der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 52. § 50 og 51 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

§ 53. For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om

- 1) den daglige hvileperiode, herunder om nedsættelse af den daglige hvileperiodens længde til 8 timer og om hvileperiodens beliggenhed, og
- 2) det ugentlige fridøgn, herunder om omlægning af fridøgnet.

§ 54. Personer i overordnede stillinger samt repræsentanter og agenter, der arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted, omfattes kun af §§ 50 og 51 i det omfang, det nærmere fastsættes af beskæftigelsesministeren.

§ 55. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår § 50 og § 51 kan fraviges ved aftale.

§ 56. I tilfælde af fravigelse efter §§ 50-55 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn, eller der skal ydes passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte, at 1. pkt. ikke gælder for personer i overordnede stillinger.

§ 57. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om begrænset arbejdstid for arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare.

§ 58. Regler, der fastsættes efter §§ 53 og 57, kan finde anvendelse på enhver, der fører eller er besætningsmedlem på et køretøj, herunder også arbejde der ikke udføres for en arbejdsgiver.

Kap. 10. Unge under 18 år

§ 59. Reglerne i dette kapitel finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver, herunder også det arbejde, som er nævnt i § 2, stk. 2, nr. 1 og 2.

§ 60. Ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.

Stk. 2. Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om unges beskæftigelse, herunder højere aldersgrænser end 15 år for beskæftigelse ved visse former for arbejde, med henblik på at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der kan fastsættes særlige regler for unge under uddannelse.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte, at lejlighedsvist eller kortvarigt arbejde, som enten udføres i arbejdsgiverens private hushold-

ning eller udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, herunder i landbrugsvirksomheder, undtages fra forbudet i stk. 2 og §§ 61 og 62 under nærmere angivne betingelser og begrænsninger. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for den unges sikkerhed og sundhed.

Stk. 5. For unge, der hører til arbejdsgiverens familie og husstand, herunder i landbrugsvirksomheder under hensyn til de unges særlige kendskab til landbrugsforhold, kan beskæftigelsesministeren fastsætte fravigelser fra aldersgrænser fastsat i medfør af stk. 3 under nærmere angivne betingelser og begrænsninger.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan tillige fastsætte regler om,

- 1) at unge, der er fyldt 13 år, kan have lettere arbejde inden for nærmere afgrænsede former for arbejde og under nærmere fastsatte betingelser og vilkår,
- 2) at forbudet i stk. 2 og § 61 kan fraviges for unge, der er fyldt 14 år, og som arbejder som led i en uddannelse, og
- 3) at forbudet i stk. 2 og §§ 61 og 62 kan fraviges, for så vidt angår unges optræden i forestillinger mv. af kulturel eller kunstnerisk art, sportsarrangementer eller ved optagelse af film eller lignende, under nærmere fastsatte betingelser og vilkår, idet der dog, for så vidt angår unge, som er under 13 år, skal indhentes tilladelse i hvert enkelt tilfælde.

Stk. 7. Arbejdsgiveren skal ved beskæftigelse af unge, der er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, gøre de unges forældre eller værge bekendt med beskæftigelsen, herunder arbejdstidens længde, samt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet, og de foranstaltninger, der er truffet vedrørende sikkerhed og sundhed.

Stk. 8. Arbejdsgiveren skal ved beskæftigelse af unge under 18 år underrette kommunen med henblik på tilbud om uddannelsesvejledning. Underretningen skal ske, når den unge har været fuldtidsbeskæftiget i en sammenhængende periode på 3 måneder. Der skal ikke foretages underretning for unge, hvis beskæftigelse indgår i en uddannelse. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med undervisningsministeren fastsætte nærmere regler om underretningspligten og uddannelsesvejledningen.

§ 61. Arbejdstiden for unge under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag, og arbejdstiden må endvidere ikke overstige 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.

Stk. 2. Den daglige arbejdstid for unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke overstige 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage. Dog må unge, som er fyldt 15 år, men stadig omfattet af undervisningspligten, arbejde 8 timer på andre dage end skoledage. Den samlede ugentlige arbejdstid må ikke overstige 12 timer i uger med skoledage og 35 timer i andre uger end skoleuger. Dog må unge, der er fyldt 15 år, men stadig omfattet af undervisningspligten, arbejde 40 timer i andre uger end skoleuger. For unge, som er under 15 år, men som ikke længere er omfattet af undervisningspligten, må arbejdstiden ikke overstige 7 timer om dagen og 35 timer om ugen.

Stk. 3. Hvis den daglige arbejdstid overstiger 4½ time, skal unge under 18 år have en pause på mindst 30 minutter. Pausen skal være passende beliggende og om muligt sammenhængende.

Stk. 4. Unge under 18 år må ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte særlige regler om

- 1) arbejdstidens tilrettelæggelse, herunder beregning i tilfælde, hvor unge arbejder som led i en uddannelse eller arbejder for flere arbejdsgivere,
- 2) i hvilket omfang stk. 1 kan fraviges for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten,

- 3) at unge, som er omfattet af undervisningspligten, skal have en helt arbejdsfri periode i løbet af skoleferien, og
- 4) at bestemmelsen i stk. 4 kan fraviges for fag eller faglige områder, hvor forholdene gør det nødvendigt eller ønskeligt, for unge, der er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten, dog således at unge under ingen omstændigheder må arbejde i tidsrummet mellem kl. 24 og kl. 4.

§ 62. Unge under 18 år skal have en sammenhængende hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet. Dog skal unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer i døgnet.

Stk. 2. Inden for hver periode på 7 døgn skal unge under 18 år have to sammenhængende fridøgn. Hvis det ikke er muligt at lægge de to fridøgn i sammenhæng, skal det ene fridøgn ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Et af disse fridøgn skal så vidt muligt falde på en søndag.

Stk. 3. For fag og faglige områder eller for særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt eller ønskeligt, kan beskæftigelsesministeren fastsætte særlige regler om

- 1) varigheden af hvileperioden for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten, når der gives den unge en kompenserende hvileperiode,
- 2) udsættelse af fridøgn for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten, når der gives den unge kompenserende fridøgn,
- 3) afbrydelse af hvileperiode og
- 4) begrænsning af fridøgn, idet der dog altid skal gives den unge mindst 36 timers frihed i sammenhæng inden for hver periode af 7 døgn.

§ 62a. Beskæftigelsesministeren kan i øvrigt fastsætte regler om, at § 61, stk. 1, 3 og 4, kan fraviges i de i § 52 nævnte tilfælde for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten.

Kap. 11. Lægeundersøgelse mv.

§ 63. For virksomheder, fag, faglige områder eller andre grupper af ansatte, hvis arbejde er forbundet med fare for de ansattes sundhed, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om:

- 1) at de ansatte skal lægeundersøges før ansættelsen, under ansættelsen og efter ansættelsens ophør, eventuelt ved regelmæssige undersøgelser, og
- 2) at der regelmæssigt eller i enkelte tilfælde skal foretages arbejdsmedicinske, arbejdshygiejniske eller andre undersøgelser af sundhedsforholdene.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om tilsvarende undersøgelser med henblik på, om et arbejde kan medføre fare for sundheden.

Stk. 3. Udgifterne ved undersøgelserne afholdes af arbejdsgiveren, eller staten efter regler, der fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal sørge for, at undersøgelserne kan foregå uden tab af indtægt for de ansatte og så vidt muligt i arbejdstiden.

Stk. 5. De ansatte og tidligere ansatte har pligt til at lade sig undersøge i overensstemmelse med de fastsatte regler.

§ 64. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte særlige regler om lægeundersøgelse af unge under 18 år med henblik på deres påbegyndelse af arbejde for en arbejdsgiver. § 63, stk. 3-5, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. I reglerne kan det fastsættes, at en skolelæge på grundlag af en undersøgelse, foretaget før eleven forlader skolen, skal afgive en erklæring, om, eleven lider eller har lidt af sygdomme, der kan have indflydelse på hans sikkerhed og sundhed under erhvervsarbejde. Tilsvarende

regler kan fastsættes for unge under 18 år, der er under faglig uddannelse.

Stk. 3. I reglerne kan det endvidere fastsættes, at arbejdsgivere ved ansættelse af en ung under 18 år skal sikre sig, at det arbejde, den unge antages til, er foreneligt med hans helbredstilstand.

§ 65. Beskæftigelsesministeren kan nedsætte et repræsentativt sammensat, sagkyndigt nævn til at træffe afgørelser efter de regler, der udstedes i medfør af loven, i spørgsmål om, hvorvidt en ung under 18 år må udføre et arbejde under hensyn til pågældendes helbredstilstand.

Stk. 2. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for højere administrativ myndighed.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om nævnets sammensætning, virksomhed samt om finansiering af nævnets virksomhed.

Kap. 12. Arbejds miljørådet

§ 66. Arbejds miljørådet deltager i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af den samlede arbejds miljøindsats gennem rådgivning af beskæftigelsesministeren og afgiver indstilling til beskæftigelsesministeren om

- 1) overordnede mål for og prioritering af arbejds miljøindsatsen,
- 2) fordeling af midler, der er tilvejebragt efter § 68, mellem Arbejds miljørådet, branchearbejds miljørådene og Videncenter for Arbejds miljø og
- 3) opfølgning på Arbejds miljørådets indsats.

Stk. 2. Arbejds miljørådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejds miljøet, og udtaler sig herom til beskæftigelsesministeren. Rådet kan til brug for de politiske drøftelser og prioriteringer i rådet iværksætte udviklings- og analyseaktiviteter, som kan have tværgående karakter. Rådet udtaler sig, inden beskæftigelsesministeren godkender branchearbejds miljøråd efter § 14, stk. 1.

Stk. 3. Arbejds miljørådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler. Ved udarbejdelse af regler i henhold til bemyndigelse i denne lov skal Arbejds miljørådet medvirke gennem repræsentanter udpeget af rådet inden for eller uden for dettes medlemskreds. Endvidere skal rådets udtalelse indhentes, forinden reglerne fastsættes.

Stk. 4. Arbejds miljørådet afgiver hvert år en redegørelse til beskæftigelsesministeren om udviklingen på arbejds miljøområdet og om de forbedringer, som rådet finder ønskelige.

§ 66a. (Ophævet).

§ 67. Arbejds miljørådet består af en formand og følgende andre medlemmer:

- 1) Seks medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark.
- 2) To medlemmer indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.
- 3) To medlemmer indstillet af Akademikernes Centralorganisation.
- 4) Fire medlemmer indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
- 5) Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
- 6) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsraadet i fællesskab.
- 7) Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.
- 8) To medlemmer indstillet af regionerne i forening og Kommunernes Landsforening i fællesskab.
- 9) Et medlem indstillet af Finansministeriet.

Stk. 2. Formanden og de øvrige medlemmer samt stedfortrædere for disse udpeges af beskæftigelsesministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegningssted i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

Stk. 3. Afgørelser i Arbejds miljørådet træffes ved stemmeflertal blandt de tilstedeværende medlemmer. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

Stk. 4. Følgende deltager med hver 1 repræsentant uden stemmeret i rådet:

- 1) Beskæftigelsesministeriet.
- 2) Arbejdstilsynet.
- 3) Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- 4) Arbejdsskadestyrelsen.
- 5) Indenrigs- og Sundhedsministeriet.

Stk. 5. Rådet kan nedsætte arbejdsudvalg og udpege medlemmer til disse, også uden for rådets medlemskreds.

Stk. 6. Rådet kan indhente erklæringer fra sagkyndige og iværksætte undersøgelser til brug for sit arbejde.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren godkender rådets forretningsorden.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren etablerer et sekretariat for Arbejdsmiljørådet.

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren etablerer et videncentret for arbejdsmiljø og kan fastsætte nærmere regler herom.

Kap. 12 a. Finansiering af parternes arbejdsmiljøindsats m.v.

§ 68. Midler til staten, jf. stk. 7, og til gennemførelse af Arbejdsmiljørådets aktiviteter og branchearbejdsmiljørådernes og Videncentret for Arbejdsmiljøets indsats til forbedring af arbejdsmiljøet tilvejebringes ved bidrag, jf. stk. 2 og 3, fra

- 1) staten,
- 2) Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring,
- 3) forsikringsselskaber, der tegner arbejdsskadeforsikring, og
- 4) kommuner, regioner og andre arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring, jf. § 48, stk. 1-5, og § 88 i lov om arbejdsskadesikring.

Stk. 2. Bidraget efter stk. 1 skal fremgå af de årlige finanslove og består af et beløb på 45 mio. kr., der reguleres af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet. Beløbet fordeles forholdsmæssigt på de bidragspligtige efter stk. 1 ud fra deres andele af de samlede godtgørelser for mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som Arbejdsskadestyrelsen har tilkendt efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade i det år, hvor bidraget opkræves.

Stk. 3. Bidraget efter stk. 1 består endvidere af et beløb, som udgør to procent af de godtgørelser for mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som Arbejdsskadestyrelsen har tilkendt i arbejdsulykkesager efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade i det kalenderår, der ligger to år før bidragsåret. Beløbet opkræves hos de bidragspligtige efter stk. 1, bortset fra Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring, ud fra deres andele af de samlede godtgørelser for mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som Arbejdsskadestyrelsen har tilkendt i arbejdsulykkesager efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade i det år, hvor bidraget opkræves.

Stk. 4. Til dækning af bidrag efter stk. 2 og 3 kan forsikringsselskaberne forhøje præmierne for lovpligtig arbejdsskadeforsikring forholdsmæssigt uanset de trufne forsikringsaftaler.

Stk. 5. Til dækning af bidraget efter stk. 2 kan Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring forhøje bidraget for lovpligtig sikring mod følger af pludselige løfteskader og erhvervssygdomme.

Stk. 6. Ud over statens andel af de i stk. 2 og 3 nævnte bidrag yder staten et årligt bidrag, som fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Stk. 7. Af bidragene efter stk. 2 og 3 tilfalder 50,4 mio. kr. årligt staten.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for beregning, opkrævningsperiode og indbetaling af bidrag efter stk. 2 og 3.

§ 68 a. Beskæftigelsesministeren fordeles efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet de tilvejebragte midler efter § 68 til gennemførelse af arbejdsmiljøindsatsen og melder tilskudsrammer ud til Arbejdsmiljørådets aktiviteter, de enkelte branchearbejdsmiljøråd og Videncentret for Arbejdsmiljø.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastlægger nærmere vilkår for midlernes anvendelse.

Stk. 3. Arbejdsmiljørådet og de enkelte branchearbejdsmiljøråd træffer inden for den udmeldte tilskudsramme og de fastlagte vilkår bestemmelse om, hvilke aktiviteter der skal gennemføres.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at tilskud tilbageholdes, bortfalder eller kræves tilbagebetalt, såfremt vilkår for midlernes anvendelse ikke overholdes.

Stk. 5. Uforbrugte midler, herunder bortfaldne eller tilbagebetalte tilskud efter stk. 4, indgår i en fornyet fordeling efter reglerne i stk. 1.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om udbetaling af tilskud, udarbejdelse af planer for branchearbejdsmiljørådernes virksomhed, regnskabsaflæggelse og efterregulering m.v. Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at tilskud kan udbetales a conto. Revisionen af regnskaberne varetages af rigsrevisor efter reglerne i lov om revisionen af statens regnskaber m.m.

§ 68b. (Ophævet).

Kap. 13. Arbejdstilsynet

§ 69. Beskæftigelsesministeren er øverste administrative myndighed vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

§ 70. Arbejdstilsynet er en styrelse under Beskæftigelsesministeriet og består af en central afdeling samt et antal lokale afdelinger. Direktøren for Arbejdstilsynet fastlægger opgavernes fordeling mellem afdelingerne.

§ 71. Arbejdstilsynet ledes af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 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 mv. samt stoffer og materialer og meddele tilladelser 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.

Stk. 2. Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervssygdomme, jf. § 75.

§ 72a. Arbejdstilsynet gennemfører screening af arbejdsmiljøet i virksomheder med ansatte for at afklare, hvilke virksomheder der har behov for tilsyn. Samtidig 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.

§ 72 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler, der udstedes i medfør af denne lov, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende myndigheder eller organisationer på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal dokumentere, at en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, jf. stk. 1.

Stk. 3. Uanset stk. 1 har Arbejdstilsynet til opgave at påse overholdelsen af reglerne, hvis den faglige aftalepart ikke agter at iværksætte fagretlig behandling for overtrædelse af forpligtelser, som er dækket af en kollektiv overenskomst, jf. stk. 1.

Stk. 4. Uanset stk. 1 har Arbejdstilsynet til opgave at påse overholdelsen af reglerne i forhold til ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst.

Stk. 5. Stk. 1-4 gælder ikke for aftaler indgået i henhold til § 7, stk. 1, § 7 a, stk. 2, § 17 c og § 55.

§ 73. Beskæftigelsesministeren kan bemyndige direktøren for Arbejdstilsynet til at udøve beføjelser, der ved loven er tillagt beskæftigelsesministeren. Beskæftigelsesministeren kan i forbindelse hermed efter forhandling med Arbejds miljørådet bestemme, at § 66, stk. 2, 2. pkt., og § 66, stk. 3, kan fraviges.

§ 74. Beskæftigelsesministeren kan bestemme, at Arbejdstilsynets opgaver i nærmere angivet omfang henlægges til anden offentlig myndighed eller privat institution, samt i hvilket omfang Arbejdstilsynet skal føre kontrol med sådant tilsyn.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om anerkendelse af prøvninger og anden dokumentation for, at forskrifter om sikkerhed og sundhed er fulgt.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling, eventuelt i form af takstmæssigt fastsatte afgifter for undersøgelser mv. foretaget eller iværksat af Arbejdstilsynet.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet efter anmodning kan meddele bindende forhåndsbesked til arbejdsgivere samt projekterende og rådgivere vedrørende udførelsen af et planlagt, konkret arbejde, inden dette påbegyndes.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan bemyndige private virksomheder til at autorisere arbejdsmiljørådgivere.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan udpege private virksomheder og offentlige myndigheder til at gennemføre godkendelses- og kontrolopgaver i henhold til Den Europæiske Unions retsakter. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udpegning samt for tilsyn og kontrol med udpegede virksomheder og myndigheder.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om gebyrer, herunder om opkrævning og indbetaling, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved:

- 1) Godkendelse og kvalitetssikring af udbydere af arbejdsmiljøuddannelse og uddannelsen for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet, jf. § 9, stk. 2.
- 2) Behandling af anmodninger om bindende forhåndsbesked, jf. § 74, stk. 4.
- 3) Behandling af ansøgninger om bemyndigelse til autorisation af arbejdsmiljørådgivere, til godkendelses- og kontrolopgaver samt om ændringer deraf, jf. § 74, stk. 5 og 6.
- 4) Behandling af ansøgninger om autorisation samt ændringer og kontrol deraf, jf. § 13 c.

Stk. 8. Gebyrer til Arbejdstilsynet efter stk. 7, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdag. Gebyrerne tillægges udpantningsret.

Stk. 9. Gebyrer til Arbejdstilsynet efter stk. 7 reguleres automatisk med det generelle pris- og lønindeks.

Stk. 10. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om betaling til den, som Arbejdstilsynet har uddelegeret eller henlagt opgaver til, jf. § 9, stk. 2, og § 74, stk. 5 og 6.

§ 74 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en person, hvis erhvervsmæssige kvalifikationer er erhvervet i tredjelande,

skal ansøge om at få sine erhvervsmæssige kvalifikationer anerkendt, inden arbejdet påbegyndes inden for områder, hvor der stilles krav om nærmere angivet uddannelse eller aflagt prøve.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en person, som har til hensigt at arbejde fast i Danmark, og hvis erhvervsmæssige kvalifikationer er erhvervet i andre EU-lande, EØS-lande eller lande, der har aftaler med EU, skal ansøge om at få sine erhvervsmæssige kvalifikationer anerkendt, inden arbejdet påbegyndes inden for de områder, hvor der stilles krav om nærmere angivet uddannelse eller aflagt prøve.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en person, som har til hensigt at arbejde midlertidigt eller lejlighedsvist i Danmark, og hvis erhvervsmæssige kvalifikationer er erhvervet i andre EU-lande, EØS-lande eller lande, der har aftaler med EU, skal indgive skriftlig anmeldelse til Arbejdstilsynet, inden arbejdet påbegyndes inden for de områder, hvor der stilles krav om nærmere angivet uddannelse eller aflagt prøve. Dette gælder dog kun, når der er tale om arbejde, der har betydning for den offentlige sikkerhed og sundhed, og hvis formålet med kontrollen er at undgå alvorlig skade for tjenestemodtagerens sundhed eller sikkerhed.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om ansøgning og anmeldelse, herunder om fremsendelse af bevis for de erhvervsmæssige kvalifikationer.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om aflæggelse af egnethedsprøve eller gennemførelse af prøvetid for personer, hvis erhvervsmæssige kvalifikationer er erhvervet i et tredjeland eller i andre EU-lande, EØS-lande eller lande, der har aftaler med EU.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler, som er nødvendige for at opfylde Danmarks EU-retlige forpligtelser på de områder, som er omfattet af krav om uddannelse eller aflagt prøve i medfør af denne lov og bestemmelser fastsat i henhold til denne lov.

§ 75. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om pligt til anmeldelse af arbejdsulykker, forgiftningstilfælde, erhvervs sygdomme og andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning.

Stk. 2. Den, som under udøvelse af offentlig tjeneste eller hverv får kendskab til forhold, der strider mod denne lov eller regler udstedt i henhold til loven, skal underrette Arbejdstilsynet herom.

Stk. 3. Inspektionsorganer, der er akkrediteret til kontrol, periodiske undersøgelser, prøvninger el.lign., skal underrette Arbejdstilsynet, hvis de vurderer, at et teknisk hjælpemiddel eller dele af et teknisk hjælpemiddel er til fare, hvis der ikke gribes ind. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

Stk. 4. En læge, der konstaterer eller får mistanke om, at en person har været udsat for skadelige påvirkninger på sin arbejdsplads, skal underrette Arbejdstilsynet. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at anmeldelse efter stk. 1 og underretning efter stk. 4 skal ske digitalt, og at kommunikation mellem Arbejdstilsynet og arbejdsgiveren, lægen eller tandlægen i forbindelse hermed skal foregå digitalt. Ministeren kan herunder fastsætte regler om digital anmeldelse og underretning og om anvendelse af bestemte it-systemer, særlige digitale formater og digital signatur.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet eller Arbejdsskadestyrelsen under ganske særlige omstændigheder kan undtage arbejdsgiveren, lægen eller tandlægen fra digital anmeldelse og digital kommunikation. Arbejdstilsynet træffer afgørelse om at undtage arbejdsgiveren fra digital anmeldelse af og digital kommunikation om arbejdsulykke, når anmeldelse alene er sendt til Arbejdstilsynet. Hvis anmeldelse af arbejdsulykke både er sendt til Arbejdsskadestyrelsen og til Arbejdstilsynet, træffes afgørelse af Arbejdsskadestyrelsen. Arbejdsskadestyrelsen træffer endvidere afgørelse om at undtage

lægen eller tandlægen fra digital anmeldelse af og digital kommunikation om erhvervs sygdom, uanset om anmeldelse er sendt til Arbejds-skadestyrelsen eller til Arbejdstilsynet.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet kan udstede visse typer af dokumenter i forbindelse med den pågældende anmeldelse, jf. stk. 5 og 6, uden underskrift eller med maskinelt gengivet underskrift eller på tilsvarende måde, således at sådanne dokumenter i retlig henseende sidestilles med dokumenter med personlig underskrift. I de regler, der udstedes efter 1. pkt., kan det også fastsættes, at afgørelser, der udelukkende er truffet på grundlag af elektronisk databehandling, kan udstedes alene med angivelse af Arbejdstilsynet som afsender.

§ 76. Enhver, der er pålagt pligter efter loven, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

Stk. 2. Hvis der er konkret mistanke om, at en juridisk person har begået en lovovertrædelse, der kan medføre straf, gælder pligten for fysiske personer med tilknytning til den juridiske person til at meddele oplysninger efter stk. 1, i det omfang oplysningerne søges tilvejebragt til brug for behandlingen af andre spørgsmål end fastsættelse af straf, jf. § 10, stk. 2, i lov om retssikkerhed ved forvaltningens anvendelse af tvangsindgreb og oplysningspligter.

Stk. 3. Arbejdstilsynets medarbejdere har uden retskendelse mod behørig legitimation til enhver tid adgang til offentlige og private arbejdssteder, jf. dog stk. 4, i det omfang, det er påkrævet, for at de kan varetage deres hverv. Politiet yder om fornødent bistand hertil. Nærmere regler om bistanden kan fastsættes af beskæftigelsesministeren efter forhandling med justitsministeren.

Stk. 4. Stk. 3 finder ikke anvendelse ved Arbejdstilsynets kontrol med arbejde af ikke-erhvervs mæssig karakter, der udføres af en person på eller i dennes private bolig, fritidsbolig, grund i tilknytning hertil, køretøj, fritidsfartøj eller andre løsøre genstande tilhørende husstanden. Beskæftigelsesministeren kan dog fastsætte, at Arbejdstilsynet fortsat kan føre kontrol og tilsyn med elevatorer og andet løfteudstyr samt trykbærende udstyr uden retskendelse.

Stk. 5. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse uden retskendelse kræve tilgængelig dokumentation udleveret, herunder foretage fotografiske optagelser og lignende, og medtage prøver til nærmere analyse eller undersøgelse. Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, jf. § 23 og § 24, skal underrettes herom.

§ 77. Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås herunder

- 1) at de tilstedeværende øjeblikkelig fjerner sig fra farezonen,
- 2) at brugen af en maskine, en maskindél, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller
- 3) at arbejde i øvrigt standses.

Stk. 3. Direktøren for Arbejdstilsynet kan påbyde, at den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, som anvendt i overensstemmelse med dets bestemmelse alligevel viser sig at frembyde fare for sikkerhed eller sundhed, træffer de nødvendige foranstaltninger til afværgelse heraf. Det kan herunder påbydes,

- 1) at levering eller markedsføring standses,
- 2) at de pågældende tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler eller stoffer eller materialer tilbagekaldes fra markedet.

Stk. 4. Arbejdstilsynet kan efter anmodning fra Europa-Kommissionen påbyde, at markedsføring af tekniske hjælpemidler forbydes eller begrænses, eller at de tekniske hjælpemidler underkastes særlige betingelser, når

- 1) de tekniske hjælpemidler som følge af deres tekniske karakteristika udgør den samme risiko som et teknisk hjælpemiddel, hvor markedsføring er forbudt eller begrænset, eller hvor det tekniske hjælpemiddel er underkastet særlige betingelser, eller
- 2) de tekniske hjælpemidler har tekniske karakteristika, der udgør en risiko som følge af mangler ved en harmoniseret standard.

Stk. 5. Arbejdstilsynet kan

- 1) forbyde markedsføring af tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, der er mærket i strid med reglerne om CE-mærkning,
- 2) påbyde, at tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, der er mærket i strid med reglerne om CE-mærkning, kaldes tilbage fra markedet, eller
- 3) påbyde, at markedsføring af tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, der er mærket i strid med reglerne om CE-mærkning, begrænses.

Stk. 6. Arbejdstilsynet kan påbyde den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, at destruere dette på en forsvarlig måde, når det pågældende tekniske hjælpemiddel, personlige værnemiddel eller stof eller materiale udgør en alvorlig risiko for sikkerhed og sundhed.

§ 77a. Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om rådgivningspåbudets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor.

§ 78. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der på arbejdssteder skal findes en tilsynsbog eller anden tilsvarende dokumentation for tilsynets inspektioner, afgørelser, påbud og andre meddelelser om arbejdsmiljø mæssige forhold og om anvendelse og opbevaring af tilsynsbogen eller dokumentationen,

§ 78a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navn nævnelser på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren beslutte at indføre en ordning med offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder, hvor Arbejdstilsynet ikke har konstateret overtrædelser.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, på hvilken måde, i hvilken form og med hvilken varighed virksomhedens arbejdsmiljø skal gøres tilgængeligt for offentligheden.

§ 79. Myndigheder og personer, der udøver opgaver efter §§ 13 c-14 a og kapitel 11, 12 og 13-14, samt enhver, der i øvrigt yder bistand hertil, er underkastet reglerne om tavshedspligt efter straffelovens §§ 152-152 e. Straffelovens § 152 f finder ligeledes anvendelse.

Stk. 2. Arbejdstilsynet må ikke over for arbejdsgiveren eller andre oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

§ 79 a. Arbejdstilsynet fører som led i tilsynsvirksomheden efter denne lov tilsyn med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer. Arbejdstilsynet kan, eventuelt på nærmere angivne vilkår, påbyde, at forhold, der strider mod lovgivningen om røgfri miljøer, bringes i orden straks eller inden en nærmere angivet frist.

Stk. 2. § 76 og de regler, der er udstedt i medfør heraf, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med indenrigs- og sundhedsministeren fastsætte nærmere regler om udøvelsen af tilsynet.

Stk. 4. Klage over afgørelser, der træffes af Arbejdstilsynet efter stk. 1, kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet. § 81, stk. 1-5, finder tilsvarende anvendelse.

§ 80. Efter forhandling med pågældende minister fastsætter beskæftigelsesministeren regler om Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

Kap. 13 a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

§ 80a. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er et forskningscenter under Beskæftigelsesministeriet.

Kap. 14. Klageadgang

§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til en EU-forordning eller i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til behandling i Arbejdstilsynets klagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejdstilsynets klagenævns afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden straks, samt afgørelser efter § 77, stk. 2 og 3, har ikke opsættende virkning.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejdstilsynets klagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Stk. 5. Afgørelser truffet af Arbejdstilsynets klagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 6. Klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til regler udstedt i medfør af § 14 a, stk. 2, § 68, stk. 8, og § 68 a, stk. 6, kan indbringes for beskæftigelsesministeren inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

§ 81 a. Arbejdstilsynets klagenævnet består af en formand og af følgende beskikkede medlemmer:

- 1) Tre medlemmer indstillet af Landsorganisationen i Danmark.
- 2) Et medlem indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.
- 3) Et medlem indstillet af Akademikernes Centralorganisation.
- 4) Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
- 5) Et medlem indstillet af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsraadet i fællesskab.
- 6) Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.
- 7) Et medlem indstillet af Kommunernes Landsforening, regionerne i forening samt Finansministeriet i fællesskab.
- 8) Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
- 9) Et medlem med særlig juridisk sagkundskab indstillet af Justitsministeriet.
- 10) Et medlem med særlig teknisk sagkundskab indstillet af Danmarks Tekniske Universitet.
- 11) Et medlem med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab indstillet af Sundhedsministeriet.

Stk. 2. Formanden skal være ansat i Ankestyrelsen og opfylde uddannelseskravet i § 51, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 3. De beskikkede medlemmer samt stedfortrædere for disse udpeges af beskæftigelsesministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Finder udpegnings sted i løbet af en periode, gælder det kun til periodens udløb.

Stk. 4. Arbejdstilsynets klagenævns afgørelser træffes af formanden og de i stk. 1, nr. 1-8, beskikkede medlemmer af nævnet eller deres stedfortrædere, jf. dog stk. 5. Afgørelser træffes ved stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. De enkelte beskikkede medlemmer kan møde med en eller flere bisiddere uden stemmeret.

Stk. 5. Arbejdstilsynets klagenævns afgørelser i henhold til regler udstedt i medfør af § 9, stk. 2, vedrørende godkendelse af udbydere af arbejdstiljøuddannelsen og udbydere af arbejdstiljøuddannelsen for koordinører af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet træffes af formanden.

Stk. 6. Formanden træffer afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdstiljøloven.

Stk. 7. Formanden kan træffe afgørelse på nævnets vegne i følgende sager:

- 1) Klager som alene vedrører fristen for efterkommelse af påbud efter § 77, stk. 1.
- 2) Afgørelser i henhold til § 81, stk. 3, 1. pkt., om fratagelse af en klages opsættende virkning.
- 3) Afgørelser i henhold til § 81, stk. 4, om behandling af en for sent indgivet klage.

Stk. 8. Formanden kan efter en skriftlig høring af nævnets beskikkede medlemmer træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

Stk. 9. Medlemmerne af nævnet skal orienteres om alle klagesager, der forelægges nævnet til afgørelse, og kan anmode om, at en sag behandles af hele klagenævnet.

Stk. 10. Arbejdstilsynets klagenævnet afgiver hvert år en beretning om sin virksomhed til Arbejdstilsynets råd og beskæftigelsesministeren.

Stk. 11. Sekretariatsbetjeningen af Arbejdstilsynets klagenævnet varetages af Ankestyrelsen.

Stk. 12. Arbejdstilsynets klagenævns forretningsorden fastsættes af beskæftigelsesministeren.

§ 81b. Klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed bemyndiget i medfør af § 74, stk. 5, kan indbringes for Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klage over en afgørelse truffet af en privat virksomhed eller en offentlig myndighed udpeget i medfør af § 74, stk. 6, kan indbringes for Arbejdstilsynet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Kap. 15. Straf

§ 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, 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
- 5) 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 tilsigtet opnået en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre, eller
- 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 tillæggsbøde, 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.

§ 82a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at Arbejdstilsynet i nærmere angivne sager om overtrædelse af arbejdsmiljøregler, der ikke skønnes at ville medføre højere straf end bøde, i et bødeforelæg kan tilkendegive, at sagen kan afgøres uden retssag, hvis den, der har begået overtrædelsen, erklærer sig skyldig i overtrædelsen og erklærer sig rede til inden en nærmere angiven frist at betale en bøde som angivet i bødeforelægget.

Stk. 2. Retsplejelovens regler om krav til indholdet af et anklageskrift og om, at en sigtet ikke er forpligtet til at udtale sig, finder tilsvarende anvendelse på bødeforelæg.

Stk. 3. Vedtages bøden, bortfalder videre forfølgning.

Stk. 4. Vedtagne bøder tillægges udpantningsret.

§ 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 udsagningsforanstaltninger,
- 3) anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,
- 4) anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller
- 5) certifikater til kran og gaffeltruck.

§ 84. I forskrifter, der udstedes i henhold til loven, kan der fastsættes straf af bøde eller fængsel i indtil 2 år for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne og påbud eller forbud i henhold til forskrifterne. Det kan endvidere fastsættes, at en arbejdsgiver, der overtræder bestemmelser, påbud eller forbud som anført, kan pålægges bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For sådant bødeansvar fastsættes ingen forvandlingsstraf.

§ 85. Bødeansvar efter § 83 og § 84, 2. pkt., kan ikke pålægges virksomhedsledere m.fl., jf. § 23.

§ 86. Der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel. § 83, stk. 3, finder tilsvarende anvendelse.

§ 87. Når unge under 18 år beskæftiges i strid med bestemmelserne i denne lov eller de i henhold til loven fastsatte forskrifter, kan forældremyndighedens indehavere straffes med bøde, såfremt arbejdet er foregået med deres viden.

§ 87a. (Ophævet).

Kap. 16. Ikrafttræden mv.

§ 88. Loven træder i kraft den 1. juli 1977. § 13 træder i kraft den 1. maj 1978.

Stk. 2. (Overgangsbestemmelse, udeladt).

§ 89. Lovene nr. 226, 227 og 228 af 11. juni 1954 om henholdsvis almindelig arbejderbeskyttelse, arbejderbeskyttelse inden for handels- og kontorvirksomhed og arbejderbeskyttelse inden for landbrug, skovbrug og gartneri ophæves.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, hvorom der efter loven skal eller kan fastsættes nærmere regler administrativt, kan beskæftigelsesministeren bestemme, at reglerne herom i de i stk. 1 nævnte love forbliver i kraft indtil de afløses af bestemmelser fastsat i henhold til denne lov. Det samme gælder regler, der er fastsat med hjemmel i de nævnte love samt regler, der er holdt i kraft ved § 76 i lov om almindelig arbejderbeskyttelse.

Stk. 3. Overtrædelse af de bestemmelser, der forbliver i kraft efter stk. 2, straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år. §§ 83 og 85-87 finder tilsvarende anvendelse.

§ 90. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland

§§ 2-3 i L 1997 379 er sålydende:

§ 2. § 1, nr. 3-5, 9, 10, 19, 24 og 27-33, træder i kraft den 1. januar 1998.

Stk. 2. § 1, nr. 1 og 2, træder i kraft den 1. juli 1998.

Stk. 3. § 1, nr. 6-8, 11-18, 20-23, 25 og 26, træder i kraft den 1. januar 1999.

§ 3. Bedriftssundhedstjenester, der er oprettet inden den 1. januar 1998, skal være godkendt inden udgangen af 1998.

Stk. 2. Arbejdsgivere, som har fem eller flere ansatte, og som ikke efter de hidtil gældende regler har været omfattet af et krav om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse, skal inden udgangen af 1998 opfylde de krav, som fremgår af § 15 a i lov om arbejdsmiljø som affattet ved denne lovs § 1, nr. 9. Arbejdsgivere, som har færre end fem ansatte, og som ikke efter de hidtil gældende regler har været omfattet af et krav om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse, skal opfylde samme krav inden udgangen af år 2000.

Stk. 3. For klager over afgørelser truffet i henhold til arbejdsmiljøloven, som er under behandling den 1. januar 1999, gælder følgende:

- 1) Arbejdstilsynet træffer afgørelse i sager, hvor klage er rejst over for Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets afgørelse kan påklages til Arbejds miljøløklagenævnet, jf. § 81, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø som affattet ved denne lovs § 1, nr. 25.
- 2) Beskæftigelsesministeren træffer afgørelse i sager, hvor klage er rejst over for beskæftigelsesministeren, og hvor Arbejds miljørådets udtalelse foreligger. Beskæftigelsesministerens afgørelse kan ikke påklages til Arbejds miljøløklagenævnet.
- 3) Arbejds miljøløklagenævnet træffer afgørelse i sager, hvor klage er rejst over for beskæftigelsesministeren, men hvor Arbejds miljørådets udtalelse ikke foreligger.

§ 3 i L 1998 395 er sålydende:

§ 3. Efter de gældende regler i bekendtgørelse nr. 639 af 18. december 1984 om bidrag til arbejdsmiljøfondet udstedt i medfør af § 68, stk. 6, i lov om arbejdsmiljø, som affattet ved lov nr. 681 af 23. december 1975, om opkrævning af bidraget på 45 mio. kr. foretages der en regulering af bidragene inden udgangen af juli måned i året efter bidragsåret. Reguleringen efter disse regler af bidragsydernes andele af bidraget sker sidste gang inden udgangen af juli måned 1999 med henblik på indbetaling inden udgangen af august 1999. Hvis det betalte foreløbige bidrag for 1998 overstiger det endelige bidrag, sker udbetaling inden udgangen af august måned 1999. Såfremt bidragsyderen ikke længere eksisterer, sker udbetaling til eller opkrævning fra den bidragsyder, der i henhold til aftale eller ved lov er indtrådt i bidragsyderens rettigheder og forpligtelser.

§ 5, stk. 1 og 5 i L 1999 187 er sålydende:

§ 5. Loven træder i kraft den 15. maj 1999, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 5. Regler udstedt i medfør af § 41, stk. 2, eller § 58, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 497 af 29. juni 1998, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller erstattes af regler udstedt i medfør af færdselslovens § 86 a som affattet ved denne lovs § 1, nr. 2.

§ 2 i L 2004 425 er sålydende:

§ 2. Loven træder i kraft den 1. juli 2004, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. § 13 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø som affattet ved denne lovs § 1, nr. 10, § 72 a i lov om arbejdsmiljø som affattet ved denne lovs § 1, nr. 14, og § 74, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø som affattet ved denne lovs § 1, nr. 15, træder i kraft den 1. januar 2005.

Stk. 3. § 1, nr. 9, træder, for så vidt angår ophævelsen af § 13, stk. 1-4, i lov om arbejdsmiljø, i kraft den 1. januar 2009.

Stk. 4. §§ 13 a og 13 b i lov om arbejdsmiljø som affattet ved denne lovs § 1, nr. 10, har kun gyldighed indtil den 1. januar 2009.

Stk. 5. § 1, nr. 18, træder i kraft den 1. januar 2009.

§ 2 i L 2007 175 er sålydende:

§ 2. Loven træder i kraft den 1. april 2007.

Stk. 2. Bkg 2004 554 4 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer (Problempåbud) og bkg 2004 553 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere for en periode (Periodepåbud) finder fortsat anvendelse for påbud udstedt inden lovens ikrafttræden.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvordan virksomheder, der i medfør af § 78 a som indsat ved § 1, nr. 17, i L 2004 524 har været omfattet af symboler tildelt efter de hidtil gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø, bliver omfattet af denne lov.

§ 2 i L 2007 175 er sålydende:

§ 2. Loven træder i kraft den 1. april 2007.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproble-

mer (Problempåbud) og bekendtgørelse nr. 553 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere for en periode (Periodepåbud) finder fortsat anvendelse for påbud udstedt inden lovens ikrafttræden.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvordan virksomheder, der i medfør af § 78 a som indsat ved § 1, nr. 17, i lov nr. 425 af 9. juni 2004 har været omfattet af symboler tildelt efter de hidtil gældende regler om offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø, bliver omfattet af denne lov.

§ 2 i L 2010 508 er sålydende:

§ 2. Loven træder i kraft den 1. oktober 2010, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 15 a, stk. 5, § 72, stk. 2, § 77, stk. 6, § 79, stk. 2, § 81, stk. 1, og § 83, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø som affattet henholdsvis ændret ved denne lovs § 1, nr. 8, 11 og 14-17, træder i kraft den 21. maj 2010.

Stk. 3. Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse mellem den 1. april 1991 og den 1. oktober 2010, skal ikke gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter § 9, stk. 1, 1. pkt., som affattet ved denne lovs § 1, nr. 2. Arbejdsgiveren skal dog tilbyde disse medlemmer supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 1 1/2 dags varighed hvert år i funktionsperioden.

Cirkulære 2011-06-07 nr. 9203

om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner

(Til samtlige ministerier og styrelser mv.)

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer, CO10 - Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation og AC har indgået vedlagte aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Aftalen er en ajourføring af samarbejdsaftalen af 6. maj 2008.

I aftalen er følgende EU-direktiver og europæiske aftaler implementeret:

- a) EU-direktiv af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse,
- b) EU-direktiv af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
- c) EU-direktiv af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab
- d) Den europæiske aftale af 8. oktober 2004 om arbejdsrelateret stress (Framework agreement on work-related stress)
- e) Den europæiske aftale af 26. april 2007 om chikane og vold på arbejdspladsen (Framework agreement on harassment and violence at work).

Følgende punkter i 3-partsaftalerne af 17. juni og 1. juli 2007 er indarbejdet i aftalen:

- a) Pkt. 13: Indsatsen for at fastholde seniorer skal fremgå af personalepolitikken
- b) Pkt. 15: Ældre medarbejdere skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om en seniorsamtale
- c) Pkt. 21: Samarbejdsudvalget skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler
- d) Pkt. 28: Medarbejderne skal inddrages i indsatsen i forhold til medarbejdertilfredshed, sygefravær mv.
- e) Pkt. 30: Mindst hvert 3. år skal der foretages målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel
- f) Pkt. 31: Der skal følges systematisk op på arbejdspladsvurderinger
- g) Pkt. 34: Arbejdet med at nedbringe sygefraværet skal styrkes
- h) Pkt. 35: Aktiv dialog om sygefravær

Der henvises i den forbindelse til særskilt udarbejdet enighedspapir om 3-partsaftalens implementering, jf. bilag E og F til resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2008.

Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er:

- 1) At fastlægge rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi.
- 2) At fastlægge personalepolitiske rammer, som fremmer kompetenceudvikling, og som skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning.
- 3) At medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget skal udvikle samarbejdet på hele arbejdspladsen, så den enkelte medarbejder gennem påvirkning af egen arbejdsituation kan bidrage til at udvikle arbejdspladsen.

Samarbejdet i samarbejdsudvalget skal supplere og understøtte det øvrige samarbejde, der foregår mellem ledelse og medarbejdere i hverdagen.

§ 2. Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde

Samarbejdsaftalen fastlægger de rammer, inden for hvilke ledelse og medarbejdere skal samarbejde om arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsudvalgets opgaver vedrører områder, som hører under arbejdsgiverens ledelsesret.

Aftalen beskriver, hvordan samarbejdsudvalget skal informere, drøfte og fastlægge retningslinjer om arbejds- og personaleforhold.

Ledelsen har ansvaret for, at arbejdspladsen udvikler sig og lever op til omgivelsernes krav og forventninger. Ledelse og medarbejdere skal i samarbejde føre arbejdspladsens strategi og mål ud i livet. Udvalgets medarbejderrepræsentanter tager i samarbejdet udgangspunkt i medarbejdergruppernes fælles interesser om arbejdspladsens forhold.

Samarbejdet har som forudsætning, at ledelse udøves i dialog med medarbejderne på en motiverende, udviklende og tidssvarende måde samt, at medarbejderne aktivt bidrager til et fremadrettet samarbejde om arbejdspladsens udvikling.

Aftalen forudsætter, at de enkelte samarbejdsudvalg forholder sig aktivt til aftalens bestemmelser og udfylder disse.

Samarbejdsudvalget skal jævnligt evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at arbejdet forbedres og målrettes.

I samarbejdet skal såvel ledelse som medarbejdere respektere gældende love og administrative bestemmelser, aftaler i henhold til tjenestemandsløvgivningen og kollektive overenskomster.

§ 3. Information og drøftelse i samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget skal der gives gensidig information og foregå drøftelser om arbejdspladsens forhold.

Information skal så vidt muligt gives både skriftligt og mundtligt.

Stk. 2. Ledelsens informationspligt

I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om:

- 1) Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
- 2) Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
- 3) Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdspladsens tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
- 4) Udbud og udlicitering.

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

Stk. 3. Information og drøftelse på rette niveau

Det er ledelsens ansvar at sikre, at information og drøftelse sker parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen. Information og drøftelse skal etableres mellem den ledelse, som har kompetencen, og medarbejderrepræsentanter for de personalegrupper, der berøres.

Hvis der opstår en situation, hvor der er krav om information og drøftelse af emner, som ligger uden for formanden for samarbejdsudvalgets ansvars- og kompetenceområde, er det den relevante ledelsesforpligtelse at sikre, at der foretages information og høring af alle de berørte samarbejdsudvalg.

Hvis der etableres en koncernledelse eller lignende, må ledelsen, når der opstår pligt til information og drøftelse, sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter vurdere, på hvilken måde information og drøftelse kan ske på den mest hensigtsmæssige måde. Det kan ske ved:

- 1) Etablering af samarbejdsudvalg på koncernniveau.
- 2) Nedsættelse af ad hoc udvalg.
- 3) Drøftelse i de relevante samarbejdsudvalg inden for området.

Stk. 4. Medarbejdernes informationspligt

Medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.

Stk. 5. Samarbejdsudvalgets informationspligt

Samarbejdsudvalget skal sikre, at samtlige medarbejdere holdes skriftligt og mundtligt orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

Stk. 6. Samarbejdsudvalgets drøftelser

Hvis ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det, skal samarbejdsudvalget drøfte de forhold, der er omfattet af informationspligten.

§ 4. Fastlæggelse af retningslinjer/principper

For at sikre medarbejdernes medvirken til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af det daglige arbejde kan samarbejdsudvalget fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold.

Ved fastlæggelse af retningslinjer skal delegering af ansvar og beføjelser til de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere tilstræbes.

Fastlæggelse af retningslinjer er begrænset til ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Ledelsen skal derfor redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompетенecen i spørgsmål om konkrete forhold.

Det kræver enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer. Kan der ikke opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer.

Det er brud på samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at nå til enighed.

Hvis en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser om at fastlægge retningslinjer.

Alle retningslinjer skal være skriftlige. De er bindende for begge parter, som er forpligtet til at anvende dem i konkrete tilfælde.

Hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Cirkulærebemærkning til § 4:

Ved parterne i samarbejdsudvalget forstås henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden. Når der i aftalen anføres: "Det kræver enighed mellem parterne" og "hvis en af parterne ønsker det", betyder det, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne af pågældende "side" i samarbejdsudvalget. Dette indebærer, at det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem ikke kan påberåbe sig at være part i aftalens forstand og således ikke har nogen veto, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.

§ 5. Særlige arbejdsområder for samarbejdsudvalget

Følgende emner behandles i samarbejdsudvalget:

- 1) Mål, strategi og resultatkontrakt
- 2) Personalepolitik
- 3) Budget og finanslovsbidrag
- 4) Rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter, som medfører udbud, udlicitering og outsourcing
- 5) Kompetenceudvikling
- 6) Systematisk opfølgning på APV
- 7) Det psykiske arbejdsmiljø herunder arbejdsrelateret stress
- 8) Medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed
- 9) Opfølgning på sygefravær mv.
- 10) Chikane og vold
- 11) Job på særlige vilkår.

Stk. 2. Mål, strategi og resultatkontrakt

Samarbejdsudvalget skal inddrages i arbejdet med institutionens mål og strategier, således at medarbejderne inddrages i overvejelserne om at få institutionen til at arbejde kvalitetsbevidst og effektivt. Samarbejdsudvalget skal i forbindelse hermed drøfte sammenhængen mellem institutionens (resultat)mål/strategi og personalepolitikken.

Hvis der indgås en resultatkontrakt for institutionen, skal ledelsen orientere samarbejdsudvalget om kontraktens indhold, herunder de arbejdsmæssige, udviklingsmæssige og personalepolitiske mål. Resultatkontraktens konsekvenser for institutionens arbejds- og personaleforhold skal indgå i samarbejdsudvalgets drøftelse af kontraktens udmøntning.

Samarbejdsudvalget orienteres regelmæssigt om resultatmålenes opfyldelse.

Hvis der indgås en resultatlønsaftale eller direktørkontrakt for institutionens direktør, skal ledelsen informere samarbejdsudvalget om de dele af kontrakten, som vedrører institutionens resultater.

Stk. 3. Personalepolitik

Samarbejdsudvalget skal drøfte udviklingen af en personalepolitik, som fremmer job- og kompetenceudvikling, fleksibilitet og mangfoldighed.

Personalepolitikken skal fastlægge arbejdspladsens indsats for at fastholde seniorer.

Personalepolitikken skal endvidere understøtte balancen mellem arbejds- og privatliv.

Samarbejdsudvalget skal således via personalepolitikken bidrage til at skabe en attraktiv arbejdsplads samt motivation til at indfri institutionens mål.

I forbindelse med udviklingen af personalepolitikken skal samarbejdsudvalget arbejde for at skabe reel mangfoldighed blandt medarbejdere og ledere og herigennem fremme udvikling og nytænkning.

Samarbejdsudvalget skal gennem personalepolitikken forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling, således at arbejdspladsen kan imødekomme de behov, som medarbejdere stiller til en attraktiv arbejdsplads. Herunder skal samarbejdsudvalget drøfte institutionens politik for orlov.

Udvikling af personalepolitikken skal bidrage til, at alle medarbejdere - uanset køn, etnisk oprindelse, hudfarve, race, religion, handicap, alder og seksuel orientering - reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt.

Samarbejdsudvalget skal drøfte ligestillingsspørgsmål og sikre, at ligestilling bliver en integreret del af institutionens personalepolitik. Samarbejdsudvalget skal herunder arbejde for at sikre et arbejdsklima uden uønsket adfærd af seksuel karakter og anden adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen. Samarbejdsudvalget skal tillige arbejde for, at der ikke sker diskrimination af en medarbejder, der klager, eller en medarbejder, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

Cirkulærebemærkning til § 5 stk. 3

I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser om ligestilling og forebyggelse af direkte og indirekte forskelsbehandling henvises til lovbekendtgørelse nr. 906 af 27. august 2006 om lige løn til mænd og kvinder, til lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007 om ligestilling mellem mænd og kvinder samt til lovbekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv.

Stk. 4. Budget og finanslovsbidrag

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for udvalgets drøftelser af institutionens budget- og finanslovsbidrag og for drøftelsen af principperne for bevillingernes anvendelse.

Samarbejdsudvalget skal især vurdere konsekvenserne for arbejds- og personaleforholdene ved væsentlige ændringer i institutionens resultatkrav og økonomiske rammer.

Cirkulærebemærkning til § 5 stk. 4:

I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af arbejdspladsens budget og økonomi er det særlig relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter, der har tilknytning til arbejds- og personaleforholdene for eksempel lønsum, over- og merarbejde, kompetenceudvikling og særlige feriedage.

Stk. 5. Rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter som medfører udbud, udlicitering og outsourcing

Samarbejdsudvalget skal drøfte konsekvenserne af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud, udlicitering og outsourcing af opgaver samt teknologiprojekter. I drøftelsen skal følgende forhold indgå: økonomi, arbejdstilrettelæggelse, personalebehov, kompetenceudvikling, teknologi og arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastlægge retningslinjer for medarbejderrepræsentanters deltagelse i arbejds- eller projektgrupper mv.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastsætte retningslinjer for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende (teknologi)-projekterne.

Samarbejdsudvalget skal klarlægge behovet for kompetenceudvikling og omplacering i forbindelse med større rationaliseringer og omstillinger samt konkrete teknologiprojekter, og der skal fastlægges retningslinjer for gennemførelsen heraf.

Stk. 6. Kompetenceudvikling

Samarbejdsudvalget skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

- 1) Fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen (kompetencestrategi).
- 2) Drøfte behovet for at iværksætte udviklingsaktiviteter for alle medarbejdergrupper og behovet for udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.
- 3) Fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler (og i tilknytning hertil tilbud om seniorsamtaler) og opfølgning på udviklingsmålene.
- 4) Fastlægge principper og retningslinjer for anvendelse af midler fra Kompetencefonden.

Samarbejdsudvalget er ansvarlig for at foretage en årlig evaluering af arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling, herunder brugen af medarbejderudviklingssamtaler.

Hvis en af de lokale parter fremsætter ønske herom, skal der etableres et kompetenceudviklings-/efteruddannelsesudvalg under samarbejdsudvalget.

Stk. 7. Systematisk opfølgning på arbejdspladsvurdering (APV)

Samarbejdsudvalget skal drøfte systematisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Eventuelle initiativer eller indsatser koordineres med arbejdsmiljøudvalget.

Stk. 8. Psykisk arbejdsmiljøherunder arbejdsrelateret stress

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomst af arbejdsrelateret stress. Indsatsen skal koordineres med arbejdsmiljøudvalget.

Stk. 9. Medarbejdernes tilfredshed, trivsel og sundhed

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne, der foretages mindst hvert 3. år, kan ske i tilknytning til den lovpligtige arbejdspladsvurdering.

Stk. 10. Opfølgning på sygefravær mv.

Samarbejdsudvalget skal udarbejde retningslinjer for institutionens sygefraværspolitik, herunder hvorledes sygefraværssamtaler gennemføres. Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværstatistikken. I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal iværksættes som opfølgning.

Stk. 11. Chikane og vold

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer, der sikrer et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold fra kolleger, ledere eller 3. person. Samarbejdsudvalget skal løbende være opmærksom på, om retningslinjerne lever op til deres formål.

Stk. 12. Job på særlige vilkår

Samarbejdsudvalget skal regelmæssigt undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, blandt andet ved brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastlægge generelle retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, oplæring, medarbejderudviklingssamtaler, kompetenceudvikling, antal stillinger der kan sættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalget.

§ 6. Oprettelse af samarbejdsudvalg

I institutioner med mindst 25 beskæftigede skal der oprettes samarbejdsudvalg.

Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af beskæftigede er mindst 25, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder.

Hvis der oprettes flere samarbejdsudvalg inden for en institution, skal der også oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Det er af afgørende betydning for samarbejdet, at samarbejdsudvalgsstrukturen afspejler organisationsstrukturen.

Hvis flere statslige institutioner etablerer en fælles opgaveløsning/arbejdsplads med selvstændig ledelsesfunktion og mindst 25 ansatte, skal der oprettes samarbejdsudvalg.

I institutioner, hvor der på grund af det begrænsede antal medarbejdere ikke skal oprettes samarbejdsudvalg, skal der samarbejdes efter samme principper, som er indeholdt i denne aftale.

Stk. 2. Sammensætning af samarbejdsudvalg

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter.

Er der flere forhandlingsberettigede organisationer repræsenteret i institutionen, fastsættes fordelingen mellem organisationerne ved aftale mellem disse.

Den ansvarlige leder af institutionen eller af den pågældende del af institutionen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse.

Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse udpeges af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter i institutionen.

Skal der udpeges flere medarbejderrepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt institutionens øvrige medarbejdere. De pågældende anmeldes over for institutionens ledelse. Suppleanterne anmeldes på tilsvarende måde.

Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne.

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. En udpegnings bortfalder, når grundlaget for den ikke længere er til stede.

Stk. 3. Underudvalg

Samarbejdsudvalget kan nedsætte permanente eller midlertidige underudvalg til behandling af bestemte opgaver.

Hvis en af parterne ønsker det, skal der nedsættes et teknologiudvalg, et kompetenceudviklingsudvalg og/eller et ligestillingsudvalg.

Når samarbejdsudvalget nedsætter et underudvalg, skal udvalgets kompetence i forhold til samarbejdsudvalget være klart beskrevet i et kommissorium.

Stk. 4. Kontaktudvalg

Der kan oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter og en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

Cirkulærebemærkning til § 6:

Begrebet "arbejdssteder med selvstændig ledelsesfunktion" kræver en nærmere vurdering af parterne i den enkelte institutions samarbejdsudvalg. Vejledende er der tænkt på et ledelsesområde med en sådan selvstændig personaleadministration og budgetforvaltning, at det er rimeligt at oprette samarbejdsudvalg for det pågældende område.

Ved afgørelsen af om en arbejdsplads kan betragtes som en "institution", for hvilken der er pligt til at oprette samarbejdsudvalg, indgår blandt andet en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:

- 1) *Selvstændig ledelsesret*
- 2) *Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afsked*
- 3) *Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.*

Det er parterne i den enkelte institution, som må vurdere, om det er rimeligt at oprette flere samarbejdsudvalg.

Hvis der etableres samarbejde mellem en statslig institution og kommunale eller private institutioner med henblik på fremtidig fælles opgavevaretagelse, skal det sikres, at de statslige medarbejdere fortsat har de samme rettigheder til information, drøftelse og medbestemmelse omkring arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, som er indeholdt i denne aftale.

§ 7. Lokale aftaler om udvidelse af medarbejderindflydelsen (MIO)

Ledelse og medarbejdere kan for at udbygge samarbejdet lokalt indgå aftale om nedsættelse af et medindflydelsesorgan (MIO) i stedet for samarbejdsudvalget. Samarbejdsaftalens bestemmelser om indhold, struktur og sammensætning af udvalget kan i denne forbindelse fraviges.

Aftale herom skal indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter. Aftalen kan omfatte hele institutionen eller dele heraf. Hvis aftalen kun omfatter dele af institutionen, skal det tydeligt fremgå, hvilke dele af institutionen der er omfattet af aftalen.

Aftaler kan indgås om:

- 1) *Medindflydelsesformer, der erstatter og udvider det samarbejde, som foregår i henhold til samarbejdsaftalens bestemmelser.*
- 2) *Medindflydelsesformer, der kombinerer et udvidet samarbejde med de opgaver, der varetages af arbejdsmiljøorganisationen.*

Aftalen skal som minimum indeholde bestemmelser om medindflydelsens formål, indhold og struktur samt om ændring og opsigelse. Aftalen skal endvidere indeholde overvejelser om uddannelse af med-

arbejder- og ledelsesrepræsentanter samt om information og kommunikation.

Samarbejdsaftalens bestemmelser om uddannelse, samarbejdsudvalgenes opgaver samt medindflydelsens indhold er minimumsbestemmelser, som ikke kan fraviges i indskrænkende retning.

§ 8. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet kan der aftales en anden organisering af dette arbejde for eksempel ved at sammenlægge samarbejdsudvalget/MIO og arbejdsmiljøudvalget.

Anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet kræver en aftale, der skal indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter.

Aftalen kan omfatte hele institutionen eller dele heraf. Hvis aftalen kun omfatter dele af institutionen, skal det tydeligt fremgå, hvilke dele af institutionen der er omfattet af aftalen.

En aftale om ny organisering af arbejdsmiljøarbejdet berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder på decentralt og centralt niveau, som i arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til arbejdsmiljøorganisationen.

Aftalen skal være skriftlig og tilgængelig for de ansatte i institutionen.

Aftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af institutionens arbejdsmiljøpolitik og handleplan for, hvordan arbejdsmiljøet i institutionen kan forbedres.
- 2) Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i institutionen.
- 3) Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdslederens og øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet samt beskrivelse af relevante aktiviteter, f.eks. arbejdspladsvurdering og sikkerhedsrunder.
- 4) Angivelse af en procedure, som sikrer, at der hvert andet år gennemføres en evaluering af institutionens arbejdsmiljøarbejde og aftalens effekt herpå.
- 5) Angivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
- 6) Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

Når der aftales medindflydelsesformer, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøområdet kombineres i et udvalg, skal det sikres, at mindst en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant fra arbejdsmiljøorganisationen er repræsenteret i det kombinerede udvalg.

Samtlige repræsentanter i det kombinerede udvalg skal have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Cirkulærebemærkning til § 8:

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed giver hjemmel hertil, hvis der på den enkelte arbejdsplads er indgået aftale herom mellem ledelse og medarbejdere.

§ 9. Tilrettelæggelse af møder

Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.

Samarbejdsudvalgets medlemmer har den tavshedspligt, der følger af Forvaltningsloven.

Samarbejdsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

Møder afholdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet. Medlemmerne oppebærer time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse efter de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

Ved deltagelse i møder samt rejsetid i forbindelse hermed uden for de pågældendes normale arbejdstid ydes kompensation efter reglerne i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten mv.

I kombinerede samarbejdsorganer, som også varetager de arbejdsopgaver, der ellers ville være henlagt til arbejdsmiljøudvalg, følger med-

arbejderrepræsentanternes vilkår tillige af bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære om honorering af sikkerhedsrepræsentanter m.fl.

Stk. 2. Tilkald af sagkyndige

Ved behandlingen af specielle spørgsmål i samarbejdsudvalg og underudvalg kan hver af parterne tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område fra institutionen. Tilkald af andre sagkyndige herunder eksperter udefra forudsætter, at der er enighed om det.

Samarbejdsudvalget kan endvidere indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedsamarbejdsudvalg, de berørte faglige organisationer og aftalens centrale parter, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter et ønske om det.

§ 10. Tillidsrepræsentantbeskyttelse

Alle medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget, i samarbejdsorganer nedsat i henhold til § 7 (MIO) og kombinerede samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg nedsat efter § 8 har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanterne på området. Suppleanter har samme beskyttelse som stedfortrædere for tillidsrepræsentanter på området.

§ 11. Uddannelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer

Et samarbejdsudvalgsmedlem skal inden for de første 6 måneder efter sin udpegning have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer.

§ 12. Rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalg

De centrale parter nedsætter et udvalg, som har til formål at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed for samarbejdsudvalgene. Herudover er udvalget ansvarlig for uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene.

Stk. 2. Sekretariat

Udførelsen af udvalgets opgaver varetages af et sekretariat, som under ansvar for parterne varetager de daglige opgaver. Sekretariatet yder endvidere rådgivning og vejledning til både ledelse og medarbejderrepræsentanter i de statslige samarbejdsudvalg om samarbejds spørgsmål. Hver af parterne bidrager ligeligt til sekretariatets drift.

§ 13. Samarbejdsnævn

Samarbejdsnævnets opgave er at behandle og afgøre sager om fortolkning af og brud på aftalen.

Stk. 2. Sammensætning

Samarbejdsnævnet sammensættes med ligelig repræsentation fra hver af samarbejdsaftalens parter. Formanden udpeges af Finansministeriet blandt nævnets medlemmer. Næstformanden udpeges af centralorganisationerne blandt nævnets medlemmer.

§ 14. Uoverensstemmelse

Uoverensstemmelser om fortolkningen af og påstande om brud på aftalens bestemmelser kan af hver af parterne i samarbejdsudvalget kræves behandlet i et evt. hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægges uoverensstemmelsen til afgørelse i Samarbejdsnævnet.

Stk. 2. Direkte forelæggelse for Samarbejdsnævnet

Er der ikke oprettet hovedsamarbejdsudvalg i institutionen forelægges uoverensstemmelsen direkte til afgørelse i Samarbejdsnævnet.

§ 15. Brud på informationspligten

Ved brud på informationspligten (aftalens § 3 stk. 2 og 3) kan medarbejdersiden fremsætte anmodning om, at forpligtelsen skal overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt. Ledelsen har derefter en frist på 1 måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

Stk. 2. Sanktioner

Er der ikke inden for fristen taget skridt til at opfylde forpligtelsen, kan medarbejdersiden indgive en klage for Samarbejdsnævnet. Ved brud på aftalen kan Samarbejdsnævnet eller voldgiftsretten, jævnfør § 16, fastsætte passende sanktioner, f.eks. en påtale eller idømmelse af bod. Bodden kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger.

§ 16. Voldgift

Kan der ikke opnås enighed i Samarbejdsnævnet i sager om fortolkning af og brud på aftalens bestemmelser, indbringes spørgsmålet for en voldgiftsret.

Stk. 2. Sammensætning

Voldgiftsretten består af fire medlemmer, hvoraf to udpeges af Finansministeriet og to udpeges af centralorganisationerne. Voldgiftsretten udpeger en opmand. Hvis der ikke kan opnås enighed om udpegningen af opmand, anmodes Arbejdsretten om at udpege denne.

Stk. 3. Kendelser

Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

§ 17. Værnepligtige

Aftalen omfatter ikke personel til pligtig tjeneste. I det omfang forholdene i det militære forsvar og i det civile beredskab kræver det, kan der efter forhandling med berørte personaleorganisationer foretages afvigelser fra aftalens bestemmelser.

§ 18. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft, når den er underskrevet af parterne. Samtidig ophæves:

Cirkulære af 8. maj 2008 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Cirkulærebemærkning til § 18:

Aftalen har virkning fra indgåelsen. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9420 af 8. maj 2008 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (Perst. nr. 012-08).

§ 19. Opsigelse

Denne aftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den første i en måned. Efter opsigelse løber aftalen videre, indtil den erstattes af en ny aftale dog længst i indtil 12 måneder efter opsigelsen.

København den 1. juni 2011

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Flemming Vinther
CO10 - Centralorganisationen af 2010
Peter Ibsen
Lærernes Centralorganisation
Anders Bondo Christensen
AC
Erik Jylling

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Mikkel Planthin