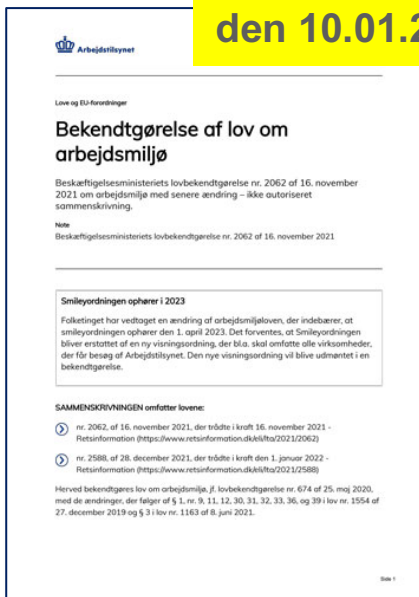
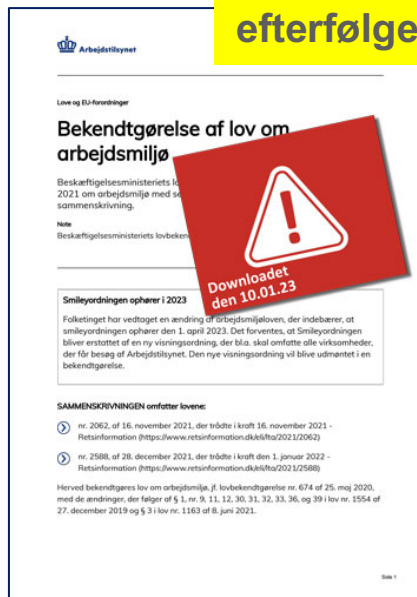


Downloadet
den 10.01.23



Markeret
efterfølgende



Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø – med markeringer

Baggrunden for denne markering er, at mange ikke er klar over, hvilke krav loven stiller. En bekendtgørelse er bindende for borgere, virksomheder og myndigheder. En bekendtgørelse uddyber eller præciserer lovregler.

Markering af afsnit om RISIKOVURDERING i træer

10. januar 2023 er denne udgave af lovbekendtgørelse nr. 2062 om arbejdsmiljø downloadet fra nettet.

Her er **relevante afsnit om udarbejdelse af skriftlig arbejdspladsvurdering mm.** markeret med gult og et ikon for RISIKOVURDERING



Der er markeret de forberedelser som, lovgivningen fortæller, arbejdsgiveren som minimum skal have sikret sig er foretaget tage, når du arbejder fra med erhvervmæssig træklating.

Love og EU-forordninger

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø

Beskæftigelsesministeriets lov nr. 2062 af 16. november 2021 om arbejdsmiljø med senere ændringer og sammenskrivning.

Note

Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020 om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om arbejdsmiljøinspektion.





Downloadet
den 10.01.23

Smileyordningen ophører i 2023

Folketinget har vedtaget en ændring af arbejdsmiljøloven, der indebærer, at smileyordningen ophører den 1. april 2023. Det forventes, at Smileyordningen bliver erstattet af en ny visningsordning, der bl.a. skal omfatte alle virksomheder, der får besøg af Arbejdstilsynet. Den nye visningsordning vil blive udmøntet i en bekendtgørelse.

SAMMENSKRIVNINGEN omfatter lovene:

-  nr. 2062, af 16. november 2021, der trådte i kraft 16. november 2021 - Retsinformation (<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/2062>)
-  nr. 2588, af 28. december 2021, der trådte i kraft den 1. januar 2022 - Retsinformation (<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/2588>)

Herved bekendtgøres lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020, med de ændringer, der følger af § 1, nr. 9, 11, 12, 30, 31, 32, 33, 36, og 39 i lov nr. 1554 af 27. december 2019 og § 3 i lov nr. 1163 af 8. juni 2021.

Kapitel 1 Formål og område

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe

1. et sikkert og sundt fysisk og psykisk 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.

§ 1 a. (Ophævet)

§ 2. Loven omfatter arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Undtaget er

1. arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, med de begrænsninger, der følger af § 59 om unge under 18 år,
2. arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand, med de begrænsninger, der følger af § 59 om unge under 18 år,
3. arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Stk. 3. For arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, og for det arbejde, der udføres for en arbejdsgiver som nævnt i stk. 2, gælder dog følgende bestemmelser:

1. § 20 om flere arbejdsgivere m.v. 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 m.v.,
2. §§ 38 og 39 om arbejdets udførelse, for så vidt angår det arbejde, der er nævnt i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, samt § 41 om farligt arbejde og § 41 a om erhvervsmæssige kvalifikationer fra udlandet,
3. §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler m.v.,
4. §§ 48-49 c om stoffer og materialer og
5. § 58 om vejtransport.

Stk. 4. Frivilligt arbejde, der har karakter af fritidsaktiviteter, og som udføres for almennyttige foreninger, der ikke har fortjeneste som formål, er undtaget fra §§ 5-11 a om samarbejde om sikkerhed og sundhed samt arbejdsmiljøorganisation og § 15 a om arbejdspladsvurdering.

§ 2 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 med de fornødne tilpasninger også skal gælde arbejde for en arbejdsgiver, hvor der er risiko for arbejdsrelateret vold,

trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsgiverens pligt til at fastlægge retningslinjer og vejlede ansatte om forhold omfattet af stk. 1 og til at tilbyde ansatte bistand til politianmeldelse af arbejdsrelaterede voldsepisoder uden for arbejdstid.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at en eller flere af bestemmelserne i kapitel 2, 4, 5, 11 a, 13, 14, 14 a og 15 skal gælde for regler fastsat efter stk. 2.

§ 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 fiskefartøjer,
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.

§ 4 a. 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.

Kapitel 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.

Arbejds miljøorganisation

§ 6. I virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om opbygning af en arbejds miljøorganisation i visse brancher eller typer af virksomheder.

§ 6 a. I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejds miljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejds miljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejds miljøorganisationen 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, § 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, § 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 1½ 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 arbejdsmiljørepræsentanten 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 arbejdslederens 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. (Ophævet)

§ 13 b. (Ophævet)

§ 13 c. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at anvende den nødvendige sagkundskab, når Arbejdstilsynet påbyder det, jf. § 77 a, stk. 1.

Kapitel 3 Branchefællesskaber for arbejdsmiljø

§ 14. Beskæftigelsesministeren godkender efter udtalelse fra Arbejdstilmiljørådet, jf. § 66, stk. 3, 3. pkt., et antal branchefællesskaber for arbejdsmiljø, 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 branchefællesskab for arbejdsmiljø dækker, skal hver udpege lige mange medlemmer til branchefællesskabet. Det enkelte branchefællesskab 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 udpegningsstedet i løbet af en periode, gælder den kun til periodens udløb.

Stk. 3. Det enkelte branchefællesskab for arbejdsmiljø 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. Det enkelte branchefællesskab for arbejdsmiljø fastsætter selv sin forretningsorden og etablerer et sekretariat.

Stk. 5. Det enkelte branchefællesskab for arbejdsmiljø afgiver hvert år en redegørelse om sin virksomhed til beskæftigelsesministeren.

§ 14 a. Det enkelte branchefællesskab for arbejdsmiljø skal inden for branchefællesskabets område bistå branchens virksomheder med information og vejledning om arbejdsmiljø. Det enkelte branchefællesskab for arbejdsmiljø kan iværksætte og deltage i særlige virksomhedsrettede arbejdsmiljøaktiviteter inden for branchen og deltage i tværgående aktiviteter iværksat af Arbejdsmiljørådet efter § 66, stk. 6.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om branchefællesskaberne for arbejdsmiljø, deres opbygning, sammensætning og virksomhed, herunder om branchefællesskabernes opgaver og funktion.

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

Kapitel 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 m.v.,
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 m.v. 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.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til efter anmodning at videregive eller offentliggøre virksomhedens arbejdspladsvurdering vedrørende elektromagnetiske felter.

§ 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 påbuddet.

§ 19. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejde om sikkerhed og sundhed efter kapitel 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.

§ 20 a. 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 koordinatore 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. Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal ske ved anvendelse af den nødvendige sagkundskab.

§ 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.

§ 22 a. 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 den, 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 denne leder. Arbejdslederen 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 arbejdslederen sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved arbejdslederens indgriben på stedet, skal denne 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, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, 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 fremstillere 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 reparatøren 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 m.v. Det samme gælder den, der på lignende måde rådgiver om arbejdsmiljømæssige forhold.

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

Bygherre m.v.

§ 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 arbejdsgiveres 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.

Kapitel 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 arbejdsgange, 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 erhvervsmæssige 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 erhvervsmæssige 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 erhvervsmæssige kvalifikationer er erhvervet i andre EU-lande, EØS-lande eller lande, der har aftaler med EU, skal have sine erhvervsmæssige 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 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.

§ 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, erhvervserfaring eller lignende.

Kapitel 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, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
2. velfærdsforanstaltninger m.v., 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 m.v.

§ 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 m.v. skal forelægges Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse, før de bringes til udførelse,
3. bygninger, lokaler, arealer m.v. ikke må udlejes til erhvervsvirksomhed, før spørgsmålet, om lokalerne m.v. kan anvendes til det påtænkte formål, har været forelagt Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse.

Kapitel 7 Tekniske hjælpemidler m.v.

§ 45. Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler 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 m.v., 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 m.v., 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.

Kapitel 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.

§ 49 a. Med henblik på at forebygge og imødegå sundheds- og ulykkesskader 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 for 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.

§ 49 b. 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.

§ 49 c. 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.

Kapitel 9 Hvileperiode 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 dokumenteres skriftligt.

§ 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 hvileperiodes 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 undtagelsesvis 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.

Kapitel 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 husholdning eller udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til husstanden, herunder i landbrugsvirksomheder, undtages fra forbuddet 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 forbuddet 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 forbuddet i stk. 2 og §§ 61 og 62 kan fraviges, for så vidt angår unges optræden i forestillinger m.v. 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.

§ 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.

§ 62 a. 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.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med justitsministeren i forbindelse med henlæggelse af opgaver til politiet efter denne lov fastsætte regler om, hvilken myndighed inden for politiet der varetager de pågældende opgaver.

Kapitel 11 Lægeundersøgelse m.v.

§ 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, arbejds-hygieniske 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 den kommunale sundhedstjeneste 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 dennes 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 dennes 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.

Kapitel 11 a Anerkendt arbejdsmiljøcertifikat

§ 65 a. En virksomhed med ansatte kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 65 c. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal vedrøre enten den juridiske enhed med alle tilhørende produktionsenheder eller en eller flere produktionsenheder.

Stk. 2. Ved en virksomhed, for hvilken der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, forstås en juridisk enhed i form af:

1. En fysisk person i dennes egenskab af arbejdsgiver.
2. En juridisk person eller en filial af en udenlandsk juridisk person.

3. En statslig administrativ enhed.
4. En region.
5. En kommune.
6. Et kommunalt fællesskab.

Stk. 3. Ved en produktionsenhed, for hvilken der kan udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, forstås:

1. Den hovedaktivitet, som udøves af en juridisk enhed, der kun har én hovedaktivitet, og hvor al aktivitet udøves på eller fra samme geografiske adresse som den juridiske enheds adresse.
2. Den enkelte hovedaktivitet, hvis en juridisk enhed har flere hovedaktiviteter, der udøves på eller fra én geografisk adresse.
3. Den enkelte aktivitet, hvis en juridisk enhed har aktiviteter, der udøves på eller fra flere geografiske adresser.

Stk. 4. Der kan ikke udstedes et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat for en byggeplads.

§ 65 b. For at en virksomhed kan få udstedt et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder for en tilhørende produktionsenhed, skal virksomheden opfylde følgende krav:

1. Virksomhedens eller produktionsenhedens materielle arbejdsmiljø skal være i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav, for så vidt angår væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en række områder. Ved væsentlige arbejdsmiljøproblemer forstås problemer, der vil kunne medføre et påbud i henhold til denne lov.
2. Virksomheden eller produktionsenheden skal have opfyldt kravene til dens egenindsats i forbindelse med arbejdsmiljøet.
3. Der skal foreligge dokumentation for dels virksomhedens eller produktionsenhedens indsats for at opfylde kravene i nr. 1 og 2, dels resultaterne af denne indsats. Det skal i denne forbindelse dokumenteres, at medarbejderne eller deres repræsentanter har været inddraget i arbejdet med at opfylde kravene i nr. 1 og 2.

Stk. 2. Ud over de i stk. 1 anførte krav kan der stilles krav om, at virksomheden under medvirken af medarbejdere eller deres repræsentanter skal have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for en rummelig arbejdsplads og et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme på arbejdspladsen. Virksomheden skal i givet fald dokumentere, at den lever op til kravet.

Stk. 3. Ud over de krav, der er anført i stk. 1 og 2, kan der stilles krav om, at virksomheden i anonymiseret form skal oplyse certificeringsorganet om arbejdsulykker, som virksomheden har pligt til at anmelde, og om anmeldte erhvervssygdomme, som virksomheden har kendskab til, og om forebyggelse heraf.

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

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at virksomhedernes dokumentation efter stk. 1-4 skal være offentligt tilgængelig.

§ 65 c. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan opnås gennem akkrediteret certificering. Akkrediteret certificering foretages af et certificeringsorgan. De pågældende organer skal være akkrediteret hertil af DANAK eller et tilsvarende anerkendt akkrediteringsorgan.

Stk. 2. Certificeringsorganer betaler for at blive akkrediteret efter regler fastsat af akkrediteringsorganet. Virksomhederne betaler for certificering, herunder udstedelse af certifikat.

Stk. 3. Et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat er gyldigt 3 år fra udstedelse.

§ 65 d. Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med erhvervsministeren fastsætte nærmere regler om certificering i forbindelse med udstedelse af et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Der kan i den forbindelse fastsættes regler om krav til akkrediterings- og certificeringsorganerne, herunder supplerende krav til certificeringsorganernes audit og kompetencer, og regler om udstedelse af anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder om offentliggørelse af virksomheder med certifikat.

Kapitel 12 Arbejdsmiljørådet

§ 66. Arbejdsmiljørådet deltager i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af den samlede arbejdsmiljøindsats gennem rådgivning af beskæftigelsesministeren og afgiver indstilling til beskæftigelsesministeren om

1. overordnede mål for og prioritering af arbejdsmiljøindsatsen,
2. fordeling af midler efter § 68 a, stk. 1, og
3. opfølgning på Arbejdsmiljørådets indsats.

Stk. 2. Arbejdsmiljørådet giver i forbindelse med indstillingerne efter stk. 1 en status til beskæftigelsesministeren for opfølgning på de konkrete måltal på brancheniveau, som Arbejdsmiljørådet har opstillet i dialog med branchefællesskaberne for arbejdsmiljø.

Stk. 3. Arbejdsmiljørådet drøfter på eget initiativ spørgsmål, som det finder af betydning for arbejdsmiljøet og arbejdsskadeområdet, 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 branchefællesskaber for arbejdsmiljø efter § 14, stk. 1.

Stk. 4. Arbejdsmiljørådet udtaler sig om og giver forslag til lovændringer og nye regler. Ved udarbejdelse af regler i henhold til bemyndigelse i denne lov skal Arbejdsmiljørådet

medvirke gennem repræsentanter udpeget af rådet inden for eller uden for dettes medlemskreds. Endvidere skal rådets udtalelse indhentes, forinden reglerne fastsættes.

Stk. 5. Arbejdsmiljørådet afgiver hvert år en redegørelse til beskæftigelsesministeren om udviklingen på arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet og om de forbedringer, som rådet finder ønskelige.

Stk. 6. Arbejdsmiljørådet iværksætter tværgående aktiviteter for de midler, der afsættes hertil i medfør af § 68 a, stk. 1.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om de tværgående aktiviteter efter stk. 6.

§ 66 a. (Ophævet)

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

1. Otte medlemmer indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation.
2. To medlemmer indstillet af Akademikerne.
3. Fire medlemmer indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
4. Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
5. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.
6. Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.
7. To medlemmer indstillet af regionerne i forening og KL i fællesskab.
8. Et medlem indstillet af Skatteministeriet.

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

Stk. 3. Afgørelser i Arbejdsmiljørådet 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. Ministeriet for sundhed og forebyggelse.

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.

Kapitel 12 a Finansiering af parternes arbejdsmiljøindsats m.v.

§ 68. Midler til staten, jf. stk. 7, og til gennemførelse af Arbejdsmiljørådets aktiviteter og indsatsen fra branchefællesskaberne for arbejdsmiljø til forbedring af arbejdsmiljøet tilvejebringes ved bidrag, jf. stk. 2 og 3, fra

1. staten,
2. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, for så vidt angår opgavevaretagelsen vedrørende finansiering af erhvervssygdomsområdet, jf. § 3 i lov om Arbejdsmarkedets Erhvervssikring²⁾
3. forsikringselskaber, der tegner arbejdsskedeforsikring,
4. kommuner, regioner og andre arbejdsgivere, der ikke har tegnet forsikring, jf. § 48, stk. 1-5, og § 88 i lov om arbejdsskadesikring, og
5. Garantifonden for skadesforsikringselskaber i de situationer, hvor Garantifonden har overtaget administrationen af en bestand af arbejdsulykkesforsikringer i et forsikringselskab, jf. lov om en garantifond for skadesforsikringselskaber.

Stk. 2. Bidraget efter stk. 1 skal fremgå af den årlige finanslov og består af et beløb på 45 mio. kr., der reguleres af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Arbejdsmiljørådet. Beløbet fordeles forholdsmæssigt på de bidragspligtige, jf. stk. 1, ud fra deres andele af de samlede godtgørelser for varigt mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som er tilkendt efter lov om arbejdsskadesikring i året før det år, hvor bidraget opkræves.

Stk. 3. Bidraget efter stk. 1 består endvidere af et beløb, som fastsættes som gennemsnittet af 2 pct. af de årlige godtgørelser for varigt mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som er tilkendt i arbejdsulykkesager efter lov om arbejdsskadesikring i en 10-årig periode. Perioden på 10 år regnes fra og med det kalenderår, som ligger 2 år før bidragsåret og 10 år bagud. Beløbet opkræves hos de bidragspligtige, jf. stk. 1, bortset fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, jf. stk. 1, nr. 2, ud fra deres andel af de samlede godtgørelser for varigt mén og erstatninger for erhvervsevnetab, som er tilkendt i arbejdsulykkesager efter lov om arbejdsskadesikring i året før det år, hvor bidraget opkræves.

Stk. 4. Til dækning af bidrag efter stk. 2 og 3 kan forsikringselskaberne forhøje præmierne for lovpligtig arbejdsskedeforsikring forholdsmæssigt uanset de truffne forsikringsaftaler.

Stk. 5. Til dækning af bidraget efter stk. 2 kan Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, for så

vidt angår opgavevaretagelsen vedrørende finansiering af erhvervssygdomsområdet, jf. § 3 i lov om Arbejdsmarkedets Erhvervssikring³⁾, 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 fordeler efter indstilling fra Arbejds miljørådet de tilvejebragte midler efter § 68 til gennemførelse af arbejdsmiljøindsatsen og melder tilskudsrammer ud til Arbejds miljørådets aktiviteter, herunder til tværgående aktiviteter, jf. § 66, stk. 6, og til de enkelte branchefællesskaber for arbejdsmiljø.

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

Stk. 3. Arbejds miljørådet og de enkelte branchefællesskaber for arbejdsmiljø 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 Arbejds miljørådets midler til tværgående aktiviteter. Beskæftigelsesministeren kan dog efter høring af Arbejds miljørådet træffe anden beslutning om midlernes anvendelse.

Stk. 6. Arbejds miljørådet fordeler midler til tværgående aktiviteter efter stk. 1 og 5 mellem branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og Arbejds miljørådet.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om udbetaling af tilskud, udarbejdelse af årsplaner, som branchefællesskaberne for arbejdsmiljø skal udarbejde, regnskabsaflæggelse og efterregulering m.v. for branchefællesskaberne for arbejdsmiljø. 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.

§ 68 b. (Ophævet)

Kapitel 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, branchefællesskaber for arbejdsmiljø, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål,
2. yde virksomheder med 1-4 ansatte yderligere vejledning end den, der er nævnt i nr. 1,
3. bistå Beskæftigelsesministeriet med forberedelse af regler i henhold til loven,
4. udstede forskrifter i henhold til bemyndigelse fra beskæftigelsesministeren,
5. holde sig orienteret om den tekniske og sociale udvikling med henblik på forbedring af arbejdet for sikkerhed og sundhed i arbejdsmiljøet,
6. behandle planer for arbejdsprocesser, arbejdssteder, tekniske hjælpemidler m.v. samt stoffer og materialer og meddele tilladelser i henhold til loven eller administrative regler,
7. 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 registreringsystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervssygdomme, jf. § 75.

Stk. 3. Arbejdstilsynet har terminaladgang til oplysninger om arbejdsulykker og erhvervssygdomme i Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings og Arbejdstilsynets fælles system til anmeldelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme, jf. § 34 a, stk. 1, i lov om arbejdsskadesikring, herunder til indsamling og samkøring i kontroløjemed samt til analyse, forebyggelse og statistik.

Stk. 4. Arbejdstilsynet kan, i det omfang det er nødvendigt til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, indsamle og samkøre oplysninger i kontroløjemed

1. fra indkomstregisteret om ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, og timeantal,
2. fra det fælles it-baserede datagrundlag til brug for administrationen af

arbejdsmarkedslovgivningen, jf. § 47 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v., om sygedagpengelængden, fraværsårsagen, ydelsen, sagsarten og ansættelsesstedet samt sygedagpengenes forløb og ophør for modtagere af sygedagpenge og

3. fra CPR-registeret om statsborgerskab og indrejsedato.

Stk. 5. Arbejdstilsynet kan, i det omfang det er nødvendigt i kontroløjemed og til analyse- og forebyggelsesformål samt statistiske formål, indsamle og samkøre oplysninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings øvrige datagrundlag ud over det i stk. 3 nævnte om arbejdsulykker og erhvervssygdomme, jf. § 34 a, stk. 2, i lov om arbejdsskadesikring.

Stk. 6. Arbejdstilsynet kan indsamle og behandle, herunder foretage samkøring af, oplysninger fra andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver, herunder til identifikation af virksomheder til brug for målretning af Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn og til analyse, forebyggelse og statistik.

Stk. 7. Arbejdstilsynet kan videregive egne oplysninger og oplysninger, som er omfattet af stk. 1-6, til andre myndigheder, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver, herunder kontrol- og tilsynsopgaver.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for Arbejdstilsynets indsamling, behandling og videregivelse af oplysninger efter stk. 6 og 7, herunder hvornår og til hvilke formål og opgaver oplysninger kan indsamles og behandles, hvornår sletning af oplysninger skal finde sted, og om de tekniske og organisatoriske foranstaltninger, der skal iagttages ved behandlingen.

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om Arbejdstilsynets behandling af personoplysninger i forbindelse med virksomheders brug af hjælpeværktøjer og andre løsninger, som Arbejdstilsynet stiller til rådighed for virksomhederne, herunder om ansvar og opgaver.

§ 72 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, kun bliver underlagt tilsyn, når der er særlig anledning til det.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven gennemfører undersøgelsesbesøg på virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk. 1. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, hvilke virksomheder der skal have undersøgelsesbesøg, hvornår undersøgelsesbesøg skal gennemføres, varigheden af den periode, hvor Arbejdstilsynet gennemfører undersøgelsesbesøg, indholdet af undersøgelsesbesøget m.v.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i undersøgelsesbesøg på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. stk.

1, alene træffer afgørelser om forhold, der straks skal imødegås for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2, eller forhold, der skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. § 77, stk. 1.

§ 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. 3, 3. pkt., og § 66, stk. 4, 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 m.v. 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 fastsætte regler om gebyrer, herunder om opkrævning og indbetaling, til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved:

1. Godkendelse og kvalitetssikring samt uddannelse 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.
4. Behandling af ansøgninger om autorisation samt ændringer og kontrol deraf, jf. § 13 c.

Stk. 7. Gebyrer til Arbejdstilsynet efter stk. 6, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdag.

Stk. 8. Gebyrer til Arbejdstilsynet efter stk. 6 reguleres automatisk med det generelle pris- og lønindeks.

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

§ 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.

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.

§ 74 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at Arbejdstilsynet som led i tilsynsopgaven efter § 72, stk. 1, nr. 7, skal gennemføre skærpet tilsyn, når Arbejdstilsynet over for samme virksomhed forinden har truffet afgørelse om forhold, der skal imødegås straks for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, jf. § 77, stk. 2.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om opkrævning og betaling af et gebyr fra virksomhederne til dækning af Arbejdstilsynets omkostninger ved det skærpede tilsyn, jf. stk. 1. Gebyr, der ikke betales rettidigt, forrentes med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.

§ 75. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om pligt til anmeldelse af arbejdsulykker, forgiftningstilfælde, erhvervssygdomme 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.

§ 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-erhvervsmæssig karakter, der udføres af en person på eller i dennes private bolig, fritidsbolig, grund i tilknytning hertil, køretøj, fritidsfartøj eller andre løsørestande 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.

Stk. 6. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse tale med ansatte, uden at andre er til stede.

Stk. 7. Arbejdstilsynets medarbejdere kan som led i tilsynets udøvelse gennemføre gruppesamtaler med ansatte, når det er arbejdsmiljøfagligt begrundet. Under gruppesamtaler med ansatte har arbejdsgiveren, dennes repræsentant, jf. §§ 23 og 24, eller en person, som arbejdsgiveren har udpeget hertil, ret til at være til stede, medmindre Arbejdstilsynets medarbejdere vurderer, at der er risiko for, at formålet med gruppesamtalen derved forspildes.

§ 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 øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen,
2. at brugen af en maskine, en maskindel, 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 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.

§ 77 a. Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at 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 påbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder eventuelle frister for opbygning og anvendelse af egne kompetencer.

§ 77 b. Arbejdstilsynet kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist.

Stk. 2. En aftale kan indgås, når

1. Arbejdstilsynet har konstateret forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og som skal bringes i orden inden for en frist, og arbejdsgiveren ønsker at løse det pågældende arbejdsmiljøproblem flere steder på virksomheden eller
2. Arbejdstilsynet har mistanke om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og arbejdsgiveren ønsker at løse det eller de arbejdsmiljøproblemer, der er mistanke om.

Stk. 3. Når der indgås en aftale efter stk. 1 og 2, skal arbejdsmiljøorganisationen eller i virksomheder uden pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation de ansatte orienteres om, at der er indgået en aftale, og arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte skal inddrages i arbejdet med løsningen af arbejdsmiljøproblemet.

Stk. 4. En aftale vil blive fulgt op af et tilsyn for at kontrollere forholdene.

Stk. 5. En aftale kan opsiges af arbejdsgiveren eller af Arbejdstilsynet, hvis de forhold, der

lå til grund for aftalen, ændrer sig væsentligt.

§ 78. (Ophævet)

§ 78 a. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljø ved navns nævnelse på grundlag af resultatet af tilsynet, herunder påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, om offentliggørelse af de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelser, og om, hvorvidt virksomheden er under skærpet tilsyn. 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. I forbindelse hermed kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om, at offentliggørelse af arbejdsmiljøet i virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kan ophøre helt eller i en nærmere angiven periode.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om offentliggørelse, herunder digitalt, af oplysninger om sikkerhedsforanstaltninger for virksomheder, hvor der er risiko for større uheld med farlige stoffer, herunder oplysninger, der indgår i sikkerhedsdokumentationen for sådanne virksomheder.

§ 78 b. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at der gennemføres forsøgsaktiviteter og udviklingsaktiviteter, der fraviger bestemmelserne i §§ 77-78 a. Dette gælder dog ikke, når der træffes afgørelse om forhold, som skal bringes i orden straks på grund af en betydelig fare, jf. § 77, stk. 1, eller som skal imødegås straks, jf. § 77, stk. 2.

§ 78 c. Arbejdsgiveren skal give skriftlig tilbagemelding på Arbejdstilsynets afgørelser, når Arbejdstilsynet anmoder om det.

Stk. 2. Ved tilbagemelding på afgørelser skal arbejdsgiveren sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte i virksomheder, der ikke har pligt til at etablere arbejdsmiljøorganisation, inden tilbagemeldingsfristens udløb er blevet gjort bekendt med indholdet af tilbagemeldingen. Arbejdsgiverens skal afgive erklæring herom.

§ 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 og kapitel 2 i lov om elektroniske cigaretter m.v. Arbejdstilsynet kan, eventuelt på nærmere angivne vilkår, påbyde, at forhold, der strider mod lovgivningen om røgfri miljøer og kapitel 2 i lov om elektroniske cigaretter m.v., 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.

Beskæftigelsesministeren kan efter forhandling med ministeren for sundhed og forebyggelse fastsætte nærmere regler om udøvelsen af tilsynet.

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

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

Kapitel 13 a Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

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

Kapitel 14 Klageadgang

§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, eller i henhold til en EU-forordning vedrørende forhold omfattet af denne lov kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet, inden 4 uger efter at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til behandling i Arbejds miljøklagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets 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 Arbejds miljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Stk. 5. Afgørelser truffet af Arbejds miljøklagenævnet 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. 7, kan indbringes for beskæftigelsesministeren

inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 7. Arbejdstilsynets offentliggørelse af virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, jf. § 78 a, stk. 2, og Arbejdstilsynets beslutning om advisering af certificeringsorganet efter regler udstedt i medfør af § 72 a, stk. 4, kan ikke påklages til anden administrativ myndighed.

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

1. Fire medlemmer indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation.
2. Et medlem indstillet af Akademikerne.
3. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening.
4. Et medlem indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landbrug & Fødevarer i fællesskab.
5. Et medlem indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening.
6. Et medlem indstillet af KL, regionerne i forening samt Skatteministeriet i fællesskab.
7. Et medlem indstillet af Ledernes Hovedorganisation.
8. Et medlem med særlig teknisk sagkundskab indstillet af Danmarks Tekniske Universitet.
9. Et medlem med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab indstillet af Ministeriet for sundhed og forebyggelse.

Stk. 2. Formanden skal være ansat i Ankestyrelsen og have bestået juridisk kandidateksamen.

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

Stk. 4. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser træffes af formanden og de i stk. 1, nr. 1-7, 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. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser i henhold til regler udstedt i medfør af § 9, stk. 2, vedrørende godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen og udbydere af arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatore 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 arbejdsmiljøloven.

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. Arbejdsmiljøklagenævnet afgiver hvert år en beretning om sin virksomhed til Arbejdsmiljørådet og beskæftigelsesministeren.

Stk. 11. Sekretariatsbetjeningen af Arbejdsmiljøklagenævnet varetages af Ankestyrelsen.

Stk. 12. Arbejdsmiljøklagenævnets forretningsorden fastsættes af beskæftigelsesministeren.

§ 81 b. 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.

Kapitel 14 a Obligatorisk digital kommunikation

§ 81 c. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at skriftlig kommunikation til og fra Arbejdstilsynet om forhold, som er omfattet af denne lov, skal foregå digitalt. Efter forhandling med den pågældende minister kan tilsvarende regler fastsættes for andre offentlige myndigheder, som har opgaver efter denne lov.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om digital kommunikation, herunder om anvendelse af bestemte it-systemer, særlige digitale formater og digital signatur el.lign.

Stk. 3. En digital meddelelse anses for at være kommet frem, når den er tilgængelig for adressaten for meddelelsen.

Kapitel 15 Straf

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

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, når 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 eller 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,

1. at der for unge under 18 år er sket en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, jf. stk. 2,
2. at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 4, nr. 1,
3. at der for flere personer er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare herfor, eller
4. at den pågældende fysiske eller juridiske person inden for 4 år tidligere er straffet en eller flere gange for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 6. Ved arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48,

stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10 skal der ved straffens udmåling, jf. stk. 1, 2, 4 og 5, lægges vægt på virksomhedens størrelse. Tilsvarende gælder ved arbejdsgiverens manglende efterkommelse af påbud efter § 77 eller § 77 a, stk. 1, der omhandler disse bestemmelser.

Stk. 7. Sker der ikke konfiskation af udbytte, som er opnået ved overtrædelsen, skal der ved udmåling af bøde, herunder tillægsbøde, tages særligt hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet økonomisk fordel.

Stk. 8. Straffelovens § 23 om medvirken finder anvendelse på det i stk. 1 og 2 omhandlede strafansvar.

Stk. 9. Forældelsesfristen for strafansvaret er 5 år ved overtrædelse af §§ 30-34 samt regler udstedt i henhold til § 35.

§ 82 a. 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. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan.

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 arbejdsgiveren 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 og 4-6, tilsvarende anvendelse.

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

1. anvendelse af personlige værnemidler,
2. anvendelse af udsugningsforanstaltninger,
3. anvendelse af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger,
4. anvendelse af forsvarlige arbejdsmetoder eller

5. certifikater til kran og gaffeltruck.

§ 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 arbejdsgiveren 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 m.v. (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.

§ 87 a. (Ophævet)

Kapitel 16 Ikrafttræden m.v.

§ 88. Loven træder i kraft den 1. juli 1977. § 13 træder i kraft den 1. maj 1978. Stk. 2. (Udelades)

§ 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.

Lov nr. 155 af 20. februar 2013 indeholder følgende bestemmelser:

§ 28. Loven træder i kraft den 1. juli 2013.

§ 29. De udpegninger af private virksomheder og offentlige myndigheder til at gennemføre godkendelses- og kontrolopgaver i henhold til Den Europæiske Unions retsakter, der er foretaget efter § 74, stk. 6, i lov om arbejdsmiljø, er fortsat gældende efter ikrafttrædelsen af denne lov.

Stk. 2. Klage over en afgørelse truffet før den 1. juli 2013 af en privat virksomhed eller en offentlig myndighed udpeget i medfør af § 74, stk. 6, i lov om arbejdsmiljø kan indbringes for Arbejdstilsynet efter § 81 b, stk. 2, i lov om arbejdsmiljø. Klager over afgørelser truffet efter den 1. juli 2013 behandles efter § 26 i denne lov.

Lov nr. 238 af 18. marts 2014 (Obligatorisk digital kommunikation)⁴⁾ indeholder følgende bestemmelser:

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft 1. april 2014.

Stk. 2. Regler udstedt i medfør af § 75, stk. 5-7, i lov om arbejdsmiljø forbliver i kraft, indtil de ophæves eller erstattes af regler udstedt i medfør af § 81 c i lov om arbejdsmiljø.

Lov nr. 1543 af 19. december 2017 (Ændring af reglerne om arbejdsmiljøcertifikat m.v.)⁵⁾ indeholder følgende bestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2018.

Stk. 2. § 1, nr. 3-6, finder ikke anvendelse på anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, der er udstedt før lovens ikrafttræden. For sådanne certifikater finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 3. Regler fastsat i medfør af arbejdsmiljølovens § 65 b, stk. 3 og 4, jf. lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller afløses af forskrifter udstedt i medfør af arbejdsmiljølovens § 65 b, stk. 4 og 5.

Lov nr. 1554 af 27. december 2019 (Gennemførelse af aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet m.v.)⁶⁾ indeholder følgende bestemmelser:

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2020, jf. dog stk. 2-4.

Stk. 2. § 1, nr. 30 og 33, træder i kraft den 1. september 2020.

Stk. 3. § 1, nr. 9, 11, 12, 31 og 32, træder i kraft den 1. april 2021.

Stk. 4. § 1, nr. 36 og 39, træder i kraft den 1. september 2021.

Lov nr. 1163 af 8. juni 2021 (Øget investorbekyttelse ved grænseoverskridende markedsføring af investeringer og styrket tilsyn med aktører på det digitale marked for finansielle ydelser m.v.) indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 16

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2021, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2-9. (Udelades)

Beskæftigelsesministeriet, den 3. november 2021

Mattias Tesfaye / Sine Frederiksen

Officielle noter

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EF-Tidende 1989, nr. L 183, side 1, med senere ændringer, Rådets direktiv 92/57/EØF af 24. juni 1992 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed på midlertidige eller mobile byggepladser, EF-Tidende 1992, nr. L 245, side 6, med senere ændringer, visse bestemmelser i Rådets direktiv 94/33/EØF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, EF-Tidende 1994, nr. L 216, side 12, med senere ændringer, bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EF-Tidende 2003, nr. L 299, side 9, og bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF af 7. september 2005 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, EU-Tidende 2005, nr. L 255, side 22, med senere ændringer, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/104/EF af 16. september 2009 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af arbejdsudstyr under arbejdet (andet særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), EU-Tidende 2009, nr. L 260, side 5.

²⁾ Lovens titel blev ændret ved lov nr. 394 af 02/05/2016, som trådte i kraft den 1. juli 2016. Lovens rette titel er lov om den selvejende institution Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

3) Lovens titel blev ændret ved lov nr. 394 af 02/05/2016, som trådte i kraft den 1. juli 2016. Lovens rette titel er lov om den selvejende institution Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

4) Lovændringen vedrører § 75, stk. 5-7, og § 81 c.

5) Lovændringen vedrører § 65 b, stk. 1, 1.- 2. pkt., og stk. 3-5, § 65 d, § 72 a, stk. 3-4, § 78 a, stk. 2, 2. pkt., § 81, stk. 7, og § 84, 2. pkt.

6) Lovændringen vedrører § 1, stk. 1, nr. 1, § 1 a, § 2, stk. 1 og stk. 2, nr. 1 og 2, stk. 3, stk. 3, nr. 2 og nr. 4, og stk. 4, § 13 c, § 18, 2. pkt., § 21, stk. 2, § 52, 2. pkt., § 64, stk. 2, 1. pkt., § 65 b, stk. 3, § 65 c, stk. 1, 1. og 2. pkt., og stk. 2, 1. og 2. pkt., § 65 d, 1. pkt. og 2. pkt., § 66, stk. 2, § 67, stk. 1, nr. 2, 7-9, § 68, stk. 1, § 68 a, stk. 1, § 72, stk. 6-8, § 72 a, stk. 1-5, § 74 b, § 77 a, stk. 1-2, § 77 b, § 78, § 78 b, § 78 c, § 81 a, stk. 1, nr. 2 og 6, § 82, stk. 1-2 og stk. 5, nr. 4 og § 83, stk. 1, 1. pkt.

Spørgsmål og svar

 [Gælder reglerne om asbest også for private? \(/spoergsmaal-svar/a/asbest-private/\)](/spoergsmaal-svar/a/asbest-private/)

Nyt om regler

 [Ændring af arbejdsmiljøloven \(/nyheder/2022/05/aendring-af-arbejds miljoeloven/\)](/nyheder/2022/05/aendring-af-arbejds miljoeloven/)
