**Forslag**

til

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

(Ansattes adgang til oplysninger fra tredjepart om resultater af asbestprøver, fængselsstraf i særlige tilfælde, forhøjelse af bøden for udvalgte formelle overtrædelser og forlængelse af revisionsklausul)

**§ 1**

I lov om arbejdsmiljø jf. lovbekendtgørelse nr. 1108 af 15. september 2025, foretages følgende ændringer:

**1.** I *§ 15 a* indsættes efter stk. 9 som nyt stykke*:*

*»Stk. 10.* Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i virksomheden, hvis der ikke er krav om en arbejdsmiljøorganisation, får adgang til oplysninger direkte fra tredjepart om resultater af asbestprøver.«

**2.** I *§ 82, stk. 1,* ændres »der« til »som«.

**3.** I *§ 82, stk. 1,* indsættes som nr. 5:

»5) overtræder regler fastsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 37, stk. 2, nr. 2 og § 75, stk. 1«.

**4.** I *§ 82, stk. 2,* ændres »når« til »hvis«.

**5.** I *§ 82,* indsættes efter stk. 6 som nyt stk.:

*»Stk. 7.* Ved bygherres overtrædelse af regler fastsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 37, stk. 2, nr. 2, og ved arbejdsgiverens overtrædelse af regler fastsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 75, stk. 1, skal der ved straffens udmåling, jf. stk. 1, nr. 5, lægges vægt på virksomhedens størrelse.«

Stk. 7-9 bliver herefter stk. 8-10.

**§ 2**

I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, som ændret ved lov nr. 1458 af 10. december 2024, foretages følgende ændringer:

**1.** I *§ 11* ændres »2025-26« til: »2026-27«.

**§ 3**

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. marts 2026, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* § 1, nr. 1 træder i kraft den 1. juli 2026.

*Bemærkninger til lovforslaget*

*Almindelige bemærkninger*

|  |  |
| --- | --- |
| Indholdsfortegnelse | |
| 1. | Indledning |
| 2 | Lovforslagets hovedpunkter |
| 2.1. | Bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om ansattes adgang til oplysninger fra tredjepart om resultater af asbestprøver |
| 2.1.1. | Gældende ret |
| 2.1.2. | Beskæftigelsesministeriets overvejelser |
| 2.1.3. | Den foreslåede ordning |
| 2.2. | Fængselsstraf til personer i ledelsen |
| 2.2.1. | Gældende ret |
| 2.2.2. | Beskæftigelsesministeriets overvejelser |
| 2.2.3. | Den foreslåede ordning |
| 2.3. | Forhøjede bøder for udvalgte formelle overtrædelser |
| 2.3.1. | Gældende ret |
| 2.3.2. | Beskæftigelsesministeriets overvejelser |
| 2.3.3. | Den foreslåede ordning |
| 2.4. | Forlængelse af udstationeringslovens revisionsklausul i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. |
| 2.4.1. | Gældende ret |
| 2.4.2. | Beskæftigelsesministeriets overvejelser |
| 2.4.3. | Den foreslåede ordning |
| 3. | Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige |
| 4. | Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v. |
| 5. | Administrative konsekvenser for borgerne |
| 6. | Klimamæssige konsekvenser |
| 7. | Miljø- og naturmæssige konsekvenser |
| 8. | Forholdet til EU-retten |
| 9. | Hørte myndigheder og organisationer m.v. |
| 10. | Sammenfattende skema |

# 1. Indledning

Lovforslaget udmønter en del af den politiske aftale fra oktober 2025 om en national strategi om asbest og en del af den politiske aftale fra oktober 2025 om en styrket indsats mod social dumping.

Aftalen om en national strategi om asbest er indgået af regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Radikale Venstre og Alternativet.

Aftalen om en styrket indsats mod social dumping er indgået af regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre og Alternativet.

Partierne bag aftalen om en national strategi om asbest er enige om, at der skal indføres en bestemmelse i arbejdsmiljøloven, der giver beskæftigelsesministeren bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om, hvordan en arbejdsgiver skal sikre, at oplysninger direkte fra en tredjepart gøres tilgængelige for egne ansatte.

Baggrunden er, at der gennem tiden har været eksempler på, at der er sket forfalskning af prøveresultater, eller at arbejdsgiver ikke har oplyst arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte om resultatet af forundersøgelser, som er gennemført ved brug af prøver og analyser, herunder fx om asbest.

For at forhindre svindel med resultater af asbestprøver er aftalepartierne enige om, at der skal indføres krav om, at arbejdsgiver skal sikre, at arbejdsmiljøorganisationen i virksomheden, eller de ansatte, modtager resultater af asbestprøver direkte fra den tredjepart, som har foretaget asbestanalyse og rapporterer resultatet.

For at kunne fastsætte krav til arbejdsgiver om at sikre, at de ansatte kan modtage prøveresultater direkte fra den tredjepart – typisk analysevirksomheden – som på arbejdsgivers foranledning har foretaget asbestanalyse mv., er det nødvendigt med en hjemmel til at fastsætte regler herom i arbejdsmiljøloven.

Det er til enhver tid arbejdsgivers pligt at sikre, at arbejdet kan ske sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. I den forbindelse er det afgørende, at de ansatte får den nødvendige viden om resultater af prøver, fx om der i materialeprøver er konstateret asbest.

Det fremgår desuden af aftalen om en national strategi om asbest, at der skal være bedre mulighed for fængselsstraf i særligt grove sager om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det indebærer, at personer i ledelsen i højere grad skal kunne idømmes fængselsstraf, når de har handlet forsætligt eller groft uagtsomt i særligt grove tilfælde om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, herunder især ved visse overtrædelser af asbestreglerne og overtrædelser, der har medført ulykke med døden til følge.

Det fremgår af aftalen om en styrket indsats mod social dumping, at bødeniveauet for større virksomheder skal forhøjes dels for arbejdsgivers manglende overholdelse af pligten til at anmelde arbejdsulykker dels for bygherres pligt til at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen. Formålet med bødeforhøjelserne er at tilskynde arbejdsgivere og bygherre til i endnu højere grad at sikre den forebyggende indsats over for arbejdsulykker.

Lovforslaget indeholder herudover en forlængelse af revisionsklausulen i lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

# 2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om ansattes adgang til oplysninger fra tredjepart om resultater af asbestprøver

2.1.1. Gældende ret

Det fremgår af § 38 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1108 af 15. september 2025, at arbejdet skal planlægges og tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I arbejdsmiljølovens § 39 fremgår det desuden, at 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 sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, forbud mod særligt farlige arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, og krav til opslag og egnet markering.

Arbejdstilsynet har i bekendtgørelse nr. 744 af 18. juni 2025 om asbest i arbejdsmiljøet (asbestbekendtgørelsen) fastsat nærmere regler om, at prøvetagning og analyse til at bestemme, om der er asbest i en materialeprøve, geltapeprøve mv., skal foretages i overensstemmelse med egnede, anerkendte metoder, og at prøvetagningen, herunder valg af prøvetagningssteder, skal være repræsentativ i forhold til formålet med en undersøgelse for asbest. Samtidig er der krav om, at personer, som tilrettelægger materialeprøver, geltapeprøver mv., og personer, som forestår prøvetagning, asbestanalyse og rapportering af resultatet, skal have de nødvendige kvalifikationer.

Det fremgår af asbestbekendtgørelsens § 10, at det inden nedrivning, reparation eller vedligeholdelse påbegyndes ved en forundersøgelse skal være fastslået, hvilke materialer der kan formodes at indeholde asbest. Forundersøgelsen kan understøttes af oplysninger fra eksempelvis ejerne. Hvis der er den mindste grund til mistanke om forekomst af asbest i et materiale eller en bygning, skal arbejdet betragtes som et asbestarbejde og udføres efter reglerne i asbestbekendtgørelsen.

Når det er nødvendigt for at fastslå, hvilke materialer der kan formodes at indeholde asbest, skal der i forbindelse med forundersøgelsen tages prøver af relevante materialer med henblik på asbestanalyse. Prøveresultater fra en forundersøgelse skal på arbejdsstedet være tilgængelige for de ansatte.

En arbejdsgiver er i henhold til reglerne således ikke forpligtet til at få foretaget prøver og analyser, hvis det fx ved en besigtigelse af bygningen vurderes, at der er tale om asbestholdigt materiale.

Arbejdsmiljøloven indeholder i dag ikke hjemmel til at pålægge arbejdsgiveren pligt til at sikre, at ansatte får adgang til prøveresultater direkte fra den ansvarlige for udførelse og rapportering af asbestanalyse. Der er derfor heller ikke fastsat regler om, på hvilken måde de ansatte skal få adgang til disse oplysninger.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Forslaget har baggrund i aftalen fra oktober 2025 om en national strategi om asbest, hvor et af initiativerne handler om, at arbejdsgiver skal forpligtes til at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller, hvis der ikke er krav om en sådan, de ansatte, får oplysninger om resultater af asbestprøver direkte fra den tredjepart, som på arbejdsgivers foranledning har foretaget asbestanalyse. På denne måde sikres det, at arbejdsgiveren eller andre ikke har mulighed for at forfalske resultaterne eller på anden måde afholde de ansatte fra at få viden om, at der er tale om asbest i arbejdsmiljøet.

Da det er op til den enkelte analysevirksomhed, hvordan de vil gøre oplysningerne tilgængelige, vil det med forslaget blive muligt at stille nærmere krav i asbestbekendtgørelsen til, hvilket format arbejdsgiveren skal sikre, at analysevirksomheden formidler resultaterne til de ansatte på. Det kunne fx være i form af QR-kode, som peger direkte ind i virksomhedens analyseresultat for det enkelte arbejdssted, herunder med angivelse af stedet for prøvetagningen mv. Det mest afgørende er imidlertid, at der anvendes en metode, som sikrer, at oplysninger gives direkte fra tredjeparten til de ansatte eller arbejdsmiljøorganisationen, hvis der er krav om en sådan, uden at arbejdsgiveren har indflydelse på resultatet.

Af hensyn til den teknologiske udvikling og de enkelte analysevirksomheders virksomhedsmetoder mv. finder Beskæftigelsesministeriet det derfor hensigtsmæssigt, at resultaterne sikres videregivet til de ansatte direkte fra analysevirksomheden på en sådan måde, at der er tale om entydig identifikation af analyserne foretaget i forbindelse med arbejdsgivers forundersøgelse. Det er vigtigt, at de ansatte kender evt. prøveresultater fra asbestprøver, før arbejdet påbegyndes, for at sikre egen beskyttelse under udførelse af arbejdet.

2.1.3. Den foreslåede ordning

I dag er der krav om, at prøveresultater fra en forundersøgelse om asbest skal være tilgængelige på arbejdsstedet for de ansatte. Der er imidlertid eksempler på, at arbejdsgivere har forfalsket resultaterne, før de gøres tilgængelige for de ansatte.

Den foreslåede ordning vil medføre, at beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om, at arbejdsgiver skal sikre, at ansatte får adgang til resultater af asbestprøver direkte fra den ansvarlige for analyse og rapportering. Bestemmelsen sigter således til at sikre adgang for de ansatte til analyseresultater af asbestprøver, som har betydning for deres arbejde. Det vil typisk være resultater af prøver, der er foretaget som led i forundersøgelser for asbest, men det kan også være resultater af asbestprøver fra senere processer i arbejdet.

I små virksomheder med under 10 ansatte, hvor der ikke skal oprettes en arbejdsmiljøorganisation i virksomheden i henhold til de gældende regler i arbejdsmiljølovgivningen, vil det være de ansatte, der skal modtage analyseresultaterne.

Det foreslås at afgrænse kravet til at omfatte prøveresultater af de asbestprøver, som arbejdsgiveren selv får udført, typisk under en forundersøgelse. Det skyldes, at arbejdsgiver kun kan råde over de resultater, som vedkommende selv har bestilt hos fx en tredjepart. Hvis arbejdsgiveren får foretaget analyser af asbestprøver på andre tidspunkter under arbejdet, skal disse resultater også videregives til de ansatte direkte fra tredjeparten.

For at sikre, at resultaterne af analyserne ikke forfalskes eller på anden måde ændres af arbejdsgiveren eller andre, der kunne have en interesse heri, foreslås det, at der kan fastsættes nærmere regler om, hvordan arbejdsgiver skal sikre, at de ansatte eller arbejdsmiljøorganisationen, hvis der er krav om en sådan, får adgang til prøveresultater direkte fra den tredjemand, der har analyseret asbestprøverne. En sådan entydig identifikation kunne fx være i form af en QR-kode, som muliggør adgang direkte ind i analysevirksomhedens register med resultater. Det kan også være andre typer eller metoder, der sikrer, at resultatet fra tredjepartens analyser ikke er kompromitteret af arbejdsgiver eller andre, når det videregives til arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte.

## 2.2. Fængselsstraf til personer i ledelsen

2.2.1. Gældende ret

*2.2.1.1. Fængselsstraf efter § 82, stk. 1 og 2*

Arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, giver mulighed for fængselsstraf i indtil 1 år, i de situationer der nævnt under nr. 1-4, herunder 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.

Arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2, giver mulighed for fængselsstraf i indtil 2 år, når overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

*2.2.1.2. Arbejdsgivers overordnede ansvar*

Efter arbejdsmiljølovgivningen har arbejdsgiveren det overordnede ansvar for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det indebærer, at de fleste pligter, der gælder efter arbejdsmiljølovgivningen, er pålagt arbejdergiveren. Det betyder også, at langt den overvejende del af straffesager om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen rettes mod arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren kan enten være en juridisk person (fx et aktieselskab mv.) eller en personligt ejet virksomhed.

Ifølge arbejdsmiljølovens § 86, 1. pkt., kan der pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

*2.2.1.3. Valg af ansvarssubjekt hvor arbejdsgiver er en juridisk person*

Udgangspunktet ved valg af ansvarssubjekt i særlovgivningen er, at tiltalen rejses mod den juridiske person. Det følger af Rigsadvokatmeddelelsen af 17. april 2015 om *juridiske personer – strafansvar for juridiske personer*. Dette udgangspunkt følger Arbejdstilsynet i tilsynets behandling af straffesager for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, herunder også over for arbejdsgivere.

En juridisk person kan kun straffes med bøde, og der kan ikke fastsættes forvandlingsstraf.

Da langt de fleste arbejdsgivere udgør juridiske personer, vil arbejdsgiveren som sådan normalt ikke kunne straffes med fængsel.

Det følger videre af Rigsadvokatmeddelelsen af 17. april 2015 om *juridiske personer – strafansvar for juridiske personer*, at der i en række tilfælde kan være anledning til – ud over tiltalen mod den juridiske person – tillige at rejse tiltale mod en eller flere fysiske personer, såfremt den eller de pågældende har handlet forsætligt eller udvist grov uagtsomhed.

Efter arbejdsmiljøloven har virksomhedsledere, jf. § 23, og arbejdsledere, jf. § 26, pligter efter loven.

Det betyder, at der efter gældende regler - udover at rejse en straffesag mod arbejdsgiveren som sådan – er særskilt hjemmel til at rejse tiltale mod en fysisk person fra ledelsen, herunder fx direktøren i et selskab eller en mellemleder.

*2.2.1.4. Virksomhedslederes ansvar efter § 23*

Det følger af § 23, at lovens bestemmelser om arbejdsgiverens pligter også gælder for den, som leder eller deltager i ledelsen af virksomheden. Bestemmelsen blev indført ved L 380/1990.

Det fremgår af lovbemærkningerne til § 23, at bestemmelsen i praksis i første række få betydning for direktører, herunder administrerende direktører, medlemmerne af et selskabs bestyrelse m.v. og andre personer med en tilsvarende almindelig ledelseskompetence i forhold til virksomheden.

Det fremgår videre af lovbemærkningerne, at der med forslaget ikke er tilsigtet nogen ændringer i ansvaret for arbejdsledere eller den nærmere forståelse af udtrykket »arbejdsleder«, jf. herved §§ 24-26 i loven.

Overtrædelse af § 23 er strafbelagt efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1. Virksomhedslederen ifalder et personligt strafansvar. Det betyder, at det er en betingelse, at overtrædelsen kan tilregnes vedkommende som forsætlig eller uagtsom.

Ved en virksomhedsleder forstås bestyrelsesmedlemmer, administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende generel kompetence. Der er således tale om virksomhedens øverste ledelse.

Et strafansvar forudsætter, at det kan dokumenteres, at virksomhedslederen var bekendt med overtrædelsen, og at virksomhedslederen enten aktivt har medvirket til overtrædelsen eller har undladt at gribe ind over for overtrædelsen.

De oplysninger, der efter Arbejdstilsynets praksis indhentes ved konstatering af grove overtrædelser, vil sjældent indeholde indikationer for placering af et strafansvar hos virksomhedslederen, da oplysningerne vedrører det konkrete arbejdes planlægning, tilrettelæggelse og udførelse, hvilket sjældent er et anliggende, der direkte involverer virksomhedens øverste ledelse.

Bestemmelsen i § 23 om virksomhedsledere er møntet på personer, der ikke i sig selv kan anses som arbejdsgivere. Det betyder, at arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder ikke kan anses for at være virksomhedsledere efter § 23.

*2.2.1.5. Ansvar for arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder*

Arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder er som udgangspunkt ikke omfattet af selskabsansvaret efter arbejdsmiljølovens § 86, 1. pkt., og straffelovens kapitel 5.

For disse arbejdsgivere gælder arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, hvorefter der for overtrædelse af § 15, § 15 a, § 16, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, og § 83, stk. 1, nr. 2 og 3, kan pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det er en betingelse for strafansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan.

Arbejdsgiveransvar efter § 83, stk. 1, er således ikke betinget af, at overtrædelsen kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Betingelserne for at pålægge arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder strafansvar er således de samme som for juridiske personer.

Tiltalesubjektet efter § 83, stk. 1, er den fysiske person som arbejdsgiver og ikke virksomheden som sådan. I straffesager, hvor arbejdsgiveren idømmes en bøde efter arbejdsmiljølovens § 83, stk. 1, fastsættes der ingen forvandlingsstraf. Bøder, der ikke betales, kan således ikke omsættes til fængsel for arbejdsgiveren.

Efter straffelovens § 26, stk. 2, er det også en mulighed for at straffe personligt ejede virksomheder som juridiske personer, hvis virksomheden på grund af dens størrelse og organisation kan sidestilles med de i stk. 1 nævnte selskaber.

Rigsadvokaten har i interne retningslinjer fastsat, hvornår straffelovens § 26, stk. 2, finder anvendelse, herunder at bestemmelsen umiddelbart kan anvendes i virksomheder med over 20 ansatte.

Hvis det af sagen fremgår, at den personligt ejede virksomhed har flere end 20 ansatte, gør Arbejdstilsynet derfor opmærksom på straffelovens § 26, stk. 2, i forbindelse med fremsendelse af tiltaleindstilling til politiet.

Hvis arbejdsgiveren i en personligt ejet virksomhed selv begår den strafbare handling, rejses sagen efter den subjektive strafbestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1.

*2.2.1.6. Arbejdslederes ansvar efter arbejdsmiljølovens § 26*

Det følger af arbejdsmiljølovens § 26, stk. 1, at arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som denne leder, og at arbejdslederen skal påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Det følger videre af § 26, stk. 2, at 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.

Overtrædelse af § 26 er strafbelagt efter arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, nr. 1. Arbejdslederen ifalder et personligt strafansvar, og det er en betingelse, at overtrædelsen kan tilregnes vedkommende som forsætlig eller uagtsom.

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. Det følger af lovens § 24.

Et strafansvar forudsætter, at det kan dokumenteres, at arbejdslederen var bekendt med overtrædelsen, og at arbejdslederen enten aktivt har medvirket til overtrædelsen eller har undladt at gribe ind over for overtrædelsen.

I praksis er der relativt få straffesager, hvor en arbejdsleder er indstillet til straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. I disse få sager er arbejdslederen indstillet til bødestraf og ikke fængselsstraf. Arbejdstilsynets praksis for at rejse straffesager mod arbejdsledere er beskrevet i bemærkningerne til lov nr. 331 af 16. maj 2001, der indførte hjemmel til brug af administrative bøder i Arbejdstilsynet. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at arbejdsledere fremover straffes, hvis de på trods af arbejdsgiverens instrukser og kontrol undlader at bruge de personlige værnemidler og det sikkerhedsudstyr, som arbejdsgiveren har stillet til rådighed. Det er således en betingelse for at straffe arbejdslederen, at arbejdsgiveren har opfyldt sine forpligtelser m.h.t. udstyr, instruktion og effektivt tilsyn.

Der er mulighed for at rejse tiltale mod en arbejdsleder, hvis arbejdslederen har begået en overtrædelse, der har resulteret i en arbejdsulykke, hvor en ansat er kommet til skade. Det fremgår af bemærkningerne til lov nr. 1395 af 27. december 2008, der bl.a. indførte skærpet straf for overtrædelser, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Straffesager mod en arbejdsleder vil ofte være forbundet med bevismæssige vanskeligheder, da der sjældent foreligger de nødvendige oplysninger om, hvem der har været ansvarlig for f.eks. en fejlagtig eller manglende instruktion eller et mangelfuldt tilsyn.

*2.2.1.7. Retspraksis for fængselsstraf over for personer i ledelsen*

Der kan ikke henvises til domme, hvor virksomhedsledere, arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder eller arbejdsledere er idømt fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Niveauet for fængselsstraf er ikke nærmere beskrevet i lovbemærkningerne til straffebestemmelserne i arbejdsmiljøloven.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Hvis ansatte udsættes for asbeststøv i forbindelse med arbejdet, kan det have alvorlige konsekvenser i form af farlige arbejdsrelaterede sygdomme som fx lungehindekræft og asbestose.

Hvis ansatte i øvrigt udsættes for stor fare i forbindelse med arbejdet, kan det i yderste konsekvens resultere i en arbejdsulykke med døden til følge.

Særligt grove asbestovertrædelser, hvor ansatte udsættes for asbeststøv, og overtrædelser, der medfører en ulykke med døden til følge, skal kunne resultere i en følelig straf for personer i ledelsen, der har haft kendskab til groft uforsvarlige forhold uden at handle på det.

Det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at de ansatte kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Bødeniveauet for arbejdsmiljøovertrædelser, herunder også overtrædelser som arbejdsgiveren har været ansvarligt for, har senest gennem lovændringer i arbejdsmiljøloven ved lov nr. 1554 af 27. december 2019 og lov nr. 340 af 3. april 2025 medført forhøjede bødeniveauer for materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Bødeforhøjelserne har både omfattet overtrædelser af asbestreglerne og overtrædelser, der har medført en ulykke med døden til følge.

Ved særligt grove arbejdsmiljøovertrædelser, herunder især overtrædelser, hvor ansatte er blevet udsat for asbeststøv, eller overtrædelser der har medført en ulykke med døden til følge, er der behov for - ud over at pålægge et straffeansvar for arbejdsgiveren som sådan - også at kunne gøre et straffeansvar gældende overfor fysiske personer i ledelsen, herunder virksomhedsleder, arbejdsgiver i personligt ejede virksomheder eller en arbejdsleder, der i forbindelse med overtrædelsen forsætligt eller groft uagtsomt har tilsidesat deres pligter efter loven på en sådan måde, at fængselsstraf kan komme på tale.

Arbejdsmiljølovens straffebestemmelser giver i dag mulighed for op til 1 års eller 2 års fængsel for overtrædelser arbejdsmiljølovgivningen afhængig af omstændighederne ved overtrædelsen. Siden strafbestemmelsernes indførelse er der ikke i praksis blevet idømt fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Når enkeltpersoner i virksomhedens ledelse har handlet forsætligt eller groft uagtsomt i særligt grove tilfælde fx vedrørende visse overtrædelser af asbestreglerne eller ved overtrædelser, der har medført en ulykke med døden til følge, vil en fastsættelsen af retningslinjer for, hvad udgangspunktet for fængselsstraf forudsættes at være, kunne tydeliggøre området for brugen af fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Fængselsstraf forventes at kunne blive brugt over for virksomhedsledere, arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder og arbejdsledere, der i særlige tilfælde har tilsidesat deres pligter efter arbejdsmiljøloven. Fængselsstraf over for enkeltpersoner i ledelsen forudsættes normalt at blive anvendt samtidig med, at der pålægges et straffeansvar over for arbejdsgiveren som sådan, dvs. samtidig med at arbejdsgiveren – enten som juridisk person eller som personligt ejet virksomhed - får en bøde efter de bødeniveauer, som allerede er gældende.

Et øget fokus for muligheden for fængselsstraf for personer i ledelsen i særlige tilfælde forventes at kunne have en forebyggende effekt.

2.2.3. Den foreslåede ordning

Beskæftigelsesministeriet ønsker, at det gennem et vejledende niveau skal tydeliggøres, at fængselsstraf kan bruges i praksis overfor enkelte personer i virksomhedens ledelse ved særligt grove overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Med særligt grove overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen menes særligt grove overtrædelser af asbestreglerne eller ved overtrædelser, der har medført en ulykke med døden til følge eller andre meget alvorlige følger.

Med forslaget sigtes der efter, at der i særligt grove tilfælde af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen kan være anledning til – ud over tiltalen mod arbejdsgiveren som sådan – tillige at rejse tiltale mod en eller flere fysiske personer, såfremt den eller de pågældende har handlet forsætligt eller udvist grov uagtsomhed.

De fysiske personer vil være personer i virksomhedens ledelse, herunder virksomhedsledere, arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder og arbejdsledere.

Med forslaget sigtes der ikke på at ændre, at langt den overvejende del af straffesagerne om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen rettes mod arbejdsgiveren som sådan. Det betyder, at arbejdsgiveren – enten som juridisk person eller som personligt ejet virksomhed - får en bøde samtidig med, at enkeltpersoner kan idømmes fængselsstraf.

Med forslaget forudsættes det, at bødeniveauet for virksomheders overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen forbliver uændret, og følger de bødeniveauer der tidligere er fastsat ved lovændringer af arbejdsmiljøloven, herunder senest ved lov nr. 1554 af 27. december 2019, lov nr. 629 af 11. juni 2024 og lov nr. 340 af 3. april 2025.

Derved vil det vejledende bødeniveau for virksomheder, herunder for arbejdsgivere mv. fortsat følge de vejledende bødeniveauer, som er fastsat i tidligere lovbemærkninger til § 82, stk. 1- 6, og § 82 b.

Det vurderes mest hensigtsmæssigt, at der i arbejdsmiljølovens straffebestemmelser, jf. § 82, stk. 1 og stk. 2, foretages en mindre sproglig ændring med henblik på alene at åbne lovbemærkningerne for at kunne fastsætte et vejledende niveau for fængselsstraf for virksomhedsledere, arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder og arbejdsledere.

Der kan som nævnt ovenfor under punkt 2.1.1.7. ikke henvises til domme, hvor virksomhedsledere, arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder eller arbejdsledere er idømt fængselsstraf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Den retstilstand bør efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse ændres, og der bør fastsættes et vejledende niveau for fængselsstraf af fysiske personer i virksomheders ledelse.

Fysiske personer i form af virksomhedsledere kan fx være administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende generel kompetence.

I forhold til virksomhedsledere kan det fx være tilfælde, hvor ansatte arbejder, uden at asbestreglerne følges, selv om der foreligger oplysninger om forekomst af asbest i arbejdsområdet, og hvor arbejdet foregår på en måde, så asbeststøv udvikles, og hvor de ansatte arbejder tæt på støvudviklingen. Og hvor virksomhedslederen samtidig har besluttet at lade de ansatte arbejde i området, selv om virksomhedslederen kendte til forekomsten af asbest.

Eksemplet ovenfor kunne også være tilfælde, hvor arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder på samme måde har besluttet at lade de ansatte arbejde i området, selv om arbejdsgiveren i den personligt ejede virksomhed kendte til forekomsten af asbest.

Det kan fx også være tilfælde, hvor der sker en dødsulykke i forbindelse med anvendelse af et automatisk styret anlæg, og der foreligger oplysninger om, at ulykken skyldes alvorlige fejl og mangler, som indebærer en nærliggende risiko for alvorlig personskade eller død ved fortsat brug, og at virksomhedslederen har besluttet at fortsætte anvendelsen af anlægget, selvom virksomhedslederen kendte til anlæggets fejl og mangler samt risikoen ved at fortsætte anvendelsen.

Eksemplet ovenfor om en dødsulykke kunne også være tilfælde, hvor arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder på samme måde har besluttet at fortsætte anvendelsen af anlægget, selvom arbejdsgiveren i den personligt ejede virksomhed kendte til anlæggets fejl og mangler samt risikoen ved at fortsætte anvendelsen.

Fysiske personer i form af arbejdsledere kan inden for byggeri og håndværk fx være formanden for et sjak (en gruppe håndværkere, der udgør et arbejdshold), eller en mellemleder i en virksomhed med et fast arbejdssted fx et slagteri.

I forhold til arbejdsledere kan det fx være tilfælde, hvor en arbejdsleder tilsidesætter en generel instruktion givet af arbejdsgiveren indenfor det område, som arbejdslederen leder, og selvstændigt medvirker til, at ansatte arbejder i et område med forekomst af asbest på en måde, så asbeststøv udvikles, og hvor de ansatte arbejder tæt på støvudviklingen, selvom arbejdslederen havde kendskab til forekomst af asbest.

Det kan fx også være tilfælde, hvor der sker en dødsulykke i forbindelse med anvendelse af et automatisk styret anlæg, og arbejdslederen tilsidesætter en generel instruktion givet af arbejdsgiveren indenfor det område, som arbejdslederen leder, og selvstændigt medvirker til, at ansatte fortsætter anvendelse af et automatisk styret anlæg, selvom arbejdslederen havde kendskab til anlæggets alvorlige fejl og mangler, som indebærer en nærliggende risiko for alvorlig personskade eller død ved fortsat brug.

Niveauet for fængselsstraf for personer i ledelsen, som forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningen, hvor ansatte udsættes for fx asbeststøv, forudsættes som udgangspunkt at være i omegnen af 4-6 måneder.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Niveauet for fængselsstraf for personer i ledelsen, som forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningen, som har medført en ulykke med døden til følge forudsættes som udgangspunkt at være i omegnen af 8-10 måneder.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

## 2.3. Forhøjede bøder ved udvalgte formelle overtrædelser

2.3.1. Gældende ret

Grundbøden for arbejdsgivers formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen er på 10.000 kr. Det følger af bemærkningerne, jf. Folketingstidende 2024-25 (1. samling), tillæg A, LSF 115 om ændring af lov om arbejdsmiljø, som fremsat, side 21, spalte 2 og side 22, spalte 2.

Grundbøden for bygherres formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen er på 10.000 kr. Det følger af retspraksis.

En formel overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er en overtrædelse, der ikke er direkte forbundet med en sikkerheds- eller sundhedsfare. Det kan f.eks. være arbejdsgivers manglende anmeldelse af en arbejdsulykke til Arbejdstilsynet, og bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 75, stk. 1, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om pligt til anmeldelse af arbejdsulykker, forgiftningstilfælde, erhvervssygdomme og andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning. De nærmere regler om arbejdsgivers anmeldepligt til Arbejdstilsynet fremgår af bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 37, stk. 2, nr. 2, at beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om bygherrens pligter, herunder om udarbejdelse og vedligeholdelse af en plan for sikkerhed og sundhed for byggepladsen. De nærmere regler om bygherres udarbejdelse og vedligeholdelse af en plan for sikkerhed og sundhed for byggepladsen fremgår af bekendtgørelse om bygherrens pligter.

Arbejdsmiljølovgivningen indeholder en række andre formelle pligter for både arbejdsgiver og bygherre. Disse andre formelle pligter er ikke beskrevet nærmere, idet forslagets ændring af bødeniveauet er begrænset til arbejdsgivers manglende anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet, og bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde og vedligeholde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Ved formelle overtrædelser er bøden 10.000 kr. uanset virksomhedens størrelse. Det betyder, at der ved udmåling af bøden ikke lægges vægt på virksomhedens størrelse. Det gælder både for bødefastsættelsen for arbejdsgivers formelle overtrædelser og bygherres formelle overtrædelser.

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 6, differentieres bøden med henvisning til virksomhedens størrelse, når det drejer sig om arbejdsgiverens materielle overtrædelser.

Materielle overtrædelser er overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Det kan f.eks. være svejsning uden brug af udsugning eller arbejde i højden uden sikring mod faren for nedstyrtning.

2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

I aftale om en styrket indsats mod social dumping er aftalepartierne enige om, at forhøjes bøden for manglende overholdelse af arbejdsgiverens pligt til anmeldelse af arbejdsulykker og bygherres pligt til at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen. Bøden skal alene forhøjes for virksomheder med 35 ansatte eller flere.

Arbejdsgivere og bygherrer bør tilskyndes til i endnu højere grad at sikre den forebyggende indsats over for arbejdsulykker, hvorfor bødeniveauet for de udvalgte alvorlige formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen bør forhøjes. Det gælder særligt for virksomheder af en vis størrelse, dvs. arbejdsgivere og bygherre, der har mange ansatte, og som derfor har ansvaret for mange ansatte.

Det er arbejdsgivers ansvar, at anmelde arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet. Reglerne om arbejdsgivers anmeldepligt til Arbejdstilsynet fremgår af *bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet*. Arbejdstilsynet bruger anmeldelserne til at beskrive skadesbilledet på danske arbejdspladser, til at prioritere indsatsområder i den forebyggende arbejdsmiljøindsats, til at opbygge viden om arbejdsulykker og til at udtage arbejdspladser til tilsyn. Arbejdsgiveres ulykkesanmeldelser til Arbejdstilsynet giver derfor et væsentligt bidrag til den forebyggende indsats over for arbejdsulykker.

Det er bygherrens ansvar, at der under projekteringen af bygge- eller anlægsprojekter af en vis størrelse udarbejdes en plan for sikkerhed og sundhed (PSS). Reglerne om bygherres pligt til at udarbejde og vedligeholde en PSS fremgår af *bekendtgørelse om bygherres pligter*. En plan for sikkerhed og sundhed skal danne grundlag for at sikre et godt arbejdsmiljø for alle, der skal arbejde på byggepladsen. Planen fungerer som et styringsredskab for det fælles arbejdsmiljøarbejde på byggepladsen. PSS’en udgør derfor et væsentligt bidrag til den forebyggende indsats over for arbejdsulykker. Større virksomheder skal i højere grad være opmærksom på disse pligter.

Bødeniveauet bør derfor forhøjes for virksomheder af en vis størrelse, dvs. virksomheder, der har 35 eller flere ansatte, herunder dels for arbejdsgivers manglende overholdelse af pligten til anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet, dels for bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde og vedligeholde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Der bør samtidig indføres en differentiering af bødeniveauet for de to udvalgte formelle overtrædelser, så bøden forhøjes yderligere over for virksomheder af en vis størrelse, når der er 35 eller flere ansatte.

2.3.3. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der tilføjes en ny bestemmelse i § 82, stk. 1, nr. 5, hvorefter overtrædelse af regler fastsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 37, stk. 2, nr. 2 og § 75, stk. 1, kan straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år.

Forslaget om tilføjelse sker med henblik på at forhøje niveauet for grundbøden for to udvalgte formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Det betyder, at grundbøden for manglende overholdelse af arbejdsgiverens pligt til anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet forhøjes fra 10.000 kr. til 25.000 kr. for virksomheder med 35 eller flere ansatte. Ligeledes forudsættes det, at grundbøden for bygherres overtrædelse af pligten til at udarbejde og vedligeholde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen forhøjes fra 10.000 kr. til 25.000 kr. for virksomheder med 35 eller flere ansatte.

For virksomheder med under 35 ansatte vil bøden forblive på det nuværende niveau på 10.000 kr.

Det foreslås videre, at tilføje et nyt stk. 7 i § 82, med henblik på at kunne differentiere bøden på baggrund af virksomhedens størrelse for de to udvalgte formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Forhøjelsen skal alene gælde for virksomheder med 35 eller flere ansatte.

Det forudsættes, at grundbøden på 25.000 kr. for de to udvalgte formelle overtrædelser kan differentieres på baggrund af virksomhedsstørrelse. Det betyder, at der ved udmåling af bøden vil skulle lægges vægt på, hvor mange ansatte der er i virksomheden på tidspunktet for overtrædelsen. Det vil indebære, at grundbøden forhøjes med 75 pct. til en bøde på i alt 43.750 kr. for virksomheder med 35-99 ansatte, og at grundbøden forhøjes med 100 pct. til en bøde på i alt 50.000 kr. for virksomheder med 100 eller flere ansatte. For virksomheden med 0-34 ansatte vil bøden i alt svare til grundbøden på 25.000 kr.

Arbejdstilsynets adgang til at anvende administrativt bødeforlæg for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vil følge af de regler, der er fastsat i bekendtgørelse om anvendelse af administrativt bødeforelæg ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Tabel 1 nedenfor illustrerer, hvordan forhøjelsen af grundbøden fra 10.000 kr. til 25.000 kr. for de udvalgte formelle overtrædelser vil få indvirkning på bødeniveauet dels for arbejdsgivere, der ikke har anmeldt en arbejdsulykke mv. til Arbejdstilsynet, dels for bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde og vedligeholde en plan for sikkerhed og sundhed. Tabellen viser bødeniveauet for arbejdsgivere og bygherre for forskellige størrelser af virksomheder. I tabellen er desuden angivet det nuværende og det foreslåede bødeniveau.

Tabellen illustrerer samtidig, at bødeniveauet vil være uændret på 10.000 kr. for de udvalgte formelle overtrædelser, når virksomheden har 34 ansatte eller derunder, og generelt for andre formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, som arbejdsgivere og bygherre er ansvarlige for, herunder at bødeniveauet for andre formelle overtrædelser ikke differentieres pga. virksomhedsstørrelse.

|  |
| --- |
| **Tabel 1** |
| **Bødeniveau i kr. for formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen for arbejdsgivere og bygherre for forskellige størrelser af virksomheder, herunder nuværende og foreslået bødeniveau.** |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | **0-34**  **ansatte**  **Nuværende** | **0-34**  **ansatte**  **Foreslået** | **35-99**  **ansatte**  **Nuværende** | **35-99**  **ansatte**  **Foreslået** | **100 eller flere ansatte**  **Nuværende** | **100 eller**  **flere ansatte**  **Foreslået** | | Manglende anmeldelse af arbejdsulykke m.v. til Arbejdstilsynet | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 43.750 | 10.000 | 50.000 | | Manglende eller mangelfuld plan for sikkerhed og sundhed | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 43.750 | 10.000 | 50.000 | | Andre formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 10.000 | 10.000 | |
|  |
| Kilde: Arbejdstilsynet. |

## 2.4. Forlængelse af udstationeringslovens revisionsklausul i lov om udstationering af lønmodtagere m.v.

2.4.1. Gældende ret

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., er der indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skal der senest i folketingsåret 2025-26 fremsættes forslag om revision af loven.

2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Udstationeringsloven indeholder i §§ 5 og 6 en henvisning til de regler, der indeholder rettigheder om arbejdsvilkår inden for bl.a. arbejdsmiljø, ligebehandling, arbejdstid og ferie. Lønvilkår, herunder mindsteløn, er ikke reguleret ved lov, men er alene reguleret ved kollektive overenskomster og individuelle aftaler. I Danmark benyttes systemet med almengyldige kollektive aftaler ikke.

Forud for implementeringen af udstationeringsdirektivet i 1999 blev det drøftet med arbejdsmarkedets parter, om der ved lov skulle fastsættes en mindsteløn. Der var enighed om ikke at anvende muligheden for at fastsætte regler om mindsteløn på daværende tidspunkt. Revisionsbestemmelsen i § 11 blev indsat, så man på baggrund af senere erfaringer kunne få lejlighed til at genoverveje muligheden.

Revisionsbestemmelsen er blevet forlænget i henholdsvis 2002, 2005, 2008, 2011, 2016, 2020 og 2024 efter drøftelse med arbejdsmarkedets parter, hvor der var enighed om, at det fortsat ikke var aktuelt at lovgive om mindsteløn, men at der ikke var behov for at ophæve revisionsbestemmelsen. DA og FH er i 2025 på ny blevet hørt om bestemmelsen og behovet for lovgivning om mindsteløn. DA og FH har i den forbindelse tilkendegivet, at revisionsbestemmelsen kan forlænges igen med et år.

2.4.3. Den foreslåede ordning

Der findes ikke på nuværende tidspunkt grundlag for at ophæve revisionsbestemmelsen, hvorfor det i lovforslagets § 2, nr. 1, foreslås, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til folketingsåret 2026-27.

# 3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Udmøntning af lovforslagets bemyndigelse forventes ikke direkte at have økonomiske eller administrative konsekvenser for staten, kommunerne eller regionerne. Staten, kommuner og regioner kan dog som bygningsejere eventuelt få mindre meromkostninger ved nedrivning, reparation og vedligeholdelse på egne bygninger, hvor der potentielt kan forekomme asbest, som følge af en eventuel øget pris for udførelse af arbejdet.

Udmøntning af lovforslagets bemyndigelse forventes ikke at have implementeringsmæssige konsekvenser for staten, kommunerne eller regionerne.

Forslaget vurderes i øvrigt ikke at have væsentlige økonomiske- og implementeringsmæssige konsekvenser.

**4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**

Udmøntning af lovforslagets bemyndigelse vil få betydning for de virksomheder, der udfører arbejde som nedrivning, reparation og vedligeholdelse, hvor der potentielt kan forekomme asbest, da det kan betyde meromkostninger til analyse af prøver for asbest. Meromkostninger må forventes lagt over på kunderne. De økonomiske konsekvenser vurderes dog at være relativt begrænsede.

Der vil desuden være administrative konsekvenser for virksomhederne forbundet med at skulle videregive resultater direkte fra en tredjepart til arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte. De administrative konsekvenser vurderes dog at være relativt begrænsede.

Forslaget har i øvrigt ikke økonomiske og administrative konsekvenser mv. for arbejdsgivere og bygherre, der overholder de regler i arbejdsmiljølovgivningen, hvor bødeniveauet foreslås forhøjet med dette forslag. Endvidere har forslaget ikke økonomiske og administrative konsekvenser mv. for virksomhedsledere, arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder og arbejdsledere, der overholder arbejdsmiljølovgivningen, hvor et vejledende niveau for fængselsstraf foreslås indsat i bemærkningerne i dette forslag.

**5. Administrative konsekvenser for borgerne**

Forslaget vurderes ikke at have administrative konsekvenser for borgerne.

**6. Klimamæssige konsekvenser**

Forslaget vurderes ikke at have klimamæssige konsekvenser.

**7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser**

Forslaget vurderes ikke at have miljø- og naturmæssige konsekvenser.

**8. Forholdet til EU-retten**

Forslaget vurderes ikke at have EU-retlige konsekvenser.

**9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.**

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 10. oktober 2025 til den 7. november 2025 (28 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatrådet, Arbejdsmarkedsrådet (som består af repræsentanter for følgende organisationer: Fagbevægelsens Hovedorganisation, Dansk Arbejdsgiverforening, KL, Akademikerne og Danske Regioner), AM-PRO, Business Danmark, Bygge-, Anlægs- og Trækartellet, Bygherreforeningen, Danmarks Frie Fagforening, Danske Advokater, Den Danske Dommerforening, Den Kooperative Arbejdsgiver- og Interesseorganisation i Danmark, Det Faglige Hus, Eurolab Danmark, Finans Danmark, Forsikring & Pension, Frie Funktionærer, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Laboratoriernes Brancheforening, Lederne, Malerforbundet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **10. Sammenfattende skema** | | | |
|  | Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«) | | Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«) |
| Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | | Ikke væsentlige omkostninger |
| Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | | Ingen |
| Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v. | Ingen | | Udmøntning af lovforslagets bemyndigelse vil få økonomiske konsekvenser for de virksomheder, der udfører arbejde som nedrivning, reparation og vedligeholdelse, hvor der potentielt kan forekomme asbest. Dog relativt begrænsede økonomiske konsekvenser. |
| Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v. | Ingen | | Udmøntning af lovforslagets bemyndigelse vil få administrative konsekvenser for de virksomheder, der udfører arbejde som nedrivning, reparation og vedligeholdelse, hvor der potentielt kan forekomme asbest. Dog relativt begrænsede administrative konsekvenser. |
| Administrative konsekvenser for borgerne | Ingen | | Ingen |
| Klimamæssige konsekvenser | Ingen | | Ingen |
| Miljø- og naturmæssige konsekvenser | Ingen | | Ingen |
| Forholdet til EU-retten | Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter. | | |
| Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke-erhvervsrettet EU-regulering) (sæt X) | Ja | Nej  X | |

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

*Til § 1*

Til nr. 1

Det fremgår af arbejdsmiljølovens §§ 38-39, at arbejdet skal planlægges og tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt for, at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført.

Det foreslås, at der i *§ 15 a* indsættes et nyt stk. 10, hvorefter beskæftigelsesministeren får bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i virksomheden, hvis der ikke er krav om en arbejdsmiljøorganisation, får adgang til oplysninger direkte fra tredjepart om resultater af asbestprøver. Det kunne fx være i form af QR-kode, som peger direkte ind i virksomhedens analyseresultat for det enkelte arbejdssted, herunder med angivelse af stedet for prøvetagningen mv. Det mest afgørende er imidlertid, at der anvendes en metode, som sikrer, at oplysninger fra resultater af asbestprøver gives direkte fra tredjeparten til de ansatte eller arbejdsmiljøorganisationen, hvis der er krav om en sådan, uden at arbejdsgiveren har indflydelse på resultatet.

Det foreslås at afgrænse det til prøveresultater af de prøver, som arbejdsgiveren selv får udført, typisk under en forundersøgelse. En efterfølgende arbejdsgivers ansatte kan have interesse heri, men den første arbejdsgiver har ikke et ansvar i forhold til en anden arbejdsgivers ansatte.

Til nr. 2

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, kan der straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år. Bestemmelsen gælder over for den, der:

1) overtræder § 15, § 15 a, § 16, § 17, stk. 1 og 2, § 18, § 19, § 20, stk. 1, § 20 a, stk. 1, § 21, stk. 1, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1 og 6, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 4, § 76, stk. 1, eller de af Det Europæiske Fællesskabs forordninger vedrørende forhold omfattet af loven

2) lader arbejde udføre i strid med lovens kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9

3) ikke efterkommer påbud efter lovens § 77, § 77a, stk. 1 eller

4) undlader at meddele oplysninger efter lovens § 22, stk. 2.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »der« til »som« i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1.

Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive et vejledende niveau for fængselsstraf overfor fysiske personer i virksomhedernes ledelse.

Med ændringen foreslås det, at der fastsættes et vejledende niveau for fængselsstraf af fysiske personer i virksomheders ledelse, herunder virksomhedsledere, arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder og arbejdsledere. Dette med henblik på at tydeliggøre muligheden for fængselsstraf i særligt grove tilfælde.

Ved en virksomhedsleder forstås bestyrelsesmedlemmer, administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende generel kompetence. Der er således tale om virksomhedens øverste ledelse.

En arbejdsleder defineres i arbejdsmiljølovens § 24 som 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.

Særligt grove overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen foreslås at omfatte særligt grove overtrædelser af asbestreglerne.

I forhold til virksomhedsledere kan det fx være tilfælde, hvor ansatte arbejder uden at asbestreglerne følges, selv om der foreligger oplysninger om forekomst af asbest i arbejdsområdet, og hvor arbejdet foregår på en måde, så asbeststøv udvikles, og hvor de ansatte arbejder tæt på støvudviklingen. Og hvor virksomhedslederen samtidig har besluttet at lade de ansatte arbejde i området, selv om virksomhedslederen kendte til forekomsten af asbest.

Eksemplet ovenfor kunne også være tilfælde, hvor arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder på samme måde har besluttet at lade de ansatte arbejde i området, selv om arbejdsgiveren i den personligt ejede virksomhed kendte til forekomsten af asbest.

I forhold til arbejdsledere kan det fx være tilfælde, hvor en arbejdsleder tilsidesætter en generel instruktion givet af arbejdsgiveren indenfor det område, som arbejdslederen leder, og selvstændigt medvirker til, at ansatte arbejder i et område med forekomst af asbest på en måde, så asbeststøv udvikles, og hvor de ansatte arbejder tæt på støvudviklingen, selvom arbejdslederen havde kendskab til forekomst af asbest.

Tilfælde, hvor arbejdslederen selvstændigt medvirker til at ansatte arbejder i et område med forekomst af asbest, og de ansatte arbejder på en måde, så asbeststøv udvikles, og de ansatte arbejder tæt på støvudviklingen, kan fx være, hvor arbejdslederen har tilbageholdt oplysninger om asbestprøver overfor de ansatte. Det kan fx være, hvis arbejdslederen har fået foretaget asbestprøver på andre steder end hvor de ansatte arbejder, med henblik på at kunne fremvise en negativ asbestprøve for arbejdsområdet, eller at arbejdslederen havde kendskab til asbestprøver, der viser asbestforekomst i de områder, hvor der arbejdes, men har undladt at oplyse de ansatte herom.

Niveauet for fængselsstraf for personer i ledelsen, som forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningen, hvor ansatte udsættes for fx asbeststøv forudsættes som udgangspunkt at være i omegnen af 4-6 måneder.

Niveauet forudsættes at være relativt højere jo flere ansatte, der har været udsat, og jo længere tid det pågældende arbejde og udsættelsen er pågået.

Niveauet for fængselsstraf for personer i ledelsen, som forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningen, som har medført en ulykke med døden til følge forudsættes som udgangspunkt at være i omegnen af 8-10 måneder.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Med forslaget sigtes der ikke på at ændre, at langt den overvejende del af straffesagerne om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen rettes mod arbejdsgiveren som sådan. Det betyder, at arbejdsgiveren – enten som juridisk person eller som personligt ejet virksomhed - får en bøde samtidig med at enkeltpersoner kan idømmes fængselsstraf.

Ligesom der med forslaget heller ikke sigtes på at ændre på udgangspunktet ved valg af ansvarssubjekt, hvorefter tiltalen rejses mod den juridiske person.

Med forslaget sigtes der efter, at der i de særligt grove tilfælde af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen kan være anledning til – ud over tiltalen mod arbejdsgiveren som sådan – tillige at rejse tiltale mod en eller flere fysiske personer, såfremt den eller de pågældende har handlet forsætligt eller udvist grov uagtsomhed.

Med forslaget forudsættes det, at bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen forbliver uændret.

Derved vil det vejledende bødeniveau for materielle overtrædelser, herunder for arbejdsgivere mv. fortsat følge de vejledende bødeniveauer, som er fastsat i tidligere lovbemærkninger til § 82, stk. 1- 6.

Til nr. 3

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 1, kan der straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år. Bestemmelsen gælder over for den, der:

1) overtræder § 15, § 15 a, § 16, § 17, stk. 1 og 2, § 18, § 19, § 20, stk. 1, § 20 a, stk. 1, § 21, stk. 1, § 23, §§ 25-34, § 37, stk. 1 og 6, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, § 63, stk. 5, § 75, stk. 4, § 76, stk. 1, eller de af Det Europæiske Fællesskabs forordninger vedrørende forhold omfattet af loven

2) lader arbejde udføre i strid med lovens kapitel 9 og 10, leder eller fører tilsyn med sådant arbejde eller udfører arbejde i strid med kapitel 9

3) ikke efterkommer påbud efter lovens § 77, § 77a, stk. 1 eller

4) undlader at meddele oplysninger efter lovens § 22, stk. 2.

Det foreslås, at der indsættes et nyt nr. 5 til § 82, stk. 1, hvorefter den der overtræder regler fastsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 37, stk. 2, nr. 2 og § 75, stk. 1, kan der straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år.

Med ændringen er det forudsat, at grundbøden forhøjes for virksomheder med 35 eller flere ansatte og for to formelle overtrædelser, herunder for arbejdsgivers manglende anmeldelse af en arbejdsulykke mv. til Arbejdstilsynet, og for bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

For arbejdsgivere betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden for virksomheder med 35 eller flere ansatte forhøjes fra 10.000 kr. til 25.000 kr. for arbejdsgivers manglende anmeldelse af en arbejdsulykke mv. til Arbejdstilsynet, jf. reglerne i bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet.

For bygherre betyder det, at det forudsættes, at niveauet for grundbøden for virksomheder med 35 eller flere ansatte forhøjes fra 10.000 kr. til 25.000 kr. for bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen, herunder både ved bygherres manglende eller mangelfulde udarbejdelse af en plan for sikkerhed og sundhed, jf. reglerne i bekendtgørelse om bygherrens pligter.

Der er med forslaget om ændring af § 82, stk. 1, alene tilsigtet en ændring i forhold til bødeniveauet vedrørende de to ovenfor nævnte formelle overtrædelser, og alene for virksomheder med 35 eller flere ansatte.

Bødeniveauet for øvrige formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen og bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen forudsættes at være uændret.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.3.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2, kan straffen stige til fængsel i 2 år, når overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.

Med lovforslaget foreslås det at ændre »når« til »hvis« i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 2.

Der er alene tale om en sproglig ændring af lovteksten, som har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive et vejledende niveau for fængselsstraf overfor fysiske personer i virksomhedernes ledelse.

Med ændringen foreslås det, at der fastsættes et vejledende niveau for fængselsstraf af fysiske personer i virksomhedernes ledelse, herunder virksomhedsledere, arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder og arbejdsledere. Dette med henblik på at tydeliggøre muligheden for fængselsstraf i særligt grove tilfælde.

Ved en virksomhedsleder forstås bestyrelsesmedlemmer, administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende generel kompetence. Der er således tale om virksomhedens øverste ledelse.

En arbejdsleder defineres i arbejdsmiljølovens § 24 som 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.

Særligt grove overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen foreslås at omfatte overtrædelser, der har medført en ulykke med døden til følge eller andre meget alvorlige følger.

I forhold til virksomhedsledere kan det fx være tilfælde, hvor der sker en dødsulykke i forbindelse med anvendelse af et automatisk styret anlæg, og der foreligger oplysninger om, at ulykken skyldes alvorlige fejl og mangler, som indebærer en nærliggende risiko for alvorlig personskade eller død ved fortsat brug, og at virksomhedslederen har besluttet at fortsætte anvendelsen af anlægget, selvom virksomhedslederen kendte til er blevet gjort bekendt med anlæggets fejl og mangler samt risikoen ved at fortsætte anvendelsen.

Eksemplet ovenfor kunne også være tilfælde, hvor arbejdsgivere i personligt ejede virksomheder på samme måde har besluttet at fortsætte anvendelsen af anlægget, selvom arbejdsgiveren i den personligt ejede virksomhed kendte til anlæggets fejl og mangler samt risikoen ved at fortsætte anvendelsen.

I forhold til arbejdsledere kan det fx være tilfælde, hvor der sker en dødsulykke i forbindelse med anvendelse af et automatisk styret anlæg, og arbejdslederen tilsidesætter en generel instruktion givet af arbejdsgiveren indenfor det område, som arbejdslederen leder, og selvstændigt medvirker til, at ansatte fortsætter anvendelse af et automatisk styret anlæg, selvom arbejdslederen havde kendskab til anlæggets alvorlige fejl og mangler, som indebærer en nærliggende risiko for alvorlig personskade eller død ved fortsat brug og risikoen ved at fortsætte anvendelsen.

Niveauet for fængselsstraf for personer i ledelsen, som forsætligt eller groft uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningen, som har medført en ulykke med døden til følge forudsættes som udgangspunkt at være i omegnen af 8-10 måneder.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Med forslaget sigtes der ikke på at ændre, at langt den overvejende del af straffesagerne om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen rettes mod arbejdsgiveren som sådan. Det betyder, at arbejdsgiveren – enten som juridisk person eller som personligt ejet virksomhed - får en bøde samtidig med at enkeltpersoner kan idømmes fængselsstraf.

Ligesom der med forslaget heller ikke sigtes på at ændre på udgangspunktet ved valg af ansvarssubjekt, hvorefter tiltalen rejses mod den juridiske person.

Med forslaget sigtes der efter, at der i de særligt grove tilfælde af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen kan være anledning til – ud over tiltalen mod arbejdsgiveren som sådan – tillige at rejse tiltale mod en eller flere fysiske personer, såfremt den eller de pågældende har handlet forsætligt eller udvist grov uagtsomhed.

Med forslaget forudsættes det, at bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen forbliver uændret.

Derved vil det vejledende bødeniveau for virksomheder, herunder for arbejdsgivere mv. fortsat følge de vejledende bødeniveauer, som er fastsat i tidligere lovbemærkninger til § 82, stk. 1- 6 og § 82 b.

Til nr. 5

Efter den gældende bestemmelse i arbejdsmiljølovens § 82, stk. 6, skal der for arbejdsgiverens overtrædelse af § 15, § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10 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.

§ 82, stk. 6 omhandler differentiering af bøden efter virksomhedens størrelse, dvs. antal ansatte.

Det fremgår af lovbemærkningerne til § 82, stk. 6, at der alene skal ske differentiering af bøderne ved overtrædelse af de materielle bestemmelser, der er nævnt i § 82, stk. 6, dvs. § 38, stk. 1, § 42, stk. 1, § 45, stk. 1, § 48, stk. 1, kapitel 9 eller kapitel 10, samt ved manglende efterkommelse af påbud om disse bestemmelser.

Materielle overtrædelser er overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed. Det kan fx være svejsning uden brug af udsugning eller arbejde i højden uden sikring mod faren for nedstyrtning.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 7* i § 82. Det har til formål at give mulighed for i bemærkningerne at angive nærmere retningslinjer om straffeniveauet for to udvalgte formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

En formel overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er en overtrædelse, der ikke er direkte forbundet med en sikkerheds- eller sundhedsfare. Det kan f.eks. være arbejdsgivers manglende anmeldelse af en arbejdsulykke til Arbejdstilsynet, og bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Den foreslåede bestemmelse i § 82, stk. 7, vil indebære, at der ved straffens udmåling skal lægges vægt på virksomhedens størrelse for virksomheder med 35 eller flere ansatte og for to udvalgte formelle overtrædelser; arbejdsgivers manglende anmeldelse af en arbejdsulykke mv. til Arbejdstilsynet, og bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen.

Det tilsigtes, at der lægges vægt på virksomhedens størrelse ved at lægge vægt på antallet af ansatte i hele virksomheden på overtrædelsestidspunktet.

Det betyder, at selv om arbejdsgivers manglende anmeldelse af en arbejdsulykke mv. til Arbejdstilsynet, og bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde og vedligeholde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen konstateres på en byggeplads, hvor kun enkelte af virksomhedens ansatte arbejder, så er det antallet af ansatte i hele virksomheden, der skal lægges vægt på, når bøden skal fastsættes.

Endvidere vil arbejdsgivers manglende anmeldelse af en arbejdsulykke mv. til Arbejdstilsynet ifm. arbejdet fx i en forlystelsespark uden for sæsonen, hvor der kun er enkelte ansatte, ikke medføre en højere bøde, uanset at der på et andet tidspunkt af året er mange ansatte.

Det er hensigten, at bøde for virksomheder med 35 eller flere ansatte, herunder for arbejdsgivers manglende anmeldelse af en arbejdsulykke mv. til Arbejdstilsynet, og bygherres overtrædelse af reglerne om at udarbejde og vedligeholde en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen sammensættes således: Først fastsættes »grundbøden«, jf. den foreslåede § 82, stk. 1, nr. 5. Det foreslås, at bøden herefter differentieres på følgende måde:

– Ved store virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes grundbøden med 75 procent

– Ved meget store virksomheder med 100 ansatte eller flere forhøjes grundbøden med 100 procent.

Der er med lovforslaget om ændring af § 82, stk. 1 alene tilsigtet en differentiering af grundbøden med henvisning til virksomhedsstørrelse for de to ovenfor nævnte udvalgte formelle overtrædelser.

Der henvises i øvrigt til tabel 1 under pkt. 2.3.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Bødeniveauet for øvrige formelle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen og bødeniveauet for materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen forudsættes at være uændret.

Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

*Til § 2*

Til nr. 1

I den gældende lov om udstationering af lønmodtagere m.v., er der indsat en revisionsbestemmelse i lovens § 11. Efter denne bestemmelse skal der senest i folketingsåret 2025-26 fremsættes et forslag til revision af loven.

Det foreslås, at ændre § 11, hvorefter beskæftigelsesministeren i folketingsåret 2026-27 fremsætter forslag om revision af loven.

Forslaget indebærer, at revisionsbestemmelsen i udstationeringslovens § 11 forlænges til folketingsåret 2026-27.

Forslaget indebærer desuden, at revisionsbestemmelsen i udstationeringsloven forlænges således, at der senest i folketingsåret 2026-27 skal fremsættes et lovforslag om revision af loven eller en forlængelse af fristen. Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger under pkt. 2.3.

*Til § 3*

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. marts 2026. Dog foreslås det, at den foreslåede bestemmelse i § 15 a, stk. 10, først træder i kraft den 1. juli 2026.

Arbejdsmiljøloven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. lov om arbejdsmiljø § 90. Det betyder, at denne lov ikke gælder for Færøerne og Grønland og heller ikke vil kunne sættes i kraft for Færøerne og Grønland.

**Bilag 1**

**Lovforslaget sammenholdt med gældende lov**

|  |  |
| --- | --- |
| *Gældende formulering* | *Lovforslaget* |
|  | **§ 1**  I lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1108 af 15. september 2025, foretages følgende ændringer: |
| **§ 15 a.** … |  |
| *Stk. 2-9.* --- |  |
|  | **1.** I § 15 a, indsættes som *stk. 10*:  »Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i virksomheden, hvis der ikke er krav om en arbejdsmiljøorganisation, får adgang til oplysninger direkte fra tredjepart om resultater af asbestprøver.« |
| **§ 82.**  *Stk. 1.*Medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning, straffes med bøde eller fængsel indtil 1 år den, som  *1) -*  *2) -*  *3) -*  *4) -*  *Stk. 2. –*  *Stk. 3. –*  *Stk. 4. –*  *Stk. 5. –*  *Stk. 6. –*  *Stk. 7. –*  *Stk. 8. –*  *Stk. 9. -* | **2.** I *§ 82, stk. 1,* ændres »der« til »som«. |
| **§ 82.**  *Stk. 1.* **-**  *1) -*  *2) -*  *3) -*  *4) -*  *Stk. 2. –*  *Stk. 3. –*  *Stk. 4. –*  *Stk. 5. –*  *Stk. 6. –*  *Stk. 7. –*  *Stk. 8. –*  *Stk. 9. –* | **3.** I § 82, stk. 1, indsættes som nr. 5:  »5) overtræder regler fastsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 37, stk. 2, nr. 2 og § 75, stk. 1«. |
| **§ 82.**  *Stk. 1. -*  *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. –*  *Stk. 4. –*  *Stk. 5. –*  *Stk. 6. –*  *Stk. 7. –*  *Stk. 8. –*  *Stk. 9. –* | **4.** I *§ 82, stk. 2,* ændres »når« til »hvis«. |
| **§ 82.**  *Stk. 1.* **-**  *Stk. 2. –*  *Stk. 3. –*  *Stk. 4. –*  *Stk. 5. –*  *Stk. 6. –*  *Stk. 7. –*  *Stk. 8. –*  *Stk. 9. –* | **5.** I *§ 82, stk. 6,* indsættes efter stk. 6 som nyt stk.:  *»Stk. 7.* Ved arbejdsgiverens overtrædelse af regler fastsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 75, stk. 1, og ved bygherres overtrædelse af regler fastsat af beskæftigelsesministeren i medfør af § 37, stk. 2, nr. 2, skal der ved straffens udmåling, jf. stk. 1, nr. 5, lægges vægt på virksomhedens størrelse.«  Stk. 7-9 bliver herefter stk. 8-10. |
|  | **§ 2**  I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 38 af 2. januar 2024, som ændret ved lov nr. 1458 af 10. december 2024, foretages følgende ændringer: |
| **§ 11**. Beskæftigelsesministeren fremsætter i folketingsåret 2025-26 forslag om revision af loven. | **1.** I *§ 11* ændres »2025-26« til: »2026-27«. |