

bejdsmiljø, kan de ikke dækkes af virksomhedernes medlemskontingent til BST.

Da kravene til bedriftssundhedstjenestens kompetence i forvejen er meget brede, så vurderes det, at denne lovændring ikke medfører behov for ændringer i de fastsatte retningslinier vedrørende kravet om de 5 grundkompetencer, som en bedriftssundhedstjeneste skal besidde.

Arbejdsministeren vil fastsætte nærmere regler om bedriftssundhedstjenesternes opgaver i relation til spørgsmål vedrørende sundhedsfremme, jf. den gældende bemyndigelse i § 13, stk. 4, for ministeren til at fastsætte regler om bedriftssundhedstjenestens opgaver m.v.

#### *Til nr. 2 (§ 17 a, § 17 b og § 17 c)*

##### *Til § 17 a, stk. 1*

Det foreslås, at ansatte, der under arbejdet udsættes for en alvorlig og umiddelbar fare, der ikke kan undgås, kan forlade arbejdspladsen eller det farlige område. Bestemmelsen sigter således mod det tilfælde, hvor den alvorlige og umiddelbare fare er opstået, og giver den ansatte ret til – uden nogen form for hindring – at forlade arbejdspladsen eller det farlige område. En alvorlig og umiddelbar fare vil ofte svare til det farebegreb, som er anvendt i arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2, hvorefter Arbejdstilsynet, for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan påbyde, at faren straks imødegås, herunder at de tilstedeværende øjeblikkelig fjerner sig fra farezonen.

##### *Til § 17 a, stk. 2*

En ansat, der forlader sin arbejdsplads eller et farligt område på grund af en alvorlig og umiddelbar fare, jf. stk. 1, må ikke udsættes for forringelse af sine forhold – f.eks. i form af afskedigelse, forflyttelse eller tilbageholdelse af løn – fordi den pågældende forlod arbejdspladsen eller det farlige område. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at der ikke forelå en alvorlig og umiddelbar fare, som den ansatte ikke kunne undgå ved at forblive på arbejdspladsen eller det farlige område. En sådan bevisbyrde stemmer overens med direktivets hovedsigte, der – som anført oven for under pkt. 3 i de almindelige bemærkninger – er, at beskytte de ansatte mod forringelse af deres forhold.

##### *Til § 17 a, stk. 3*

Det foreslås, at der ved overtrædelse af reglerne kan tilkendes en godtgørelse, hvilket svarer til sanktionerne i langt den overvejende del af tilsvarende lovgivning, fx lov nr. 392 af 22. juni 1993 om ansættelses-

beviser og lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

##### *Til § 17 b, stk. 1*

Arbejdsgiveren har allerede efter de strafsanktionerede regler i arbejdsmiljølovgivningen pligt til at træffe de nødvendige foranstaltninger og give instruktioner, så arbejdet kan udføres forsvarligt uden risiko for fare, og skal føre effektivt tilsyn hermed, jf. fx de udførlige regler om arbejdets udførelse.

Efter bestemmelsen har arbejdsgiveren pligt til at sikre, at en ansat selv kan træffe de fornødne foranstaltninger til at undgå eller afværge følgerne af en alvorlig og umiddelbar fare, når det i den givne situation ikke er muligt at kontakte arbejdslederen eller en anden kompetent overordnet.

Bestemmelsen berører således ikke arbejdsgiverens sædvanlige pligter og ansvar efter arbejdsmiljøloven, men har til formål at sikre, at arbejdsgiveren ikke lægger hindringer i vejen for, at den ansatte om nødvendigt kan handle for sin egen eller andres sikkerheds skyld, hvis det er umuligt at kontakte en overordnet.

Arbejdsgiveren har derfor pligt til som led i sin almindelige instruktionsbeføjelse at sørge for, at de ansatte har praktisk mulighed for at bruge egnede midler på arbejdspladsen til at træffe de fornødne foranstaltninger.

##### *Til § 17 b, stk. 2*

En ansat, der har truffet foranstaltninger efter stk. 1, må ikke udsættes for forringelse af sine forhold, medmindre den pågældende har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Bestemmelsen omfatter kun de foranstaltninger, den ansatte iværksætter med henblik på at undgå følgerne af en alvorlig og umiddelbar fare for sin egen eller andres sikkerhed. Bestemmelsen omfatter derimod ikke eventuelle forudgående handlinger eller undladelser, der har fremkaldt selve faresituationen.

Rammedirektivets artikel 8, stk. 5, omhandler både simpel og grov uagtsomhed, men det er fundet hensigtsmæssigt, at bestemmelsen alene finder anvendelse i de tilfælde, hvor den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Baggrunden herfor er, dels at give den ansatte en bedre beskyttelse, dels for at understrege, at den ansattes iværksættelse af foranstaltninger i forbindelse med en alvorlig umiddelbar fare, sker under særlige forhold, der adskiller sig fra en normal arbejdssituation. Den nævnte afgrænsning svarer i øvrigt til arbejdsmiljølovgivningen, hvorefter ansatte skal have udvist grov uagtsomhed eller handlet forsætligt, for at kunne pådrage sig et personligt ansvar.