

Til nr. 11 (§ 74, stk. 4-10)

Til § 74, stk. 4

Bestemmelsen er ny og bemyndiger beskæftigelsesministeren til at fastsætte nærmere regler om bindende forhåndsbesked.

EU-retten begrænser på visse områder mulighederne for en ordning om forhåndsbesked. For eksempel vil en ordning om forhåndsbesked vedrørende indretningen af CE-mærkningspligtige produkter være i strid med EU's markedsføringsdirektiver.

Endvidere skal områderne for bindende forhåndsbesked egne sig til sagsbehandling ved skriftlig dialog mellem den, der ønsker en bindende forhåndsbesked, og Arbejdstilsynet. Der er arbejdsforhold, der er så komplicerede, at de ikke kan beskrives fuldt dækkende i relation til en arbejdsmiljøvurdering. For eksempel er industrielle processer ofte så komplekse, at en dækkende beskrivelse af processen ikke vil være mulig. Et andet område, der ikke egner sig til bindende forhåndsbesked, er indretning af tekniske hjælpemidler, idet der ofte kræves afprøvninger og målinger.

Områder, der egner sig til en bindende forhåndsbesked, er

- inden for arbejdets udførelse: ensidigt, gentaget arbejde, tunge løft og nedbrydning af bygninger eller konstruktioner,
- inden for stoffer og materialer: substitutionsovervejelser i forbindelse med produktvalg og arbejde, der indebærer kontakt med asbest, og
- inden for arbejdsstedets indretning: transport af varer og materialer på arbejdsstedet.

Andre områder overvejes inddraget i ordningen på sigt.

Områderne vil nærmere blive fastlagt i bekendtgørelsen.

Anmodning om en bindende forhåndsbesked kan indgives af arbejdsgivere, der forestår den konkrete udførelse af arbejdet samt af projekterende og rådgivere, der ofte inddrages i planlægning og projektering af arbejdet.

En anmodning om bindende forhåndsbesked skal være skriftlig og bilagt de nødvendige oplysninger af betydning for Arbejdstilsynets afgørelse. Det vil sige, at en beskrivelse af arbejdsopgaven, den påtænkte fremgangsmåde samt den påtænkte arbejdsmiljømæssige sikring af de ansatte skal fremgå af materialet. Arbejdstilsynet træffer alene afgørelse på baggrund af det skriftlige materiale, som virksomheden har fremsendt, og foretager ikke undersøgelser eller besigtigelser på arbejdsstedet.

Arbejdstilsynet giver ikke konkret vejledning eller meddeler dispensation i forbindelse med en bindende forhåndsbesked, men afgør alene anmodningen om bindende forhåndsbesked med et afslag eller med meddelelse om bindende forhåndsbesked på baggrund af de gældende arbejdsmiljøretlige regler.

Forhåndsbeskeden er bindende for Arbejdstilsynet, men kun i forhold til de dispositioner, som virksomheden har foretaget i overensstemmelse med den bindende forhåndsbesked efter forhåndsbeskedens afgivelse.

Virksomheden derimod kan frit vælge, om den ønsker at følge den bindende forhåndsbesked, men det forudsættes selvfølgelig, at loven følges.

En bindende forhåndsbesked afskærer ikke Arbejdstilsynet fra at føre tilsyn med den virksomhed, der har fået meddelt bindende forhåndsbesked, men den afskærer Arbejdstilsynet fra at stille yderligere krav om det konkrete arbejde, som forhåndsbeskeden vedrører.

En bindende forhåndsbesked bortfalder, hvis der sker ændringer i de faktiske forhold, der har betinget forhåndsbeskeden, herunder hvis lovgivningen eller EU-retten ændres, hvis administrativ praksis bliver ændret ved domstolene, herunder EF-domstolen eller af Arbejdstilmøklagenævnet eller ved ny viden på området.

Ordningen foreslås finansieret gennem betaling af gebyr, jf. stk. 7-10.

Til § 74, stk. 5

Det er hensigten, at Arbejdstilsynet indtil videre varetager opgaven med at autorisere rådgiverne, indtil det nye, autoriserede rådgivningssystem har fundet sit leje. På længere sigt er det derimod hensigten, at denne kompetence delegeres til private virksomheder, der opfylder de fornødne kvalifikationer og efter ansøgning ønsker at være et autoriserende organ.

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, hvilke kriterier der skal opfyldes for at få delegeret kompetencen til at autorisere rådgivere. Retningslinjerne vil indeholde såvel krav til kompetence som administrative krav, fx krav af forvaltningsretlig karakter, tavshedspligt, uafhængighed af autoriserede rådgivere o.lign.

Udgangspunktet for kravene for at få delegeret kompetencen til at autorisere rådgivere, er de krav, der stilles ved akkreditering til certificering af arbejdsmiljøledelsessystemer.

Der kan endvidere fastsættes krav til den faglige kompetence hos de virksomheder, der ønsker at få delegeret kompetencen til at autorisere rådgivere. Det kan samtidig fastsættes, at disse virksomheder skal