



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

11. juli 2016

J.nr. 20165200194

Ligestillingsudvalg har i brev af 24. juni 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 147 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 147:

”I forlængelse af samråd i Ligestillingsudvalget den 20. juni 2016 bedes ministeren redegøre for karakteren af de vejledninger til arbejdspladserne der foreligger på arbejdsmiljøområdet, herunder om de har en bindende karakter, sådan at en arbejdsgiver kan få en påtale eller anden sanktion, såfremt en vejledning ikke iagttages.”

Svar:

Jeg har til brug for besvarelsen indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Arbejdstilsynets At-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljøloven skal fortolkes. At-vejledningerne bruges til at:

- Uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- Forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis
- Oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- Forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng mv.

At-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, arbejdsmiljøorganisationerne eller andre, men vejledningerne bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. I de situationer, hvor en virksomhed har fulgt en At-vejledning, vil Arbejdstilsynet ikke foretage sig yderligere.

Virksomhederne kan vælge at bruge andre fremgangsmåder mv., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne.

Når en At-vejledning gengiver bindende metodekrav mv. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en At-vejledning, når der gengives bindende metodekrav mv.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen