



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
[lov@ft.dk](mailto:lov@ft.dk)

Hans Andersen  
[Hans.Andersen@ft.dk](mailto:Hans.Andersen@ft.dk)

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 12. september 2019 stillet følgende spørgsmål nr. 96 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Hans Andersen (V).

24. september 2019

**Spørgsmål nr. 96:**

”Vil ministeren bede Arbejdstilsynet om en redegørelse for, hvad Arbejdstilsynet har gjort og vil gøre i sagen om medarbejderen i SAS Ground Handling, som blev chikaneret af sine kollegaer, fordi han ikke var medlem af 3F Kastrup?”

J.nr. 20195200449

**Svar:**

Jeg vil gerne indledningsvist understrege, at jeg tager skarp afstand fra trusler og tvang på en arbejdsplads. Det er i første omgang arbejdsgiverens ansvar at skride ind overfor uacceptabel adfærd på en arbejdsplads. Fagforeningsfrihed er en central og vigtig del af det danske arbejdsmarked

Til brug for besvarelsen har jeg indhentet bidrag fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Arbejdstilsynet kan oplyse, at der foreligger en partsaftale mellem Dansk Industri og CO-industri om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø, som omfatter SAS Ground Handling.

Det følger af arbejdsmiljølovens § 72 b, at der er mulighed for, at Arbejdstilsynet ikke skal påse overholdelsen af regler, der udstedes i medfør af arbejdsmiljøloven, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst mellem landsdækkende organisationer. Med partsaftalen har parterne derfor overtaget håndhævelsen af arbejdsmiljølovens regler vedrørende krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Partsaftaler er reguleret i bekendtgørelse om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler.

Det følger således af arbejdsmiljølovgivningen, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at føre tilsyn eller kontrol med områder omfattet af kollektive partsaftaler. Hvis Arbejdstilsynet får oplyst eller konstaterer, at der på en virksomhed er proble-

mer, der falder ind under partsaftalen, vil Arbejdstilsynet bede parterne løse problemet. Kan parterne ikke blive enige, skal problemet løses via det fagretlige system. Det bemærkes, at det alene er aftaleparterne, der råder over aftalen, og som kan bestemme, om der skal føres en sag i det fagretlige system.

Hvis der er tale om, at den ene aftalepart ikke vil iværksætte den nødvendige fagretlige behandling, genindtræder Arbejdstilsynet som kontrolmyndighed. Hvis der er tale om, at en ansat ønsker, at Arbejdstilsynet skal genindtræde som kontrolmyndighed, kan den ansatte indsende en klage til Arbejdstilsynet. Den ansatte skal så vidt muligt beskrive det konkrete arbejdsmiljøproblem og oplyse om processen omkring kontakten med den faglige organisation og eventuelt vedlægge dokumentation for, at organisationen ikke har iværksat en fagretlig behandling af sagen. Arbejdstilsynet vil herefter vurdere klagen med henblik på afklaring heraf, herunder en bekræftelse fra den faglige organisation på, at der ikke vil blive iværksat en fagretlig behandling.

Arbejdstilsynet oplyser, at Arbejdstilsynet generelt har en stor opmærksomhed på arbejdsmiljøet i Københavns Lufthavn og i bagagehåndteringsselskaberne for de dele af arbejdsmiljøet, som ikke er omfattet af partsaftalen.

Arbejdstilsynet har i 2019 ført tilsyn med SAS Ground Handling på syv forskellige datoer og senest i juni 2019. Tilsynene i 2019 har ført til fem reaktioner, heraf tre strakspåbud, et påbud og en vejledning. Arbejdstilsynets reaktioner har vedrørt risiko for arbejdsulykker og problemer i det ergonomiske arbejdsmiljø.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets svar.

Jeg mener, at det er en vigtig del af den danske model, at parterne på det danske arbejdsmarked kan indgå aftaler om forholdene på arbejdspladserne, hvad enten det vedrører løn, arbejdstid eller arbejdsmiljø.

I den konkrete sag har parterne indgået en aftale om dele af det psykiske arbejdsmiljø, hvor de har påtaget sig et ansvar med at føre tilsyn med reglernes overholdelse. Det ansvar forventer jeg naturligvis, at de lever op til. Jeg har i den forbindelse noteret mig, at ledelsen i 3F har taget kraftig afstand fra det, der er foregået i Københavns lufthavn.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard Thomsen