



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 20205200479

29. oktober 2020

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 1. oktober 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 476 (alm. del), som hermed besvares.

Spørgsmål nr. 476:

” Hvordan kan man sikre, at medarbejderne på en virksomhed bliver informeret om, at arbejdsgiveren har modtaget et påbud eller strakspåbud af Arbejdstilsynet? ”

Svar:

Det er vigtigt, at de ansatte, der bliver berørt af Arbejdstilsynets afgørelser, får oplysninger om afgørelserne, og hvordan de efterkommes.

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

” Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren har pligt til at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter inden for vedkommende område bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har givet.

Videre fremgår det af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren også har pligt til at gøre andre arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter i virksomheden bekendt med påbud og skriftlige afgørelser, hvis de anmoder om det.

Arbejdsmiljølovens bestemmelse vedrører oplysninger til arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Det fremgår imidlertid af bemærkningerne til loven, at hvis der er tale om en lille arbejdsplads, som hverken har arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, så tilkommer retten de ansatte.

Det følger dermed af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren af egen drift skal sørge for at oplyse arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter eller ansatte om skriftlige afgørelser fra Arbejdstilsynet, herunder påbud, når disse vedrører det område, som de pågældende repræsenterer eller arbejder inden for.

Derfor fremgår det også som standardtekst i Arbejdstilsynets afgørelser, at virksomheden skal orientere alle arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter eller alle ansatte, der er berørt af afgørelsen.

Det fremgår desuden af arbejdsmiljøloven, at når arbejdsgiveren giver en tilbagemelding til Arbejdstilsynet på en afgørelse, skal arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte gøres bekendt med indholdet i tilbagemeldingen inden udløbet af fristen for tilbagemelding.

Det følger derfor af Arbejdstilsynets tilbagemeldingsblanketter, at virksomheden, inden den giver Arbejdstilsynet besked, skal orientere arbejdsmiljøorganisationen eller en repræsentant for de ansatte om, hvordan afgørelsen er efterkommet

Arbejdsgiveren skal efter arbejdsmiljølovgivningen sørge for, at de ansatte har mulighed for regelmæssig kontakt med den del af arbejdsmiljøorganisationen, som varetager opgaverne inden for deres område.

På den måde fungerer arbejdsmiljøorganisationen som et kontaktled til de ansatte og kan orientere de ansatte om Arbejdstilsynets afgørelser og efterfølgende om virksomhedens tilbagemeldinger herpå. I mindre virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation vil dette typisk blive varetaget af en repræsentant for de ansatte.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Jeg forventer, at arbejdsgiverne sørger for at leve op til deres forpligtelser efter arbejdsmiljøloven.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard