



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Niels Flemming Hansen
Niels.Hansen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

15. juni 2022

J.nr. 20225200267

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. maj 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 352 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Niels Flemming Hansen (KF).

Spørgsmål nr. 352:

”Vil ministeren oplyse, hvornår og på hvilken baggrund Arbejdstilsynets vejledning om pligter og ansvar efter arbejdsmiljøloven (vejledning nr. 3202 af 01/06/1994) blev ophævet?”

Svar:

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

”Arbejdstilsynet udstedte den 1. juni 1994 At-meddelelse nr. 6.01.2 om pligter og ansvar efter arbejdsmiljøloven.

At-meddelelsen beskriver, hvem der har pligter og ansvar efter arbejdsmiljøloven, herunder at det hovedsageligt er arbejdsgiveren, der har pligter. Det beskrives desuden, at også andre persongrupper i et vist omfang har pligter, og at det bl.a. drejer sig om:

- Virksomhedsledere
- Arbejdsledere
- Ansatte i øvrigt
- Selvstændige erhvervsdrivende uden ansatte
- Leverandører m.fl.
- Installatører og reparatører
- Projekterende og rådgivere
- Bygherrer

Derudover indeholder At-meddelelsen et generelt afsnit om strafansvar.

Det fremgår af Arbejdstilsynets journalsystem, at At-meddelelsen blev ophævet i 2001 på baggrund af en ændring af arbejdsmiljøloven.

I 2001 blev arbejdsmiljøloven ændret således, at bygherrens pligter blev udvidet og således, at der – som noget nyt – blev indført pligter for udbydere af tjenesteydelser.

Arbejdstilsynet udgav tidligere At-anvisninger og At-meddelelser. At-anvisninger blev brugt inden for et afgrænset område til at uddybe lovgivningens krav og angive en mulig metode til at opfylde kravene. At-meddelelser blev anvendt, når der var behov for at give oplysninger til en bredere målgruppe om emner af forskellig art og omfang.

I dag udgiver Arbejdstilsynet AT-vejledninger, der primært har arbejdsgiveren som målgruppe, fordi arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

AT-vejledningerne vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. Vejledningerne forklarer blandt andet, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes og uddyber ord og formuleringer i reglerne.

Arbejdstilsynet har udgivet en lang række AT-vejledninger, som primært er målrettet arbejdsgiveren. Andre persongrupperes pligter, fx de ansattes, er også beskrevet i vejledningerne, i det omfang det er relevant.

Arbejdstilsynet har desuden udgivet en række AT-vejledninger om pligter for bl.a. leverandører, installatører, reparatører og projekterende inden for forskellige arbejdsområder som fx stilladsopstilling, biogasanlæg m.v.

Videre har Arbejdstilsynet udgivet AT-vejledninger om pligter ved udbud af tjenesteydelser og AT-vejledninger om bygherrens pligter og ansvar.

På Arbejdstilsynets hjemmeside ligger information om straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, herunder oplysninger om, hvornår man kan straffes, og hvem der kan straffes.

Af hjemmesiden fremgår bl.a., at når Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen på et tilsynsbesøg, reagerer tilsynet normalt med en administrativ afgørelse. Det vil typisk være et påbud, der pålægger virksomheden at bringe forholdene i orden straks eller inden en frist.

I særlige tilfælde overvejer Arbejdstilsynet, om der også skal rejses en straffesag, og langt de fleste straffesager rejses mod arbejdsgivere.

En arbejdsgiver kan dels straffes, hvis vedkommende personligt begår en overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiveren kan også straffes, hvis en ansat i virksomheden overtræder arbejdsmiljøloven. Overtrædelsen skal være begået forsætligt eller uagtsomt. En arbejdsgiver kan i visse tilfælde blive fri for straf, hvis en ansat har begået en overtrædelse. Det kræver, at arbejdsgiveren har gjort alt for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens kapitel 4.

Arbejdstilsynet kan desuden rejse straffesag mod ansatte, hvis de har overtrådt arbejdsmiljøloven i situationer, hvor de kunne have udført arbejdet på forsvarlig og lovlig måde. Hvis arbejdsgiveren har stillet det rigtige udstyr til rådighed, givet tilstrækkelig instruktion og ført effektivt tilsyn med arbejdet, og de ansatte alligevel overtræder loven, kan de straffes for overtrædelsen. Det er en betingelse for straf, at den ansatte har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, fx at overtrædelsen er sket på den pågældendes eget initiativ.

Vejledning om pligter og ansvar efter arbejdsmiljøloven, som tidligere var beskrevet i At-meddelelsen fra 1994, er således i dag beskrevet mere udførligt i forskellige AT-vejledninger og på Arbejdstilsynets hjemmeside.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister