



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. 353 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Niels Flemming Hansen (KF).

Spørgsmål nr. 353:

”Vil ministeren redegøre for, hvordan Arbejdstilsynet, efter ophævelsen af denne vejledning nr. 3202 af 01/06/1994, har vejledt virksomheder og ansatte om ansattes pligter efter arbejdsmiljølovgivningen, bl.a. pligterne, både i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, til at samarbejde, oplysningspligten, pligten til at medvirke til et sikkert og sundt arbejdsmiljø og pligten til at følge de konkrete arbejdsmiljøregler, der gælder for de arbejdspladser, de skal udføre?”

Svar:

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

”Arbejdstilsynet vejleder virksomhederne om fortolkning og efterlevelse af reglerne i arbejdsmiljølovgivningen, herunder om arbejdsgiverens og de ansattes pligter og ansvar, gennem AT-vejledninger og gennem information på Arbejdstilsynets hjemmeside. Derudover formidles pligterne også gennem dialog på tilsynsbesøg.

Den primære målgruppe for Arbejdstilsynets regelformidling er de personer, der har pligter i forhold til arbejdsmiljøet. Det vil først og fremmest sige arbejdsgiveren, der har pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Den almindelige ansatte er ikke en direkte målgruppe for Arbejdstilsynets regelformidling. Det skyldes, at den almindelige ansatte har begrænsede pligter efter arbejdsmiljøloven. Det er således ikke den enkelte ansattes pligt selvstændigt at orientere sig i reglerne på arbejdsmiljøområdet. Derimod har arbejdsgiveren pligt til at instruere de ansatte i, hvordan arbejdet udføres, så det er sikkerheds- og sundheds-

mæssigt fuldt forsvarligt. Derfor er det primære formål med Arbejdstilsynets vejledninger at formidle til arbejdsgiveren, hvad gældende regler er, hvordan de fortolkes, og hvordan de kan efterleves.

Selv om de ansatte kun har begrænsede pligter efter arbejdsmiljøloven, kan Arbejdstilsynet 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.

Derfor fremgår det af Arbejdstilsynets hjemmeside, at også ansatte kan straffes for overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Der henvises i den forbindelse til svaret på spørgsmål nr. 352 (alm. del).”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister