



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Lars Boje Mathiesen (UFG)
Lars.Mathiesen@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. 20235000358

24. november 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 16. november 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 67), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lars Boje Mathiesen (UFG).

Spørgsmål nr. 1:

”Dansk Arbejdsgiverforening (DA) angiver i deres høringssvar til lovforslaget, jf. BEU L 67 – bilag 1, at: ”For så vidt angår forslaget til § 77, om en entydig reaktion, hvor virksomheder skal handle straks, finder DA, at klager over påbud, skal have opsættende virkning, når strakspåbud alene er givet, fordi problemet er muligt at løse hurtigt. DA finder det må følge af de forvaltningsretlige principper om proportionalitet. DA opfordrer der til, at der bliver fundet en løsning, så klager over strakspåbud, hvor det ikke er nødvendigt at handle straks, får opsættende virkning, på samme måde som det gælder for påbud med frist”. Vil ministeren oplyse, om DA’s opfordring er imødekommet og indarbejdet i lovforslaget?”

Svar:

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

”Strakspåbud fra Arbejdstilsynet er et påbud om straks at overholde arbejdsmiljølovgivningen. Et strakspåbud påbyder således virksomheden en pligt, som virksomheden har i forvejen.

I dansk ret har klager over afgørelser som udgangspunkt ikke opsættende virkning. Det vil sige, at en myndighedsafgørelse skal efterkommes, selvom der er klaget over afgørelsen.

Opsættende virkning kan dog være relevant i visse tilfælde, fx hvis der er tale om en meget indgribende afgørelse for modtageren, og hvor der samtidig ikke er væsentlige betænkeligheder ved at lade status quo/overtrædelsen fortsætte, indtil klagen er færdigbehandlet.

Det følger af arbejdsmiljøloven, at visse klager har opsættende virkning. Det gælder dog ikke klager over bl.a. strakspåbud, herunder både strakspåbud, hvor der foreligger betydelig fare, og strakspåbud, hvor det ikke er tilfældet. Dette har været gældende siden 1998.

Baggrunden herfor er at modvirke, at virksomheder kan udskyde opfyldelsen af Arbejdstilsynets strakspåbud i en længere periode ved at udnytte klagemulighederne og klagefristerne til det yderste.”

I lyset af Arbejdstilsynets oplysninger, som jeg kan henholde mig til, er der ikke fundet anledning til at ændre i lovforslaget på dette punkt.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister