



## Til Socialudvalget

16-09-2016

Sagsnr.  
2016-0318991

### **Bilag 2. Arbejdstilsynets reaktionstyper**

Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet på danske virksomheder, herunder arbejdspladser i Socialforvaltningen. Arbejdstilsynet opererer med forskellige tilsynsformer, herunder risikobaseret tilsyn og detailtilsyn, der er af relevans i forhold til arbejdspladser i Socialforvaltningen.

Dokumentnr.  
2016-0318991-3

Sagsbehandler  
Frederik Brynaa Hansen

#### *Risikobaseret tilsyn*

Det risikobaserede tilsyn er målrettet mod de arbejdspladser, hvor Arbejdstilsynet forventer størst problemer med arbejdsmiljøet. På disse arbejdspladser foretages derfor flest tilsyn. Tilsynene har til formål at kontrollere, om arbejdspladsen lever op til arbejdsmiljøreglerne og at reagere, hvis der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Arbejdspladser varskos typisk en måneds tid inden tilsynsbesøg. Dog oplyses den eksakte tilsynsdato ikke, hvorfor besøgene er uanmeldte.

#### *Detailtilsyn*

Detailtilsyn er en tilsynsform rettet mod et konkret og afgrænset arbejdsmiljøproblem på en arbejdsplads. Det omhandler blandt andet kontrol af, om en arbejdsplads har efterkommet Arbejdstilsynets påbud, undersøgelse af en arbejdsulykke eller på grund af en klage over arbejdsmiljøet. Formålet er at vurdere, om der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet skal reagere overfor. Detailtilsyn er ofte uanmeldt.

Ved tilsynsbesøg kan Arbejdstilsynet reagere med forskellige former for afgørelser, hvis de i forbindelse med et tilsynsbesøg konstaterer, at en arbejdsplads efter Arbejdstilsynets opfattelse ikke lever op til forpligtelserne efter arbejdsmiljøloven. Reaktionerne har - afhængig af overtrædelsen - forskellig karakter og forskellig deraf følgende forpligtelse/konsekvens for arbejdspladsen.

Her gennemgås Arbejdstilsynets forskellige reaktionstyper:

#### *Forbud*

Arbejdspladsen kan få et forbud mod at fortsætte arbejdet, hvis der er overhængende og betydelig fare for medarbejdernes eller andres sikkerhed og sundhed. Et forbud indebærer, at arbejdet omgående skal indstilles, og at det ikke må genoptages, før det kan udføres fuldt forsvarligt.

#### **Voksne**

**Bernstorffsgade 17**  
**1577 København V**

**Mobil**  
**5152 1022**

**E-mail**  
**FF2V@sof.kk.dk**

**EAN nummer**  
**5798009683014**

### *Strakspåbud*

Arbejdspladsen kan få et strakspåbud, hvis der er tale om et alvorligt arbejdsmiljøproblem. Strakspåbud indebærer, at fejlen skal udbedres med det samme.

### *Påbud*

Arbejdstilsynet opererer med tre former for påbud:

Påbud med frist, der indebærer, at arbejdspladsen kan fortsætte dens virke, men at den skal finde en permanent løsning på et af Arbejdstilsynet påpeget problem inden udløb af en tidsfrist, som Arbejdstilsynet fastsætter.

Undersøgelsespåbud, der omhandler tilfælde, hvor Arbejdstilsynet har en konkret mistanke om, at arbejdsforholdene ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, eller som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche. Undersøgelsespåbud indebærer, at arbejdspladsen skal foretage undersøgelser, udtage prøver eller gennemføre besigtigelser for at konstatere, om arbejdsforholdene er forsvarlige.

Rådgivningspåbud, der indebærer at arbejdspladsen skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå med at løse og forebygge det eller de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynets afgørelse omhandler.

### *Afgørelse uden handlepligt*

Afgørelse uden handlepligt fastslår, at arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, men den pålægger ikke virksomheden en handlepligt. Eksempelvis fordi pågældende forhold bringes i orden inden tilsynsforløbet er afsluttet.

### *Vejledning*

Arbejdspladsen kan få en vejledning, hvis der er arbejdsmiljøforhold, som kan justeres, men hvor Arbejdstilsynet ikke finder grundlag for at træffe en afgørelse. Vejledninger er ikke retligt bindende. De er alene information om arbejdsmiljøreglerne eller anbefalinger til, hvordan et bestemt arbejdsmiljøproblem kan forbedres.

### *Administrativ bøde*

Arbejdstilsynet kan tildele arbejdspladsen en administrativ bøde, hvis der er tale om grove materielle overtrædelser af tydelige og alment velkendte områder af arbejdsmiljøloven. En administrativ bøde er et tilbud til arbejdspladsen om, at den kan afslutte sagen, hvis den betaler bøden inden fristens udløb. Arbejdspladsen har ret til *ikke* at betale bøden. Arbejdstilsynet vil i så fald indstille virksomheden til retslig tiltale.

### *Politianmeldelse*

Arbejdstilsynet kan politianmelde arbejdspladsen, hvis der er tale om en grov overtrædelse af arbejdsmiljøloven, eller hvis den ikke retter sig efter Arbejdstilsynets påbud. Politiet kan efterfølgende rejse tiltale mod virksomheden. Det er anklagemyndigheden, der bestemmer, om der skal rejses tiltale mod virksomheden, og det er anklagemyndigheden, der har bevisbyrden. Overtrædelse af arbejdsmiljøloven straffes normalt med bøde, men kan i særligt grove tilfælde medføre frihedsstraf. Socialudvalget er ved udvalgsrådet den 21. september 2016 blevet skriftligt orienteret om processen for arbejdstilsynssager, herunder også om retslige handlinger og bødeforlæg rettet mod arbejdspladser.