

Bilag

Reaktioner fra Arbejdstilsynet

I det følgende findes en beskrivelse af de reaktioner som Arbejdstilsynet kan give.

Reaktioner fra Arbejdstilsynet

Påbud med frist

Et påbud med frist indebærer, at I som virksomhed kan fortsætte arbejdet, men at I skal finde en permanent løsning på problemet, inden fristen på jeres påbud udløber. I Arbejdstilsynet vil vi fastsætte en frist, der er lang nok til at sikre, at jeres virksomhed får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet.

Strakspåbud

Som virksomhed kan I få et strakspåbud, når der sker en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og I på baggrund af det påbydes at bringe forholdene i orden straks.

Det kan ske i følgende tre situationer:

Ved betydelig fare

Hvis der er betydelig fare i en konkret arbejdssituation, men faren ikke er overhængende, kan I få et strakspåbud. Med dette menes, at de ansatte på konstateringstidspunktet ikke er i nærheden af faren, men der er risiko for, at de, fx ved en ulykke, kan pådrage sig en alvorlig personskade.

Påbuddet skal efterkommes straks.

Ved overhængende betydelig fare

Hvis der er en overhængende, betydelig fare for jeres medarbejdere eller andres sikkerhed og sundhed, kan I få et strakspåbud. Et strakspåbud i denne situation kan betyde, at arbejde skal standses, og ikke må genoptages, før det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Uden betydelig fare

Hvis der sker lovovertrædelser, hvor der ikke foreligger betydelig fare, kan det også medføre et strakspåbud.

Det kan ske:

1. Når årsagen til påbuddet ikke vil give mening, hvis problemet ikke løses med det samme. Det er fx tilfældet ved midlertidig arbejdspladser, der ophører, når arbejdet er udført, fx ved byggepladser.

2. Når et påbud faktisk kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode. Det kan fx være tilfældet, hvor overtrædelsen skyldes, at virksomheden ikke bruger tilgængeligt sikkerhedsudstyr, uden at dette dog medfører, at der opstår betydelig fare.

Påbuddet skal efterkommes straks.

Påtale

Som virksomhed kan I få en påtale. En påtale fastslår, at I som virksomhed har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, uden at I har pligt til at handle på det.

Påbud med tilbud om dialog og vejledning

I forbindelse med, at I som virksomhed har fået enten et påbud med frist eller et strakspåbud om et konkret arbejdsmiljøproblem, kan Arbejdstilsynet tilbyde supplerende dialog og vejledning. Tilbuddet om dialog og vejledning kan handle om, hvordan I som virksomhed kan arbejde med at løse problemet og generelt styrke arbejdsmiljøet.

Undersøgelsespåbud

Som virksomhed kan I få et undersøgelsespåbud, hvis vi i Arbejdstilsynet har en konkret mistanke om, at arbejdsforholdene ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, eller som et led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i fx en branche.

Påbuddet indebærer, at I som virksomhed skal foretage undersøgelser, udtage prøver eller gennemføre besigtigelser for at konstatere, om arbejdsforholdene er forsvarlige. Undersøgelsen skal være efterkommet inden for en given frist.

Hvis I som virksomhed får et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø, skal undersøgelsen foretages af en autoriseret rådgivningsvirksomhed på det psykosociale område.

Aftaleforløb

Arbejdstilsynet kan i to situationer tilbyde jer som virksomhed et aftaleforløb, som giver jer mulighed at gøre en ekstra indsats for deres arbejdsmiljø og få hjælp til det fra Arbejdstilsynet.

Vi kan tilbyde et aftaleforløb:

- Hvis vi på et tilsyn har konstateret, at I som virksomhed har et arbejdsmiljøproblem, og vi samtidig vurderer, at problemet også kan være i andre afdelinger eller lignende i jeres virksomhed.
- Hvis vi på et tilsyn har fået mistanke om, at I som virksomhed har et arbejdsmiljøproblem, men endnu ikke har afdækket, om der er en overtrædelse af reglerne. Det vil især være relevant i forhold til komplekse arbejdsmiljøpro-

blemer, fx inden for det psykiske arbejdsmiljø.