

Udskriftsdato: 2. januar 2026

VEJ nr 9042 af 31/01/2024 (Historisk)

Aftaler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 20235000817

Senere ændringer til forskriften

SKR nr 10233 af 12/12/2025

Aftaler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø

AT-vejledning F. 3.6-3

Maj 2011 - Opdateret 1. februar 2024

Erstatter At-vejledning F. 2.8 Aftaler om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, marts 2006.

Indhold

1. Om vejledningens indhold
2. Aftalemodellen
3. Organisationsaftaler
4. Virksomhedsaftaler
5. Aftale om fælles AMO for flere virksomheder
6. Samarbejde mellem arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg
7. Håndhævelse af aftalemodellen
8. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

1. Om vejledningens indhold

1.1. Hvad indeholder vejledningen?

Vejledningen handler om, hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet i den enkelte virksomhed kan organiseres efter en aftalemodel, i stedet for efter reglerne om organisering af arbejdsmiljøorganisation (AMO) i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde. Vejledningen beskriver, hvad en organisationsaftale og en virksomhedsaftale er, og hvilke krav der stilles til virksomhedsaftalen.

Bemærk, at en AT-vejledning ikke nødvendigvis er dækkende for alle de arbejdsmiljøregler, der findes på området. Det kan derfor være nødvendigt, at du orienterer dig i den bagvedliggende bekendtgørelse og andre AT-vejledninger.

1.2. Hvem er vejledningen relevant for?

Målgruppen for denne vejledning er arbejdsgivere og medlemmer af AMO i virksomheder, der har pligt til at etablere AMO. Vejledningen er også relevant for lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer samt HR og andre stabsfunktioner, der vejleder arbejdsgivere og AMO om aftalemodellen.

2. Aftalemodellen

Virksomheder kan aftale at organisere en arbejdsmiljøorganisation (AMO) på en anden måde end beskrevet i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, hvis der, for at styrke og effektivisere arbejdsmiljø samarbejdet i virksomheden, er indgået aftaler på to niveauer:

- En organisationsaftale
- En virksomhedsaftale

Aftalemodellen kan bruges af virksomheder, som ønsker at organisere deres samarbejde om arbejdsmiljø på en anden måde, end reglerne foreskriver. Parterne i virksomheden kan således ændre den sædvanlige måde at opbygge arbejdsmiljøgruppe(r) og/eller arbejdsmiljøudvalg på. Hvis flere virksomheder ønsker at oprette fælles AMO, kan aftalemodellen også bruges.

2.1. Hvad kan I indgå aftaler om?

I kan indgå aftaler om selve organiseringen af AMO. Det handler om:

- hvordan AMO skal være opbygget
- hvilken størrelse AMO skal have, og
- pligten til at afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Formålet med aftalerne skal være at styrke og effektivisere samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheden.

2.2. Hvad kan I ikke indgå aftaler om?

Alle øvrige regler om samarbejde om arbejdsmiljø, som ikke handler om selve organiseringen af AMO eller den årlige arbejdsmiljødrøftelse, kan ikke fraviges ved aftaler. Det er fx ikke muligt, ved aftale, at ændre grænsen for, hvornår arbejdsgiveren skal oprette AMO, eller at lade nogle af AMO's opgaver udgå.

Vigtigste paragraf

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 25

3. Organisationsaftaler

Organisationsaftaler er, sammen med virksomhedsaftaler, forudsætninger for, at reglerne om organisering af arbejdsmiljøorganisationen (AMO) kan fraviges.

3.1. Hvem kan indgå organisationsaftaler?

Organisationsaftaler bliver indgået mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer, eller alternativt den enkelte virksomhed. Det vil typisk være de organisationer, der er berettigede til at forhandle overenskomst, som er aftalepart på arbejdstagersiden. En virksomhed, der ikke er medlem af en arbejdsgiverorganisation, kan dog også være aftalepart i en organisationsaftale.

På lønmodtagersiden er det derimod et krav, at det er en lønmodtagerorganisation, der er aftalepart. De ansatte i en virksomhed kan således hverken hver for sig eller samlet være aftalepart i en organisationsaftale.

3.2. Hvad indeholder en organisationsaftale?

Organisationsaftaler fastlægger rammerne for, hvad parterne i virksomheden kan indgå aftaler om i virksomhedsaftalen. Det er hensigten, at parterne bør forholde sig til, hvordan AMO skal organiseres, fx antal fora og niveauer, antal repræsentanter og deres arbejdsmåde eller den tværgående organisering af samarbejdet mellem flere arbejdsgivere.

Parterne bør også tage stilling til formålet med samarbejdet, målsætninger, målopfyldelse og eventuelt krav til dokumentation heraf. Parterne i organisationsaftalen kan med fordel tage stilling til, hvem der som parter kan indgå en virksomhedsaftale. Eksisterende overenskomstregler om indgåelse af lokale aftaler kan danne udgangspunkt for, hvordan virksomhedsaftaler om AMO kan indgås.

4. Virksomhedsaftaler

Det er de organisationer, der har indgået en organisationsaftale, der skal vejlede virksomhederne om, hvordan de kan indgå en virksomhedsaftale under den pågældende organisationsaftale.

4.1. Hvem kan indgå virksomhedsaftaler?

Hvis en virksomhed er omfattet af en organisationsaftale, kan arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere, og de ansatte indgå en virksomhedsaftale. En virksomhedsaftale kan omfatte hele virksomheden eller dele af den. Det afhænger bl.a. af, hvad der er aftalt i den pågældende organisationsaftale. En del af virksomheden kan fx være en produktionsenhed eller et arbejdsområde.

Hvis aftalen ikke omfatter hele virksomheden, skal aftalen kun indgås mellem arbejdsgiveren og de ansatte, der er berørt af aftalen. Den øvrige del af virksomhedens samarbejde om arbejdsmiljø skal følge reglerne i lovgivningen.

4.2. Hvad indeholder en virksomhedsaftale?

En virksomhedsaftale skal ligge inden for rammerne af organisationsaftalen.

En virksomhedsaftale om at organisere virksomhedens samarbejde om arbejdsmiljø skal være i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og den skal sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer samarbejdet. Virksomhedsaftalen skal være skriftlig, og den skal være tilgængelig for de ansatte.

En virksomhedsaftale om organisering af en arbejdsmiljøorganisation (AMO) skal mindst indeholde følgende:

- En beskrivelse af de metoder og aktiviteter, der fremover kan anvendes for at styrke og effektivisere det daglige samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheden.
- En beskrivelse af en procedure for at gennemføre og følge op på virksomhedsaftalen på virksomheden.
- En beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner vil blive varetaget, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes roller i sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Det skal bl.a. beskrives, hvordan det sikres, at AMO varetager både de strategiske og de daglige opgaver.
- En beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
- En organisationsplan, der indeholder en oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø.

Hvis en af parterne opsiger en virksomhedsaftale, betyder det, at virksomheden igen skal følge arbejdsmiljølovgivningens regler om, hvordan samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres. Virksomheden behøver ikke at underrette Arbejdstilsynet om aftalen.

Når Arbejdstilsynet kommer på besøg i virksomheden, skal arbejdsgiveren kunne dokumentere, at virksomheden er omfattet af aftalemodellen. Virksomheder, der ønsker at indgå en aftale, bør høre den eksisterende AMO for at inddrage dens erfaringer.

5. Aftale om en fælles arbejdsmiljøorganisation for flere virksomheder

Nogle virksomheder kan have behov for eller ønske om at oprette en samarbejdsstruktur, der er fælles med andre virksomheder. Det er muligt at etablere en fælles arbejdsmiljøorganisation (AMO) i følgende tilfælde:

- Hvis flere virksomheder er driftsmæssigt forbundne, fx bank- og forsikringsvirksomheder
- Hvis der er flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, fx på en byggeplads
- Hvis kommuner og selvejende institutioner har indgået driftsoverenskomst.

5.1. Betingelser for at oprette fælles AMO

Virksomheder, som vil oprette fælles AMO med andre virksomheder, skal bruge aftalemodellen. Det betyder, at hver af virksomhederne skal være omfattet af både en organisations- og en virksomhedsaftale. Følgende betingelser skal også være opfyldt, for at virksomheder kan oprette fælles AMO:

- Arbejdsgiveren i hver af virksomhederne skal selv deltage eller udpege mindst én ansat til at repræsentere sig i den fælles AMO
- Der skal deltage mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de deltagende virksomheder i den fælles AMO
- Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i den fælles AMO
- Det samlede antal medlemmer af den fælles AMO skal være tilstrækkeligt til, at AMO kan varetage de overordnede og daglige opgaver på tilfredsstillende måde i alle de deltagende virksomheder.

Hvis disse betingelser er opfyldt, kan aftaleparterne i de deltagende virksomheder, ved hjælp af aftalemodellen og inden for rammerne heraf, organisere den fælles AMO efter deres behov. Virksomheder, der ønsker at indgå en aftale, bør høre den eksisterende AMO for at inddrage dens erfaringer.

Vigtigste paragraf

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 26

6. Samarbejde mellem arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg

På nogle virksomheder kan der været etableret et samarbejdsudvalg (SU), som er et forum for samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i hele virksomheden. Arbejdsmiljøudvalget (AMO) og SU kan indgå i et organisatorisk samarbejde og varetage opgaverne omkring arbejdsmiljø. Det er en forudsætning, at der er indgået en aftale efter aftalemodellen.

Det er også et krav, at de personer, der er valgt til at varetage arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden, er repræsenteret i samarbejdsorganet. Hvis det kun er en del af virksomheden, der er omfattet af virksomhedsaftalen, er det en god idé, at der i aftalen tages stilling til, hvordan samarbejdet om arbejdsmiljø skal koordineres mellem de forskellige afdelinger. Der tænkes her på et samarbejde mellem den del af AMO, der følger lovgivningens krav, og den del, som er omfattet af en aftale.

7. Håndhævelse af aftalemodellen

Aftalerne i aftalemodellen har karakter af kollektive aftaler. Det er de organisationer, som har indgået organisationsaftalerne, der skal løse eventuelle konflikter. Det betyder, at når en virksomhed er omfattet af både organisations- og virksomhedsaftaler, er det organisationsaftaleparterne, der skal håndhæve, at virksomheden overholder aftalerne.

Organisationerne bag organisationsaftalerne påser, at indgåede virksomhedsaftaler følger organisationsaftalens indhold.

Spørgsmål om fortolkning af og brud på organisations- og virksomhedsaftaler afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Hvis de parter, typisk organisationer, der har indgået en aftale, er uenige om forståelsen af aftalen, eller hvis der sker brud på aftalen, kan parterne indbringe sagen for faglig voldgift eller Arbejdsretten i overensstemmelse med de gældende regler herom.

Brud på virksomhedsaftaler kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten. Det samme gælder, hvis det er virksomheden selv, som har indgået både organisationsaftale og virksomhedsaftale.

Parterne i organisationsaftalerne kan, i organisationsaftalen, aftale procedurer, der supplerer de fagretlige regler om indgåelse, overtrædelse og fortolkning af aftalen samt om aftalens gyldighed.

8. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

AT-vejledning om aftaler om virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø bygger på følgende regler

Arbejdsmiljøloven

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

Andre relevante AT-vejledninger

Systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder APV og årlig arbejdsmiljødrøftelse

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte

Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen

Hvad er en AT-vejledning?

AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes.

AT-vejledninger bruges til at

- uddybe og forklare ord og formuleringer i reglerne (lov og bekendtgørelser)
- forklare, hvordan kravene i reglerne kan efterkommes efter Arbejdstilsynets praksis

- oplyse om Arbejdstilsynets praksis i øvrigt på baggrund af bl.a. afgørelser og domme
- forklare arbejdsmiljølovgivningens områder og sammenhæng m.v.

Er en AT-vejledning bindende?

AT-vejledninger er ikke bindende for virksomhederne, arbejdsmiljøorganisationerne eller andre, men vejledninger bygger på regler (lov og bekendtgørelser), der er bindende. Arbejdstilsynet vil ikke foretage sig mere i de situationer, hvor fx en virksomhed har fulgt en AT-vejledning. Virksomhederne kan vælge andre fremgangsmåder m.v., men Arbejdstilsynet vil i så fald vurdere, om den valgte fremgangsmåde er lige så god og i overensstemmelse med reglerne. Når en AT-vejledning gengiver bindende metodekrav m.v. fra lov eller bekendtgørelser, skal virksomhederne følge de pågældende metoder. Det vil altid fremgå tydeligt af en AT-vejledning, når der gengives bindende metodekrav m.v.

Arbejdstilsynet, den 31. januar 2024