

Udskriftsdato: 18. december 2025

VEJ nr 9050 af 31/01/2024 (Historisk)

## Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst 9 ansatte

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

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

### Senere ændringer til forskriften

SKR nr 10233 af 12/12/2025

# Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst 9 ansatte

## AT-vejledning F. 3.1-1

Maj 2011 - Opdateret 1. februar 2024

Erstatter At-vejledningerne F. 2. 4 Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, marts 2006, F. 2. 5 Sikkerhedsgrupper og sikkerhedsrepræsentanter, marts 2006 og F. 2. 6 Sikkerhedsudvalg, marts 2006.

## Indhold

1. Om vejledningen
2. Der er pligt til at samarbejde om sikkerhed og sundhed
3. Arbejdsgivers pligter i forhold til at sikre samarbejdet om arbejdsmiljøet
4. Sådan opgør du antallet af ansatte i din virksomhed
5. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger

## 1. Om vejledningen

### 1.1. Hvad indeholder vejledningen?

Vejledningen beskriver de vigtigste pligter, du som arbejdsgiver har i relation til samarbejdet om arbejdsmiljø i en virksomhed med højst 9 ansatte. Vejledningen beskriver formålet med reglerne og informerer om, hvordan samarbejdet skal ske i små virksomheder, der ikke har pligt til at have en arbejdsmiljøorganisation (AMO). Vejledningen beskriver også, hvilke pligter du som arbejdsgiver har i forhold til at sikre samarbejdet om arbejdsmiljøet i en virksomhed med højst 9 ansatte, og hvem der skal medregnes, når du skal opgøre antallet af ansatte i din virksomhed.

Hvordan I skal arbejde systematisk med arbejdsmiljø, herunder bl.a. APV-arbejdet og den årlige arbejdsmiljødrøftelse, er beskrevet i en selvstændig vejledning.

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 primært arbejdsgivere i virksomheder med højst 9 ansatte. Vejledningen er også relevant for eventuelle arbejdsledere og øvrige ansatte i virksomheder med højst 9 ansatte.

Samarbejdet om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte og i virksomheder med mindst 35 ansatte er beskrevet i andre vejledninger.

Der findes særlige regler for organiseringen af samarbejdet om arbejdsmiljø på byggepladser. Det kan du læse mere om i vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet.

## 2. Der er pligt til at samarbejde om sikkerhed og sundhed

Alle virksomheder med ansatte er omfattet af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Det er dig som arbejdsgiver, der har ansvaret for at sikre, at arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, men ledelse og ansatte har pligt til at samarbejde om arbejdsmiljøet. Derfor har du pligt til at inddrage arbejdsledere og ansatte, og på samme måde har arbejdsledere og ansatte pligt til at deltage i samarbejdet.

Har din virksomhed højst 9 ansatte, er der *ikke* pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation (AMO).

### Vigtigste paragraffer

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §§ 7 og 10

## 3. Arbejdsgivers pligter i forhold til at sikre samarbejdet om arbejdsmiljøet

I en virksomhed med højst 9 ansatte har du som arbejdsgiver pligt til at sikre, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed finder sted, men ikke pligt til at etablere en arbejdsmiljøorganisation (AMO). I det daglige foregår samarbejdet ved løbende direkte kontakt og dialog mellem dig som arbejdsgiver, eventuelle arbejdsledere og øvrige ansatte.

Som arbejdsgiver skal du hvert år gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse i samarbejde med de ansatte. Som arbejdsgiver skal du også sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering (APV) af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Du skal sørge for, at de ansatte deltager i hele APV-processen.

Du skal som arbejdsgiver løbende sørge for, at de ansatte kan komme med forslag til arbejdsmiljøet, og at de får alle nødvendige oplysninger, som har betydning for sikkerhed og sundhed. Du skal desuden sørge for, at de ansatte bliver hørt, når ny teknologi bliver planlagt og indført, herunder om konsekvenser for sikkerhed og sundhed ved valg af udstyr, personlige værnemidler og tekniske hjælpemidler m.v.

Du kan læse mere om den årlige arbejdsmiljødrøftelse og om APV i vejledningen om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

### 3.1. Samarbejde mellem flere arbejdsgivere på samme arbejdssted

Hvis I er flere arbejdsgivere, der har ansatte, der udfører arbejde på det samme arbejdssted, har I som arbejdsgivere pligt til at samarbejde om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle beskæftigede. Det kan bl.a. være relevant, hvis en virksomhed har indgået aftale med en anden virksomhed om at udføre en arbejdsopgave. Det kan eksempelvis være rengøring, kantinedrift, konsulentarbejde eller håndværksarbejde.

Reglerne om samarbejde mellem flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, gælder også for selvstændige uden ansatte.

Alle, der er beskæftiget på arbejdsstedet, skal ligeledes samarbejde om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

I skal som arbejdsgivere oplyse hinanden om de risici, der er forbundet med jeres arbejdsopgaver på arbejdsstedet. Det kan fx være, hvis et bosted, hvor der er risiko for vold, indgår aftale med en håndværker om udførelse af et stykke arbejde. Her skal arbejdsgiveren for bostedet oplyse arbejdsgiveren for håndværkeren om risikoen for vold, og de to arbejdsgivere skal samarbejde om at forebygge risikoen for

vold. Formålet er at sikre, at arbejdsgiverne kan træffe forholdsregler i forhold til sine egne ansatte. Du har som arbejdsgiver pligt til at videregive oplysningerne om risici til dine ansatte.

Ansatte, der arbejder på en anden virksomheds område, er endvidere forpligtet til at følge de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed.

Du kan læse mere om reglerne for samarbejde mellem flere arbejdsgivere på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet i vejledningen herom.

### **Vigtigste paragraffer**

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §§ 2, 4, 7, 10 og 11

#### **4. Sådan opgør du antallet af ansatte i din virksomhed**

Du skal opgøre antallet af ansatte på din virksomhed, så du ved, om der er 10 eller flere ansatte og du derfor er forpligtet til at etablere en arbejdsmiljøorganisation (AMO). Hvis der er 10 eller flere ansatte, skal du etablere en AMO. Hvis der er 35 eller flere ansatte i virksomheden, skal du etablere AMO i mindst to niveauer.

Når du skal opgøre antallet af ansatte i virksomheden, skal alle, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere, medregnes. Det er virksomhedens juridiske enhed (CVR-nummer) og ikke P-enhed, som er grundlaget for optællingen af antallet af ansatte.

En virksomhedsleder defineres i arbejdsmiljøloven som en, der leder eller deltager i ledelsen af virksomheden. Arbejdsgiverens pligter gælder også for virksomhedsledere.

En arbejdsleder defineres i arbejdsmiljøloven som en ansat, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige, dvs. mere end halvdelen af arbejdstiden, består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller i en del af virksomheden.

Deltidsansatte og løstansatte tæller som ansatte i virksomheden. Ved kontorarbejde, andet administrativt arbejde og arbejde i butikker og lignende skal du kun medregne ansatte, der er beskæftiget mindst 10 timer om ugen. Timetallet skal beregnes som et gennemsnit, der er målt over 3 måneder.

Vikarer skal også regnes med i arbejdsstyrken i den virksomhed, hvor de arbejder som vikarer. Også ansatte på beskyttede værksteder og ansatte i beskæftigelses- og aktiveringsprojekter og lignende skal tælles med.

Ansatte, der både er beskæftiget i udlandet og i hjemmevirksomheden i Danmark, tæller med i arbejdsstyrken i hjemmevirksomheden. Ansatte, der kun udfører arbejde i udlandet, tæller derimod ikke med, når det drejer sig om at oprette AMO i hjemmevirksomheden.

Ved sæsonbetonet virksomhed vil en AMO ikke få en rimelig funktionsperiode. Det gælder fx for visse restauranter, forlystelsesparker, butikker og campingpladser, der kun har åbent i korte perioder af året, eller hvor antallet af ansatte varierer sæsonbestemt, fx ved jordbærplukning i landbruget. Derfor skal disse virksomheder kun oprette en AMO, når 10 eller flere ansatte er beskæftiget samtidigt i mindst 3 ud af 12 sammenhængende måneder.

Ansatte, der udfører frivilligt arbejde, som har karakter af fritidsaktiviteter og som udføres for en almen-nyttig forening, der ikke har fortjeneste som formål, skal ikke tælles med ved opgørelsen af ansatte.

### **Vigtigste paragraf**

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 14

## **5. Relaterede bekendtgørelser og vejledninger**

**AT-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst 9 ansatte bygger primært på følgende regler**

Arbejdsmiljøloven

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

### **Andre relevante bekendtgørelser**

Arbejdets udførelse

### **Andre relevante AT-vejledninger**

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte

Samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet

---

## **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*