

Udskriftsdato: 12. december 2025

VEJ nr 10215 af 09/12/2025 (Gældende)

AT-vejledning om aftaler, der begrænser Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr. 2025-125105

AT-vejledning om aftaler, der begrænser Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler

Gældende fra den 15. december 2025

Om vejledningen

Denne vejledning oplyser om fortolkning af arbejdsmiljøregler inden for området partsaftaler, der begrænser Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler. Vejledningen indeholder en beskrivelse af, hvilke betingelser der skal være opfyldt, førend Arbejdstilsynets tilsyn kan erstattes af parternes håndhævelse i henhold til indgåede overenskomster/aftaler. Vejledningen indeholder herudover en beskrivelse af de områder, hvor det er muligt at indgå overenskomst/aftale med denne retsvirkning.

Vejledningen gennemgår ikke alle arbejdsmiljøregler, der regulerer området, men vejleder alene om de regler, hvor det er vurderet, at der kan være behov for at forklare, hvordan Arbejdstilsynet fortolker reglerne eller om Arbejdstilsynets administrative praksis i forhold til reglerne.

AT-vejledningens angivelser om administrativ praksis er udtryk for, at Arbejdstilsynet har vurderet, at den omtalte fremgangsmåde og det omtalte niveau m.v. er i overensstemmelse med reglerne. Det udelukker ikke, at andre fremgangsmåder, niveauer, vurderinger m.v. kan være i overensstemmelse med reglerne, eller at andre faktorer kan inddrages i et skøn. Det vil afhænge af en konkret vurdering i den konkrete situation.

Hvis man har brug for et samlet overblik over reglerne på området, skal man orientere sig i den relevante lov og bekendtgørelse. Aftaler, som begrænser Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, er reguleret i lov om arbejdsmiljø og i bekendtgørelse om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler.

Bekendtgørelsens anvendelsesområde fremgår af vejledningens kapitel 1.

Vejledningens målgruppe

Målgruppen for vejledningen er arbejdsgivere og ansatte, der er omfattet af partsaftaler, og arbejdsmarkedets organisationer.

Indholdsfortegnelse

1. Område for bekendtgørelsen
 - 1.1. Kollektiv overenskomst, det fagretlige system og dækning for ansatte
 - 1.2. Kravene til indholdet i den kollektive overenskomst

2. Arbejdsmiljøområder, hvor Arbejdstilsynets tilsyn kan begrænses
 - 2.1. Psykisk arbejdsmiljø
 - 2.2. Ensidigt, gentaget arbejde
 - 2.3. Personlige værnemidler
 - 2.4. Velfærdsforanstaltninger
3. Dokumentation m.v.
 - 3.1. Dokumentation for kollektiv overenskomst
4. Dokumentation for kollektiv overenskomst
 - 4.1. Genindtræden af Arbejdstilsynets kompetence
 - 4.2. Arbejdstilsynets tilsyn
- Bilag 1 Retningslinjer vedrørende opfyldelse af arbejdsgiverens dokumentationsforpligtelse i henhold til § 3 i bekendtgørelse om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler

Kapitel 1 – Område for bekendtgørelsen

1.1. Kollektiv overenskomst, det fagretlige system og dækning for ansatte

Begrænsning i Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler via overenskomster er reguleret i bekendtgørelse om begrænsning i Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, hvorefter der gælder følgende om overenskomsterne:

”Bekendtgørelsen finder anvendelse, når der er indgået kollektiv overenskomst om arbejdsmiljø mellem arbejdsmarkedets parter, jf. § 2, således at tvister vedrørende områder dækket af kollektiv overenskomst afgøres i det fagretlige system.”

Hjemmel: bekendtgørelse om Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, § 1

1.1.1. Definition

Ved *kollektiv overenskomst* og *det fagretlige system* henvises til forståelsen inden for arbejdsretten.

1.1.2. Fortolkning af reglen

Bekendtgørelsen forudsætter, at der er indgået en kollektiv overenskomst om arbejdsmiljø mellem arbejdsmarkedets parter.

Når der er indgået en kollektiv overenskomst, vil virkningen være, at tvister vedrørende overenskomsten, herunder hvem der er omfattet af overenskomsten, skal behandles efter det særlige fagretlige processystem, i stedet for at Arbejdstilsynet fører tilsyn og eventuelt afgiver påbud eller indstiller til politiet til retslig tiltale.

Behandling i det fagretlige system vil bl.a. sige, at en sag om brud på en overenskomst i sidste instans afgøres i arbejdsretten, jf. lov om arbejdsretten, mens en sag om fortolkning af en overenskomst normalt i sidste instans afgøres ved faglig voldgift.

De kollektive tjenestemandsaftaler er ikke omfattet af Arbejdsrettens kompetence. I stedet er der etableret en statslig og en kommunal tjenestemandsret. Tjenestemandsretterne behandler dels kollektive overtrædelser af tjenestemandsloven, dels sager om overtrædelse og fortolkning af tjenestemandsaftaler. Tjenestemandsretterne må i den forbindelse sidestilles med det fagretlige system.

Den kollektive overenskomst gælder i forhold til alle overenskomstdækkede ansatte.

“Overenskomstdækkede ansatte” er de ansatte, som arbejder inden for overenskomstens faglige område, uanset om de er medlem af den fagforening, som har indgået overenskomsten. Det betyder, at også uorganiserede ansatte eller ansatte, der er medlem af en anden organisation end den organisation, der har indgået overenskomsten, kan være dækket af overenskomsten og dermed vil være henvist til det fagretlige system, hvis reglerne overtrædes.

Det betyder i givet fald, at Arbejdstilsynet ikke vil kunne føre tilsyn med deres arbejdsmiljø på det område, som den kollektive overenskomst dækker.

Begrundelsen herfor er, at en arbejdsmiljøsag, i modsætning til ansættelsesretlige sager, sjældent vil vedrøre en enkeltperson, men typisk vil være et kollektivt problem, der vedrører flere ansatte inden for samme faglige område. Et arbejdsmiljøproblem kan dermed være aktuelt for såvel uorganiserede som organiserede ansatte på samme virksomhed.

Arbejdstilsynet skal derimod føre tilsyn med arbejde udført af ansatte, som ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, dvs. ansatte, som arbejder uden for overenskomstens dækningsområde.

For at en 'uorganiseret' lønmodtager kan blive omfattet af en overenskomsts bestemmelser, som fx kan indeholde arbejdsmiljøregler, skal der i det individuelle ansættelsesgrundlag være en kobling til den kollektive overenskomst. Det skal være en forudsætning og et vilkår for ansættelsen, at det er overenskomstens regler, som følges. Den uorganiserede ansatte skal på en eller anden måde være indforstået og bekendt med, hvilke løn- og arbejdsvilkår der gælder for ansættelsen, herunder om vilkårene følger af en overenskomst. Dette er i modsætning til de ansatte, som er medlemmer af den overenskomstbærende organisation, som er direkte omfattet af overenskomst qua deres medlemskab.

Arbejdsgiveren har ikke en isoleret pligt til særskilt at oplyse i ansættelsesbeviset, hvem der har tilsynskompetencen med arbejdsmiljøet. Det, som arbejdsgiveren skal oplyse om, er, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer ansættelsesforholdet.

1.2. Kravene til indholdet i den kollektive overenskomst

Kravene til indholdet i den kollektive overenskomst er reguleret af bekendtgørelse om begrænsninger i Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, hvorefter der gælder følgende:

”Arbejdstilsynet har ikke til opgave at påse overholdelsen af følgende bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen, når en tilsvarende forpligtigelse er dækket af en kollektiv overenskomst, hvor aftaleparterne er landsdækkende organisationer på den ene side og en landsdækkende lønmodtagerorganisation på den anden side:”

Hjemmel: bekendtgørelse om Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, § 2

1.2.1. Definition

Ved *landsdækkende organisationer* forstås landsdækkende arbejdsgiverorganisationer eller landsdækkende arbejdsgivere som fx Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Ved *tilsvarende forpligtelse* forstås, at den kollektive overenskomst indeholder en forpligtelse svarende til den bagvedliggende bestemmelse i arbejdsmiljølovgivningen.

1.2.2. Fortolkning af reglen

De kollektive overenskomster skal være indgået mellem landsdækkende organisationer for at sikre et ensartet og gennemskueligt aftalesystem på arbejdsmiljøområdet, herunder at aftalerne indgås mellem jævnbyrdige og ligeværdige parter.

Den kollektive overenskomst skal være indgået mellem nærmere definerede aftaleparter.

Det vil ikke være muligt at indgå rammeaftaler, som kan udfyldes på lokalt plan.

Der kan indgås aftale mellem aftaleparterne i form af et særligt afsnit eller særlige bestemmelser om arbejdsmiljø i en overenskomst om løn og arbejdsvilkår for det pågældende overenskomstområde. Der kan også indgås en kollektiv aftale, som alene vedrører arbejdsmiljøforhold.

Parterne kan aftale et højere beskyttelsesniveau end det, der følger af den bagvedliggende bestemmelse i arbejdsmiljølovgivningen.

Lever den kollektive overenskomst op til kravene, har Arbejdstilsynet ikke kompetence til at føre tilsyn med de pågældende bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen.

Kapitel 2 – Arbejdsmiljøområder, hvor Arbejdstilsynets tilsyn kan begrænses

De områder, hvor Arbejdstilsynets kompetence til at føre tilsyn kan begrænses via kollektiv overenskomst, er reguleret i bekendtgørelse om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, hvor der gælder følgende:

2.1. Psykisk arbejdsmiljø

”Bestemmelser om påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø, jf. § 5, § 8, stk. 1, §§ 13, 16, 19 og 22 i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Der kan ikke indgås aftale om arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsrelateret vold i arbejdet og arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid. ”

Hjemmel: bekendtgørelse om Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, § 2, nr. 1

Området for kollektive overenskomster med de i bekendtgørelsen fastsatte retsvirkninger omfatter hele det psykosociale område, herunder også planlægning af arbejdet. Dog er arbejdsrelateret vold i arbejdet og arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid undtaget området for kollektive overenskomster.

For definition af begreberne *arbejdsrelateret vold i arbejdet* og *arbejdsrelateret vold uden for arbejdstid* henvises til AT-vejledning om psykisk arbejdsmiljø.

2.2. Ensidigt, gentaget arbejde

”Bestemmelser om ensidigt, gentaget arbejde, jf. § 4, stk. 1, § 7, stk. 1, og § 9 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse.”

Hjemmel: bekendtgørelse om Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, § 2, nr. 2

Området for kollektive overenskomster med de i bekendtgørelsen fastsatte retsvirkninger omfatter alt ensidigt gentaget arbejde, herunder også planlægning af arbejdet.

For definition af begrebet *ensidigt gentaget arbejde* henvises til AT-vejledning om ergonomisk arbejdsmiljø.

2.3. Personlige værnemidler

”Bestemmelser om personlige værnemidler, jf. §§ 3-5, § 6, stk. 1-3 og §§ 7-12 i bekendtgørelse om brug af personlige værnemidler samt øvrige bestemmelser om personlige værnemidler i arbejdsmiljølovgivningen, dog undtagen brug af følgende værnemidler nævnt i § 9, stk. 1, i bekendtgørelse om sikkerhedskrav m.v. til personlige værnemidler:

- a. Åndedrætsværn med filter, der beskytter mod faste eller flydende aerosoler eller mod irriterende, farlige, giftige eller radioaktive luftarter.
- b. Åndedrætsværn, der fuldstændig udelukker tilgang af den omgivende atmosfæriske luft, herunder dykkerudstyr.
- c. Personlige værnemidler, der kun kan give tidsbegrænset beskyttelse mod kemiske angreb eller mod ioniserende stråling.
- d. Udstyr til indsats i varme omgivelser, hvis virkninger svarer til en lufttemperatur, der er lig med eller overskrider 100° C, med eller uden infrarød stråling, flammer eller kraftige udslyngninger af smeltet materiale.
- e. Udstyr til indsats i kolde omgivelser, hvis virkninger svarer til en lufttemperatur, der er under eller lig med -50° C.
- f. Faldsikringsudstyr.
- g. Personlige værnemidler, der skal beskytte mod elektriske stød i forbindelse med arbejde med farlige spændinger, eller personlige værnemidler, der anvendes som isolation ved arbejde med højspænding.”

Hjemmel: bekendtgørelse om Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, § 2, nr. 3

2.3.1. Området for kollektive overenskomster

Området for kollektive overenskomster med de i bekendtgørelsen fastsatte retsvirkninger omfatter følgende typer af personlige værnemidler:

- Øjenbeskyttelse (bortset fra øjenbeskyttelse mod kemiske stoffer og materialer)
- Hjelme
- Fodværn
- Termisk beskyttelse, termotøj (bortset fra udstyr til beskyttelse mod temperaturer på 100 °C eller derover og beskyttelse mod temperaturer på -50 °C eller derunder)
- Høreværn
- Beskyttelse mod stikskader (brynjehandsker)
- Benbeskyttelse

Undtaget fra området er personlige værnemidler til beskyttelse mod kemiske stoffer og materialer (åndedrætsværn, øjenbeskyttelse, dragter, forklæder, handsker) samt faldsikringsudstyr.

Endvidere er personlige værnemidler til beskyttelse mod meget høje og meget lave temperaturer, eksempelvis beskyttelsesforklæder og fod-/benbeskyttelse i støberier, og personlige værnemidler til beskyttelse mod elektriske stød m.v. undtaget.

2.3.2. Arbejdstilsynets kompetence

Brug af personlige værnemidler er som udgangspunkt en sekundær foranstaltning, hvilket betyder, at det alene accepteres som foranstaltning, hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det vil sige, at selv om der er indgået en kollektiv overenskomst om brug af personlige værnemidler, er Arbejdstilsynet ikke afskåret fra tilsyn og kan således give påbud om foranstaltninger, hvis personlige værnemidler ikke accepteres som løsning af problemet i den pågældende arbejdssituation. I nogle tilfælde accepteres personlige værnemidler som den primære foranstaltning, eksempelvis krav om hjelm ved anhningsarbejde.

Arbejdstilsynet vil således altid kunne stoppe en faresituation, uanset om der er indgået en kollektiv overenskomst eller ej. I en sådan faresituation kan Arbejdstilsynet påbyde, at virksomheden straks skal imødegå faren, uanset at der er indgået en overenskomst på området.

2.4. Velfærdsforanstaltninger

”Bestemmelser om velfærdsforanstaltninger, jf. §§ 43-58 i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, §§ 10-12 i bekendtgørelse om skiftende arbejdssteders indretning, §§ 45-54 i bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder og §§ 3-10 i bekendtgørelse om indretning af skurvogne og lignende samt øvrige bestemmelser om velfærdsforanstaltninger i arbejdsmiljølovgivningen, dog undtagen bestemmelser om velfærdsforanstaltninger i forbindelse med

- a. arbejde med metallisk bly og dets ionforbindelser (bekendtgørelse om arbejde med stoffer og materialer, bilag I, pkt. 4.3 og 4.5),
- b. arbejde med epoxyharpikser og isocyanater (bekendtgørelse om arbejde med stoffer og materialer, bilag III, pkt. 8.2 til 8.5),
- c. arbejde med asfaltmaterialer (bekendtgørelse om arbejde med stoffer og materialer, bilag IV, pkt. 8),
- d. kloakarbejde (bekendtgørelse om kloakarbejde m.v., §§ 29-43),
- e. lastning og losning af skibe (bekendtgørelse om regulativ for lastning og losning af skibe, §§ 22-26),
- f. arbejde med kodenummererede stoffer og materialer (bekendtgørelse om arbejde med kodenummererede produkter, §§ 19 og 20),
- g. arbejde med kræftfremkaldende stoffer og materialer (bekendtgørelse om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrikoen ved arbejde med stoffer og materialer, § 20), og
- h. arbejde med asbest (bekendtgørelse om asbest, §§ 34 og 42). ”

Hjemmel: bekendtgørelse om Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, § 2, nr. 4

2.4.1. Området for kollektive overenskomster

Området for kollektive overenskomster med de i bekendtgørelsen fastsatte retsvirkninger omfatter alle bestemmelser vedrørende velfærdsforanstaltninger. Dog er bestemmelser om velfærdsforanstaltninger ved arbejde, hvor der er særlig regulering af området, undtaget.

Områder, hvor der er særlig regulering, er:

- Arbejde med metallisk bly og dets ionforbindelser
- Arbejde med epoxyharpikser og isocyanater
- Arbejde med asfaltmaterialer
- Kloakarbejde
- Arbejde med lastning og losning af skibe
- Arbejde med kodenummererede produkter
- Arbejde med kræftfremkaldende stoffer og materialer
- Arbejde med asbest

Kapitel 3 – Dokumentation m.v.

3.1. Dokumentation for kollektiv overenskomst

Dokumentation for kollektiv overenskomst er reguleret i bekendtgørelse om begrænsninger i Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, hvorefter der gælder følgende:

”Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet dokumentere, at en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, jf. § 2 herunder, hvilke medarbejdergrupper der er omfattet af den kollektive overenskomst. ”

Hjemmel: bekendtgørelse om Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, § 3

3.1.1. Definition

For definition af, hvad der forstås ved *en tilsvarende forpligtelse*, henvises til nærværende vejlednings afsnit vedr. § 2 (afsnit 1.2.11.2).

3.1.2. Dokumentation og tilsyn ved kollektiv overenskomst

Det er en forudsætning for, at Arbejdstilsynets tilsynskompetence begrænses, at arbejdsgiveren i forbindelse med et tilsynsbesøg kan dokumentere, at en tilsvarende forpligtelse er dækket af den indgåede kollektive overenskomst, herunder hvilke medarbejdergrupper der er omfattet af overenskomsten.

Vurderingen af, hvorvidt den kollektive overenskomst indeholder en tilsvarende forpligtelse, foretages af Arbejdstilsynet.

For at få de i bekendtgørelsen angivne retsvirkninger skal den kollektive overenskomst indeholde en forpligtelse svarende til den bagvedliggende bestemmelse i arbejdsmiljølovgivningen.

I tilfælde, hvor den kollektive overenskomst ikke indeholder en tilsvarende forpligtelse, vil det være arbejdsmiljølovgivningen, der gælder. Her vil Arbejdstilsynets tilsynskompetence således være intakt.

Arbejdstilsynet har behov for at opnå kendskab til, om der er indgået overenskomster på de beskrevne områder, herunder hvorvidt den konkrete virksomhed er dækket af en kollektiv overenskomst med det omhandlede indhold. Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter har derfor aftalt retningslinjer for opfyldelse af arbejdsgiverens dokumentationsforpligtelse. Retningslinjerne fremgår af bilag 1 i nærværende vejledning.

Foreligger der herefter dokumentation for, at en virksomhed er omfattet af overenskomst i overensstemmelse med bekendtgørelsens regler, vil Arbejdstilsynet ikke føre tilsyn med de forhold, der er dækket af overenskomsten. Såfremt den tilsynsførende konstaterer åbenbare overtrædelser på områder, der er dækket af overenskomsten, vil Arbejdstilsynet imidlertid gøre opmærksom på dette.

Modtager Arbejdstilsynet en henvendelse om, hvorvidt en given overenskomst indeholder en tilsvarende forpligtelse i relation til arbejdsmiljølovgivningen, er det Arbejdstilsynet, der tager stilling hertil.

Arbejdstilsynet vil herefter træffe en afgørelse om, hvorvidt der i det konkrete tilfælde foreligger en tilsvarende forpligtelse.

En afgørelse om, hvorvidt der foreligger en tilsvarende forpligtelse, vil kunne indbringes for Arbejdstiljølagenævnet.

Arbejdsgiveren skal oplyse den tilsynsførende om, hvilke medarbejdergrupper der er omfattet af den indgåede overenskomst. Arbejdstilsynet vil stadig kunne føre tilsyn med det arbejde, som udføres af en eventuel restgruppe af medarbejdere, som ikke er dækket af overenskomsten. Der henvises til nærværende vejlednings kapitel 1 om bl.a. dækning for en kollektiv overenskomst.

Kapitel 4 – Tilsyn m.v.

4.1. Genindtræden af Arbejdstilsynets kompetence

Arbejdstilsynets genindtræden i kompetencen til at føre tilsyn med arbejdsmiljøreglerne er reguleret i bekendtgørelse om begrænsninger i Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, hvorefter der gælder følgende:

”Uanset § 2 har Arbejdstilsynet til opgave at påse overholdelsen af bestemmelserne, der er nævnt i § 2, hvis en af de pågældende aftaleparter ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af overtrædelse af forpligtelser, som er dækket af en kollektiv overenskomst. ”

Hjemmel: bekendtgørelse om Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler, § 4

Det er alene overenskomstens parter, der råder over overenskomsten, og som kan bestemme, om der skal føres en sag i det fagretlige system.

Som udgangspunkt vil en sag være rejst i det fagretlige system, hvis den ene af parterne har begæret fællesmøde eller på anden måde indledt den fagretlige behandling.

Arbejdstilsynet kan ikke føre tilsyn eller kontrol med områder omfattet af kollektive overenskomster vedrørende arbejdsmiljøforhold, medmindre det står klart, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling.

Arbejdstilsynet kan således heller ikke føre tilsyn i tiden frem til, at den fagretlige aftalepart træffer beslutning om, hvorvidt sagen skal rejses.

Arbejdstilsynets beføjelse til at føre tilsyn og kontrol genindtræder, hvis en part ikke vil iværksætte fagretlig behandling for påstået overtrædelse af forpligtelser, som er dækket af en kollektiv overenskomst. Dette gælder i forhold til alle overenskomstdækkede ansatte.

Arbejdstilsynet vil behandle disse sager efter tilsynets almindelige retningslinjer om reaktionsvalg ved overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, og disse sager bedømmes på baggrund af arbejdsmiljølovens regler.

Arbejdstilsynet, den 9. december 2025

Retningslinjer vedrørende opfyldelse af arbejdsgiverens dokumentationsforpligtelse i henhold til § 3 i bekendtgørelse om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler

Indledning

I henhold til § 3 i bekendtgørelsen skal arbejdsgiveren over for Arbejdstilsynet dokumentere, at en tilsvarende forpligtelse er dækket af en kollektiv overenskomst, herunder hvilke medarbejdergrupper der er omfattet af overenskomsten.

Der er mellem arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet enighed om at tilstræbe en enkel og administrerbar ordning for de berørte virksomheder og medarbejdere samt Arbejdstilsynet.

Der er på denne baggrund endvidere enighed om at tilvejebringe en generel ordning, der skaber mulighed for, at arbejdsgiverens dokumentationsforpligtelse og Arbejdstilsynets vurdering af aftalen finder sted i umiddelbar forlængelse af aftalens indgåelse.

Indhold

På baggrund af ovenstående foreslås herefter følgende procedure:

1. Arbejdsgiverorganisationen fremsender et eksemplar af den indgåede aftale til Arbejdstilsynet med oplysninger om
 - de af aftalen omfattede emneområder
 - hvilke nærmere bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen aftalen træder i stedet for
 - en beskrivelse af aftalens dækningsområde, fx hvilke overenskomstområder aftalen omfatter
 - aftalens løbetid, opsigelsesvilkår m.v.
 2. Giver den fremsendte aftale ikke Arbejdstilsynet anledning til inden for rimelig tid derefter at fremkomme med bemærkninger til aftalen, vil det af aftaleparterne kunne lægges til grund, at aftalen af Arbejdstilsynet anses at opfylde kravet om at indeholde en "tilsvarende forpligtelse", jf. § 3 i bekendtgørelsen.
- Det understreges dog for god ordens skyld, at Arbejdstilsynet ikke herved i retlig henseende vil være udelukket fra senere at tage stilling til, om en overenskomst opfylder det i § 3 fastsatte betingelse om "tilsvarende forpligtelse".
3. Arbejdsgiverorganisationen orienterer medlemsvirksomhederne om aftalens indgåelse og indhold.
 4. Arbejdstilsynet vil i konkrete tilfælde hos den pågældende arbejdsgiverorganisation kunne indhente oplysninger om, hvilke nærmere virksomheder eller dele heraf, der er omfattet af en aftale.
 5. I forbindelse med konkrete tilsynsbesøg vil arbejdsgiverens dokumentationsforpligtelse i de fleste tilfælde kunne opfyldes gennem fremlæggelse af bevis for medlemskab af den pågældende arbejdsgiverorganisation. I nogle tilfælde vil det herudover være nødvendigt at oplyse om, hvilke medarbejdergrupper der er omfattet af aftalen.
 6. Efter aftalens indgåelse vil der kunne opstå ændringer heri, fx som følge af nye aftaler, opsigelse eller ændringer i aftalens dækningsområde som følge af indmeldelser eller udmeldelser af den pågældende arbejdsgiverorganisation. I disse tilfælde anvendes følgende fremgangsmåde:

- Ændringer i en indgået aftale eller opsigelse heraf meddeles til Arbejdstilsynet af den pågældende arbejdsgiverorganisation, jf. pkt. 1.
- Oplysninger om ændringer af en aftales dækningsområde som følge af ændringer i en organisations medlemskreds og andre tilsvarende forhold vil af Arbejdstilsynet kunne indhentes hos den pågældende organisation.