

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 2 af
15. januar 2007 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L90).**

Spørgsmål nr. 2:

Ad § 1, nr. 9

Der indføres en rådgivningspligt som jf. bemærkningerne kan gives når der er gentagne overtrædelser. F.eks. fører 15 overtrædelser af samme emne på flere produktionsenheder under samme juridiske enhed inden for samme periode til, at der skal gives påbud til den juridiske enhed. Vil udmøntningen af denne bestemmelse betyde, at et anket påbud på produktionsenheden kun kan medtælles til at udløse rådgivningspåbud i den juridiske enhed såfremt der på tidspunktet for klagenævnets stadfæstelse af påbuddet i øvrigt er minimum 14 relevante påbud inden for den fastsatte periode? Ministeren bedes endvidere oplyse, om denne "forældelse" vil gælde alle typer af emner, eksempelvis også emner om det formelle arbejdsmiljøarbejde.

Januar 2007

Vores sag

20060049510/0738-0018

Svar:

Ved rådgivningspåbud, der gives ved gentagne arbejdsmiljøproblemer, består rådgivningsbehovet i, at der skal ske en koordinering på tværs i den juridiske enhed inden for en given periode på maksimalt ét år. Hvis et af de udløsende påbud påklages, har det opsættende virkning for rådgivningspåbuddet.

Hvis Arbejds miljølagenævnet stadfæster Arbejdstilsynets afgørelse inden for den periode, hvor de øvrige påbud tælles sammen, har rådgivningspåbuddet igen virkning.

Hvis afgørelsen først stadfæstes efter denne periode, tæller afgørelsen med i en ny periode. Dette vil gælde, uanset om der er tale om formelle eller materielle påbud.

Hvis der er tale om strakspåbud eller forbud, har en eventuel klage ikke opsættende virkning. Derfor vil rådgivningspåbuddet fortsat være gældende, selv om der klages over strakspåbud eller forbud.