



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Victoria Velasquez (EL)
Victoria.Velasquez@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 8751
15. januar 2024

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. december 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 104 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Victoria Velasquez (Enhedslisten).

Spørgsmål nr. 104:

"Vil ministeren – i forlængelse af samråd i Beskæftigelsesudvalget den 23. november 2023, jf. samrådsspørgsmål B, C og D – tilkendegive ministerens holdning til at pålægge arbejdsgiverne et indirekte objektivi ansvar, så arbejdsgiverne vil kunne blive holdt ansvarlige for brud på reglerne om elevers arbejdsvilkår i tilfælde hvor bruddet kunne være undgået, hvis der var indført passende foranstaltninger?"

Svar:

Jeg var rystet over at høre de modige vidnesbyrd fra de kokkeelever, der var mødt op til samrådet d. 23. november 2023. Det er helt uacceptabelt, at sådanne oplevelser finder sted.

Elever er dækket af arbejdsmiljølovgivningen på lige fod med andre ansatte, og sådan skal det være.

Ifølge arbejdsmiljølovgivningen har arbejdsgiveren ansvaret for at sikre, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Arbejdsgiveren har også ansvaret for at forebygge, så der ikke opstår risici for de ansattes sikkerhed og sundhed. Det gælder både i forhold til det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Arbejdsgiveren har dermed allerede ansvaret for, at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige og lever op til arbejdsmiljøreglerne.

Når Arbejdstilsynet skal vurdere, om en arbejdsgiver har levet op til sit ansvar i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, ser de på forholdet mellem problemets omfang og karakter og de forebyggende tiltag, som arbejdsgiver har iværksat.

Hvis arbejdsgiver ikke lever op til sit ansvar i arbejdsmiljølovgivningen, afgiver Arbejdstilsynet påbud om, at forholdene bringes i orden. I særlige tilfælde kan Arbejdstilsynet give en bøde eller politianmelde sagen.

Jeg kan oplyse, at arbejdsgiver efter ligestillingslovens § 4 er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed.

Jeg kan oplyse, at Østre Landsret i en dom af 19. november 2021 fandt, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt efter ligebehandlingslovens § 4 til som arbejdsgiver i rimeligt omfang at sikre sin medarbejder mod seksuel chikane. Begrundelsen var, at arbejdsgiveren hverken før eller efter ledelsen var kommet til kendskab med, at medarbejderen blev chikaneret, havde iværksat nogen foranstaltninger til at sikre de ansatte mod seksuel chikane fx i form af en klar politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.

Jeg forventer, at arbejdsgiverne lever op til det ansvar, lovgivningen pålægger dem.

Børne- og Undervisningsministeriet oplyser desuden, at hvis en virksomhed overtræder arbejdsmiljølovgivningen, og hvor overtrædelsernes omfang og virksomhedens indsats for at rette op på forholdene har en sådan karakter, at det faglige udvalg skønner, at virksomheden ikke opfylder betingelsen om, at der skal være tilfredsstillende oplæringsforhold i virksomheden, kan de faglige udvalg fratage dem deres godkendelse som oplæringsvirksomhed.

Børne- og Undervisningsministeriet oplyser desuden, at erhvervsuddannelserne er styret af en række faglige udvalg, som er nedsat af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne.

De faglige udvalg har, jf. eud-lovens § 42, stk. 2, pligt til at føre tilsyn med virksomheder, som har ansat elever, med henblik på tilvejebringelse af oplysninger om de uddannelsesmæssige forhold, herunder om hvorvidt virksomheden kan give eleven eller lærlingen tilfredsstillende oplæringsforhold.

Der henvises til svar på BEU alm. del – spørgsmål 102 (samling 2023-24) hvori der redegøres for, hvornår de faglige udvalg kan tilbagekalde en godkendelse.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister