

## Efter besøget fra Arbejdstilsynet

**Afgørelse:** Senest 14 dage efter tilsynsbesøget modtager virksomheden et brev fra Arbejdstilsynet. Brevet oplyser om udfaldet af tilsynet. Hvis Arbejdstilsynet har fundet problemer, er der vedlagt en tilbagemeldingsblanket i brevet.

Af Lone Højgaard Borg,  
Videncentret  
for Landbrug, Kvæg

Efter modtagelse af brevet fra Arbejdstilsynet, har virksomheden derefter pligt til at give Arbejdstilsynet en tilbagemelding, der fortæller hvordan problemet er løst. Arbejdstilsynet uddeler smileyer, som kan ses på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Grøn smiley viser, at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet.

Gul smiley viser, at virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist eller en afgørelse uden påbud.

Rød smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud.

### Mulige sanktioner

Hvis det har vist sig, at virksomheden ikke lever op til arbejdsmiljøloven, kan Arbejdstilsynet udstede et påbud med frist, et rådgivningspåbud, et forbud, en administrativ bøde eller en politianmeldelse.

**Forbud:** Virksomheden kan få et forbud mod at fortsætte arbejdet, hvis der er overhængende og betydelig fare for medarbejdernes eller andres sikkerhed og sundhed. Et forbud indebærer, at arbejdet skal stoppe øjeblikkeligt,

og at det ikke må genoptages, før det kan udføres fuldt forsvarligt.

### Strakspåbud:

Virksomheden kan få et strakspåbud, hvis der er tale om et alvorligt arbejdsmiljøproblem. Et strakspåbud indebærer, at fejlen skal udbedres med det samme. Det betyder, at virksomheden får lov til at løse problemet midlertidigt, indtil det er muligt at løse problemet permanent.

**Påbud med frist:** Et påbud med frist indebærer, at virksomheden kan fortsætte produktionen, men at den skal finde en permanent løsning på problemet inden fristens udløb. Arbejdstilsynet vil fastsætte en frist, der er lang nok til at sikre, at virksomheden får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet.

### Rådgivningspåbud

Et rådgivningspåbud påbyder virksomheden at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, som kan bistå med at løse og forebygge det eller de arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden har fået påbud om. Rådgivningen skal desuden hjælpe virksomheden med at styrke det forebyggen-



de arbejdsmiljøarbejde. Det indebærer dels rådgivning om konkrete initiativer, der kan forebygge tilsvarende arbejdsmiljøproblemer fremover, dels rådgivning om at udarbejde og bruge en arbejdspladsvurdering (APV).

En virksomhed kan få et rådgivningspåbud, når den

samtidigt får et påbud om et alvorligt eller komplekst arbejdsmiljøproblem, der er vanskeligt at løse, og som er omfattet af bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet. Det vil sige, at virksomheden kan få et rådgivningspåbud, når den