



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Charlotte Munch (DD)  
charlotte.munch@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)

[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
23. oktober 2023

J.nr. 20235200237

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 28. september 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 359 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Charlotte Munch (DD).

**Spørgsmål nr. 359:**

”Vil ministeren kommentere artiklerne: ”Slipper for bøde: Virksomhed spulede asbesttag med højtryksrenser” bragt i Fagbladet 3F den 22. august 2023, ”Video og billeder af farligt arbejde: Politiet og Arbejdstilsynet bruger beviser helt forskelligt” bragt i Fagbladet 3F den 23. september 2023, og ”Ekspert: 'Det er noget rod, at Arbejdstilsynet ikke vil bruge borgeres video og billeder’” bragt i Fagbladet 3F den 26. september 2023? I forlængelse heraf bedes oplyst, om ministeren mener, at privates billeder og videoer af mulige overtrædelser af asbest- og arbejdsmiljøregler bør indgå i Arbejdstilsynets vurdering af, om reglerne er overtrådt, og i bekræftende fald om ministeren vil præcisere dette over for Arbejdstilsynet.”

**Svar:**

Det ligger regeringen meget på sinde, at vi har et sundt og sikkert arbejdsmiljø i Danmark – ikke mindst, når det handler om asbest.

Jeg har til brug for besvarelsen indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

”Arbejdstilsynet prioriterer tilsyn med asbestarbejde meget højt. Således har Arbejdstilsynet i perioden 1. januar 2016 til 30. juni 2023 afgivet næsten 1.900 afgørelser efter bekendtgørelse om asbest. Antallet har været stigende fra i gennemsnit ca. 160 afgørelser om året i perioden 2016-2020 til over 500 afgørelser i 2022.

Når Arbejdstilsynet modtager videooptagelser og billeder, der viser udførelse af arbejde, der tilsyneladende ikke lever op til arbejdsmiljølovgivningen, bliver det behandlet som en klage, som i mange tilfælde giver Arbejdstilsynet anledning til at foretage tilsynsbesøg på arbejdsstedet.

Arbejdstilsynet har stor gavn af at modtage oplysninger om arbejdsmiljøforhold fra alle aktører i samfundet. Det bidrager til, at tilsynet kan udføre sine opgaver og få

indblik i, hvor tilsynet bør rette sin opmærksomhed hen i forhold til arbejdsmiljøforholdene på tværs af alle brancher.

Arbejdstilsynet har en særlig tavshedspligt, som følger af arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2. Tavshedspligtbestemmelsen betyder, at tilsynet ikke over for arbejdsgiver eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage over arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynets særlige tavshedspligtsbestemmelse er indsat for at bringe arbejdsmiljøloven i overensstemmelse med ILO-konvention nr. 81 om arbejdstilsyn, som fastsætter, at klager skal behandles ”strengt fortroligt”. Hvis en klage til Arbejdstilsynet ikke var omfattet af tavshedspligten i § 79, stk. 2 ville den være undergivet de almindelige regler om offentlighed i forvaltningen, og Arbejdstilsynet ville derfor ikke effektivt kunne sikre den ansatte anonymitet.

Når tilsynet kører på tilsynsbesøg på baggrund af en klage, vil det allerede på grund af tavshedspligten alene være tilsynets egne iagttagelser, observationer og oplysninger, som indhentes i forbindelse med tilsynsbesøget, der kan danne grundlag for en afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet kan derfor ikke bruge billeder eller videomateriale om arbejdsmiljøforhold fra private borgere eller andre som direkte grundlag for en afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet behandler alle klager fortroligt uanset om de kommer fra ansatte, virksomheder, private borgere mv. Det er nødvendigt for effektivt at beskytte ansatte mod, at den besøgte virksomhed på grund af tilsynets oplysninger og sammenhængen i øvrigt bliver i stand til at udlede, hvorvidt Arbejdstilsynet kommer på baggrund af en klage fra en ansat/dennes repræsentant eller fra andre. Arbejdstilsynet vil derfor på et tilsynsbesøg, hverken kunne be- eller afkræfte, om besøget sker på baggrund af en klage.

Derved vil ansatte være betrygget i, at oplysninger, som de indgiver i en klage til Arbejdstilsynet, herunder oplysningen om at de har klaget, hverken direkte eller indirekte vil blive oplyst af Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynets besøg på virksomheden eller i forbindelse med Arbejdstilsynets håndhævelse af reglerne i arbejdsmiljølovgivningen.

Tavshedspligtbestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2 er rettet mod Arbejdstilsynet. Andre myndigheder vil derfor ikke på samme måde som Arbejdstilsynet være underlagt den særlige tavshedspligt, hvis de kommer i besiddelse af klagen/oplysninger fra en klage.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

I forhold til politiet og anklagemyndighedens brug af videooptagelser fra private i forbindelse med en efterforskning og under en straffesag har Beskæftigelsesministeriet indhentet bidrag fra Justitsministeriet, som jeg kan henholde mig til:

”Justitsministeriet skal indledningsvis bemærke, at Arbejdstilsynet agerer uden for strafferetsplejen, når tilsynet foretager kontrol- eller tilsynsbesøg. Politiet agerer

derimod inden for strafferetsplejen, når politiet efterforsker konkrete strafbare forhold, og politiet kan i den forbindelse bl.a. lade billeder, videooptagelser mv. indgå i efterforskningen. Anklagemyndigheden kan efter reglerne i retsplejelovens kapitel 78 fremlægge videooptagelser o.l. som bevis under straffesagen.

Politiets efterforskningsskridt og tvangsindgreb er reguleret i retsplejelovens kapitel 67-75 b. Politiet kan bl.a. afhøre personer, der eksempelvis har optaget en video af det forhold, der efterforskes, og videoen kan desuden indgå i sagen sammen med det øvrige bevismateriale. Den pågældende kan endvidere indkaldes som vidne i retten bl.a. med henblik på at redegøre for omstændighederne ved optagelsen. Det vil være op til retten at bedømme, med hvilken vægt sådanne beviser skal indgå i afgørelsen, jf. retsplejelovens § 880, 2. pkt.”

Jeg mener, at det er helt afgørende, at ansatte er betrygget i fortroligt at kunne indgive klager om kritisable arbejdsmiljøforhold til Arbejdstilsynet. Samtidig forventer jeg, at Arbejdstilsynet har et vedvarende fokus på håndhævelsen af arbejdsmiljøreglerne på asbestområdet. Jeg ser frem til at drøfte spørgsmålet ifm. det indkaldte samråd A d. 25. oktober.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen  
Beskæftigelsesminister