



NOTAT

Redegørelse for klagesager på arbejdsmiljøområdet i 2019

Maj 2020

Arbejdstilsynet afgiver hvert år en redegørelse for tilsynets behandling af klagesager. Nedenfor følger redegørelsen for behandlingen af klagesager i 2019.

Sammenfatning

Arbejdstilsynet har gennem flere år haft en lav klageprocent, og også i 2019 er det kun få af tilsynets afgørelser, der påklages. I år ligger klageprocenten på 2,1 pct.

Antallet af afgørelser, som er blevet ophævet eller omgjort, er faldet i 2019. Arbejdstilsynet har selv ophævet 34 pct. af de påklagede afgørelser, hvilket er et fald ift. 2018, hvor det var 38 pct. Samtidig er antallet af afgørelser, som omgøres af Arbejdstilsynsklagenævnet, faldet fra 17 pct. til 11 pct.

Endelig er der fra 2018 til 2019 sket et fald i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for klagesager fra 55 dage til 41 dage.

Arbejdstilsynet vurderer, at faldet i antallet af ophævede og omgjorte sager bl.a. skyldes de senere års fokus på kvalitet i afgørelser. Arbejdstilsynet har arbejdet målrettet med at understøtte, at der træffes juridisk rigtige og forståelige afgørelser i forhold til virksomhederne.

Arbejdstilsynet fortsætter også fremover dette arbejde, bl.a. med tilbagevendende kvalitetsmålinger af afgørelser med efterfølgende målrettede opfølgningstiltag. Arbejdstilsynet arbejder endvidere på en bedre dataunderstøtning af området, så den interne styring af fx omgørelser fra nævnet bliver nemmere.

Nedenfor følger en mere detaljeret redegørelse for behandlingen af klagesager i Arbejdstilsynet.

Del 1. Antal afgørelser ophævet af Arbejdstilsynet i remonstrationsperioden i 2019 og baggrunden herfor

Arbejdstilsynets har i 2019 gennemført 36.300 tilsynsbesøg og afgivet 16.321 afgørelser¹ inden for arbejdsmiljøområdet. I alt 9.434² af afgørelserne vedrører problemer inden for de prioriterede områder, heraf 1.111 vedrørende muskel- og skeletbesvær, 443 vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 7.880 vedrørende ulykkesrisici.

Arbejdstilsynet **modtog** i 2019 klage over 360 arbejdsmiljøafgørelser. Det svarer til en klageprocent på 2,2 pct.

Af de 360 påklagede afgørelser blev 14 trukket tilbage af virksomheden. De resterende 346 påklagede afgørelser svarer til en faktisk klageprocent på 2,1 pct. Klageprocenten var for 2018 beregnet til 1,8 pct. Der er således sket en lille stigning i klageprocenten.

I alt 191 af de 360 påklagede afgørelser vedrører problemer inden for de 3 prioriterede områder. Heraf er 7 klager trukket tilbage af klageren. De resterende 184 påklagede afgørelser på de prioriterede områder fordeler sig med 29 vedrørende muskel- og skeletbesvær, 15 vedrørende psykisk arbejdsmiljø og 140 vedrørende ulykkesrisici.

Nedenstående tabel viser udviklingen i antallet af påklagede afgørelser de seneste år.

Udviklingen i antallet af påklagede afgørelser

	2016	2017	2018	2019
Påklagede afgørelser	530	375	336	360

I 2019 **behandlede** Arbejdstilsynet klage over 366 afgørelser, heraf 66 afgørelser påklaget i 2018.

Af de 366 behandlede påklagede afgørelser blev 231 oversendt til Arbejdsmiljøklagenævnet, 18 blev trukket tilbage af klageren, mens Arbejdstilsynet valgte at ophæve 117 påklagede afgørelser og dermed ikke videresende disse til klagenævnet.

Behandlede klager i 2019

Oversendt til AMK	231
Ophævet af AT	117
Trukket af klager	18
I alt	366

Sager ophævet i remonstrationsperioden

De 117 ophævede afgørelser svarer til en ophævelsesprocent på 34 pct. Det bemærkes hertil, at ophævelsesprocenten er beregnet på baggrund af de reelt behandlede klager. Dvs. antal behandlede afgørelser fratrukket de klager, som er trukket tilbage af klager.

¹ Inklusiv afgørelser om rådgiver.

² Do.

Ophævelsesprocenten har i årene 2016, 2017 og 2018 været henholdsvis 36 pct., 45 pct. og 38 pct., så ophævelsesprocenten i 2019 ligger under gennemsnittet for de forudgående år.

Gennemgangen viser, at cirka 41 pct. (i alt 48) af de afgørelser, der blev ophævet i remonstrationsperioden, blev ophævet på grund af indholdsmæssige mangler i afgørelserne, som fx mangelfuld beskrivelse eller uklarhed.

33 pct. (i alt 39) er ophævet som følge af nye oplysninger i sagerne.

13 pct. af afgørelserne (i alt 15) er ophævet på grund af et ændret fagligt skøn.

7 pct. (i alt 8) blev ophævet på grund af formelle fejl. Dette drejer sig bl.a. om, at der ikke er sket fornøden partshøring.

De resterende 6 pct. af afgørelserne (i alt 7) er ophævet som konsekvens af ophævelse af underliggende påbud, fx rådgivningspåbud, hvor det materielle påbud er ophævet.

Del 2. Antal afgjorte klagesager fra Arbejds miljøklagenævnet i 2019 og baggrunden for hjemvisninger og ophævelser

Det fremgår af oplysninger til brug for Arbejds miljøklagenævnets årsberetning for 2019, at klagenævnet i 2019 traf i alt 280 afgørelser. En del af disse (46) vedrørte afgørelser om overskridelse af klagefrister og spørgsmål om nævnets kompetence, som Arbejdstilsynet ikke har kompetence til at træffe afgørelse om.

Desuden har Arbejds miljøklagenævnet truffet 3 afgørelser i sager efter rygeloven. Klagenævnet behandlede således 234 klager over afgørelser efter arbejdsmiljøloven, truffet af Arbejdstilsynet. Af disse 234 klager gav 27 anledning til en ændring af Arbejdstilsynets afgørelse.

Dette svarer til en omgørelsesprocent på 11 pct. Omgørelsesprocenten har i årene 2016 – 2018 været henholdsvis 25 pct., 20 pct. og 17 pct. Omgørelsesprocenten for 2019 er således faldet i forhold til året før, og ligger under gennemsnittet for de forudgående 3 år.

Oversigt over udviklingen i klagesager i årene 2016 - 2019

Antal:	2016	2017	2018	2019
Tilsynsbesøg	48.100	41.000	37.000	36.300
Afgørelser efter AML	21.573	19.186	17.844	16.321
Indgående klager/ påklagede afgørelser efter AML	530	375	336	360
Klageprocent	2,4	1,9	1,8	2,1
Påklagede afgørelser behandlet i AT	513	389	358	366
Klager trukket tilbage	23	7	18	18
Påklagede afgørelser ophævet af AT	175	170	129	117

Påklagede afgørelser sendt til AMK	315	212	211	231
Ophævelsesprocent AT	36	45	38	34
Klager behandlet af AMK	276	338	263	234
Afgørelser fastholdt af AMK	207	271	219	207
Afgørelser ændret af AMK	69	68	44	27
Omgørelsesprocent AMK	25	20	17	11

Årsager til omgørelse i Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdstilsynet har foretaget en gennemgang af afgørelser³ omgjort af klagenævnet. Den viser, at:

53 pct. af afgørelserne (i alt 9) blev ændret med begrundelsen indholdsmæssige fejl, fx mangelfulde oplysninger, mangler ved begrundelsen eller et mangelfuldt grundlag for afgørelserne.

23 pct. (4 afgørelser) blev ændret med begrundelsen ændring af fagligt skøn.

12 pct. (2 afgørelser) blev ophævet med hhv. formelle forvaltningsretlige fejl, fx manglende høring, begrundelse etc.

Endelig blev 12 pct. (2 afgørelser) ændret med begrundelsen konsekvensophævelse, som dækker over fx rådgivningspåbud (mangepåbud), som ophæves da det underliggende påbud bortfalder.

Del 3. Arbejdstilsynets sagsmål og sagsbehandlingstid

Arbejdstilsynet har siden anden halvdel af 2014 arbejdet med forskellige interne sagsbehandlingsfrister for klagesager: 3 uger for klagerne over efterkommelsesfrist, fratagelse af opsættende virkning og behandling af for sent indgivet klage, 4 uger for klager over strakspåbud og forbud, og 6 uger for øvrige klager.

Disse frister blev i 2019 overholdt for henholdsvis 77 pct., 51 pct. og 70 pct. af klagerne.⁴

Antallet af klagesager, hvor fristerne er overholdt, er i 2019 steget for alle tre sagstyper i forhold til året før.

Fristoverholdelsen er beregnet på baggrund af antal påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2019. Tilsvarende var fristoverholdelsen i redegørelserne for

³ Gennemgangen omfatter de sager, som Arbejdstilsynet selv har registreret som omgjort i 2019 (i alt 17 sager). Arbejdstilsynet har ikke mulighed for at finde direkte tilbage til de enkelt-sager, der ligger bag nævnets samlede tal for omgørelser, idet Arbejdstilsynet ikke har en samlet liste med sagsnumrene for disse sager. Forskellen på tallene skyldes bl.a., at nogle af nævnets sager kan tælle dobbelt i nævnets beregning, men ikke gør det i Arbejdstilsynets opgørelse.

⁴ Med virkning fra 1. januar 2020 arbejder Arbejdstilsynet efter 2 interne sagsbehandlingsfrister: 3 uger for klager over efterkommelsesfrister m.v. og 6 uger for øvrige klager, svarende til praksis før 2014.

2016, 2017 og 2018 beregnet på baggrund af behandlede klager i de pågældende år.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for de påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2019 var 41 dage mod 55 dage i 2018, 58 dage i 2017 og 70 dage i 2016. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er således faldet noget i forhold til året før, og ligger også lavere end gennemsnittet for de forudgående 3 år.

Oversigt over udvikling i sagsbehandlingstid for klagesager

	2016	2017	2018	2019
Overholdelse af 3 ugers frist	52 %	41 %	53 %	77 %
Overholdelse af 4 ugers frist	34 %	56 %	48 %	51 %
Overholdelse af 6 ugers frist	50 %	52 %	51 %	70 %
Gennemsnitlig sagsbehandlingstid	70 dage	58 dage	55 dage	41 dage

Arbejdstilsynet har fortsat opmærksomhed på udviklingen i sagsbehandlingstiden.

Del 4. Arbejdstilsynets arbejde med kvalitet i afgørelser

Arbejdstilsynet har gennem flere år haft stort fokus på vigtigheden af, at de afgørelser, som Arbejdstilsynet træffer, både har en høj juridisk kvalitet og er fagligt korrekte samtidig med, at afgørelserne er forståelige og kan danne udgangspunkt for virksomhedernes forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer. Arbejdstilsynet har særlig opmærksomhed på de grundlæggende forvaltningsretlige rammer omkring afgørelsesvirksomheden.

Arbejdet med kvalitet i afgørelser er sket i flere faser over de senere år. For arbejdet i tidligere år henvises til del 4 i redegørelsen for klagesager i 2015 - 2018.

Arbejdstilsynet har også i 2019 gennemført en måling af kvaliteten af afgørelser. Der er gennemført en fælles måling for alle tilsynscentre i Arbejdstilsynet, hvor der blev udtaget 200 sager til brug for en generel kvalitetsvurdering på organisationsniveau med fokus på organisatorisk læring. Målingen viste, at kvaliteten i 2019 var forbedret lidt i forhold til målingen i 2018.

Målingen er fulgt op i de enkelte tilsynscentre, dels med læringsinitiativer, dels med lokale målinger. Opfølgningen i centrene følges bl.a. ved jævnlige erfaringsudvekslinger mellem centrene, herunder i forhold til gensidig læring og fornyelse af kvalitetstiltag.

I forlængelse af politisk aftale om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet fra april 2019, er der ansat en del nye tilsynsførende i Arbejdstilsynet. Jurister kvalitetssikre alle påbud fra nye tilsynsførende i en periode, herunder med fokus på de forvaltningsretlige regler og rammer.

Det kan også nævnes, at Arbejdstilsynet er i gang med at implementere et elektronisk værktøj til de tilsynsførende kaldet ”Hovedvej”. Ud over hjælp til forberedelse af tilsyn, dialog og kommunikation med virksomhederne, indeholder dette værktøj også systematiseret støtte til indsamling af data og formulering af korrekte afgørelser på forskellige fokusområder.

Herudover gennemfører Arbejdstilsynet fortsat systematisk vidensopsamling og koordinering, bl.a. i forhold til afgørelser fra Arbejds miljøklagenævnet. Arbejdet foregår bl.a. i regi af en landsdækkende juragruppe, som mødes jævnligt, og hvor der er fokus på afgørelser fra Arbejds miljøklagenævnet, praksisopsamling, læring og videndeling på tværs af Arbejdstilsynet.

Endelig forstærker samarbejdet med Arbejds miljøklagenævnets sekretariat, dels gennem en løbende dialog, dels gennem møder, hvor udviklingen på klagesagsområdet følges, og hvor der opsamles viden og erfaringer, som kan danne grundlag for yderligere initiativer.

Del 5. Principielle klagenævnsafgørelser med Arbejdstilsynets kommentarer

Denne del af redegørelsen indeholder resumé af afgørelser af almen og principiel interesse.

I *afsnit 5.1.* er gennemgået 2 principielle afgørelser, hvor klagenævnet har tiltrådt Arbejdstilsynets afgørelser.

I *afsnit 5.2.* er opregnet de afgørelser, som er medtaget i klagenævnets nyhedsbreve samt i nævnets resumeer heraf. Der er medtaget 8 afgørelser, hvor klagenævnet enten har ophævet Arbejdstilsynets afgørelse eller sendt sagen tilbage til Arbejdstilsynet til fornyet behandling (hjemvisning). Hvert resumé indeholder en beskrivelse af sagen, klagenævnets afgørelse, begrundelse herfor samt hvordan Arbejdstilsynet har fulgt op på afgørelsen.

Gennemgangen viser, at af de 4 sager, som blev *hjemvist* til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, har tilsynscentrene valgt at henlægge 3 af sagerne, mens 1 sag blev genoptaget af Arbejdstilsynet, jf. nærmere under de enkelte sager.

5.1. Klagenævnet tiltræder 2 afgørelser

Sag nr. 1: Fastholdelse af strakspåbud om, at aflæsningen af containere foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, således at der ikke er færdsel oven på containere uden, der er sikret mod nedstyrtning.

Ved et tilsyn på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at der var ved at blive aflæsset et mandskabsskur på ca. 9x3x3 meter, og at aflæsningen foregik med en lastbil-monteret kran og en 4-slings kæde. Der var placeret 2 løfteøjer på hver side af skuret helt ude ved kanten, og de 4 kæder sad således i de 4 løfteøjer. Skuret blev placeret parallelt op ad et tilsvarende skur, og det var derfor ikke muligt at demontere de 2 kæder, som var placeret op ad det andet skur fra en stige. Endvidere

konstaterede Arbejdstilsynet, at den ansatte chauffør, efter at han havde afsat skuret, gik oppe på skuret i 3 meters højde, mens kranen var placeret inde over skuret. Den ansatte var ikke iført faldsikringsudstyr, og da han demonterede de 2 kæder på den side af skuret, som var placeret mod terræn, var han dermed i nedstyrtningsfare.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet strakspåbud om, at aflæsningen af containere foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, således at der ikke er færdsel oven på containere uden, der er sikret mod nedstyrtning.

I klagen over strakspåbuddet anførte virksomhedens partsrepræsentant, at containeren havde et plant tag – helt uden hældning. Arbejdet kunne derfor sammenlignes med arbejde på et fladt tag, og det fremgår af § 38 i bekendtgørelse om bygge- og anlægsarbejde, at der er en grænse på 3,5 meter, før der er krav om rækværk ved arbejde på tag med en hældning på under 15 grader. Efter bekendtgørelsens § 37, stk. 2, skal sikkerhedsforanstaltningerne vælges så faren ved deres etablering og fjernelse var mindre end den fare, de skulle afværge, og det var konkret ikke muligt at vælge en anden løsning, som ikke ville indebære en større fare ved etablering og fjernelse end det kortvarige arbejde med montering af kædesling.

Arbejdstilsynet anførte i udtalelsen til Arbejds miljøklagenævnet, at der rettelig var tale om et mandskabsskur og henviste til § 37, stk. 1 i bekendtgørelse om bygge- og anlægsarbejde, hvorefter der ved arbejde og færdsel i og på konstruktioner, arbejdsdæk, arbejdsplatforme, o.l. samt i øvrigt, hvor der er risiko for nedstyrtning, skal, hvor det er nødvendigt af hensyn til de beskæftigedes sikkerhed og sundhed, etableres kollektive sikkerhedsforanstaltninger, fx rækværk, skærme eller net, der effektivt sikrer mod nedstyrtning. Ved arbejde og færdsel på tage skal der træffes sikkerhedsforanstaltninger som angivet i § 38. Begge bestemmelser indeholder krav om, at ansatte under arbejdet skal sikres mod nedstyrtning, og § 37 udgør hovedreglen for kravene til sikring mod nedstyrtning.

Det er ifølge At-vejledning 2.4.1 ”Fald fra højden på byggepladser” Arbejdstilsynets administrative praksis, at der altid skal være sikret mod nedstyrtning fra ca. 2 meter og derover, da højden i sig selv udgør en risiko for tilskadekomst. Ved højde under 2 meter skal der også sikres, hvis der på grund af forhold ved arbejdet, vejrforhold eller underlaget er særlig fare for nedstyrtning.

§ 38 i bygge- og anlægsbekendtgørelsen udgør undtagelsen til hovedreglen i § 37 og vedrører arbejde og færdsel på tage. I den konkrete sag var der tale om demontering/afhugning af krankæder fra løfteøjer på et mandskabsskur i 3 meters højde, og arbejdet var dermed omfattet af hovedregelens ordlyd, som eksplicit omhandler arbejde og færdsel på bygninger og konstruktioner, hvor der er risiko for nedstyrtning. Efter Arbejdstilsynets opfattelse var mandskabsskuret en konstruktion eller et teknisk hjælpemiddel, og allerede af den grund var arbejdet ikke tagarbejde omfattet af § 38. § 38 vedrører tagarbejde, og eftersom der er tale om en undtagelse til hovedreglen i § 37, skal den fortolkes indskrænkende. Arbejdstilsynet vurderede, at oversiden på et mandskabsskur ikke var at betragte som et tag efter § 38, og at nedstyrtningsfaren ved færdsel og arbejde oven på mandskabsskuret var omfattet af

hovedreglen i § 37. Arbejdstilsynet henviste til Branchevejledning om anhugning og afhugning af containere, pavilloner og mandskabsskure, hvor det fremgik, at an- og afhugning kan ske fra oversiden af skurvognen, hvis det ikke er muligt at an- og afhugge i alle anhugningspunkter på anden måde, men at: ”det er en forudsætning, at der er sikret mod nedstyrtning.”

Afslutningsvis bemærkede Arbejdstilsynet, at der i den konkrete sag skulle sikres mod nedstyrtningssfare – uanset om der var tale om arbejde omfattet af § 37 eller tagarbejde omfattet af § 38, stk. 1, nr. 1, idet arbejdet med demontering af kæder var opmærksomhedskrævende arbejde, der udføres tæt på det sted, hvor man kan falde ned, jf. At-vejledning 2.4.2.

Ved afgørelse af 28. november 2019 fastholdt Arbejds miljøklagenævnet Arbejdstilsynets strakspåbud til virksomheden. Et flertal på 9 af nævnets 11 medlemmer bemærkede, at de var enige i det af Arbejdstilsynet anførte og hjemlede afgørelsen i § 37.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, hvilke regler der er gældende, og hvilke tekniske løsninger der er mulige.

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet samt påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbuddet.

På baggrund af besøg på en virksomhed, hvor der blev afholdt gruppesamtaler med ansatte samt samtaler med ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter vurderede Arbejdstilsynet, at der ved arbejdets udførelse i forbindelse med arbejdet på virksomheden var risiko for forringelse af det fysiske eller psykiske helbred som følge af mobning.

Arbejdstilsynet lagde ved vurderingen heraf vægt på, at risikoen for forringelse af det fysiske eller psykiske helbred som følge af mobning ikke var forebygget tilstrækkeligt, og vurderede på baggrund af oplysninger fra de ansatte, som ledelsen havde bekræftet eller som ledelsen fandt genkendelige, at der er ansatte, der er udsat for mobbehandlinger fra en kollega (X), og at handlingerne har stået på over flere år. Mobhandlingerne drejede sig blandt andet om bagtalelse, usaglig faglig kritik, skæld ud, affærdigelser, overfusninger og kritik og ydmygende udstilling i overværelse af andre, affærdigende ignorering og usandfærdig henvisning til klager fra kunder.

Arbejdstilsynet lagde i vurderingen vægt på oplysninger om, at disse handlinger forekom ugentligt, og at handlingerne for enkelte ansattes vedkommende var systematisk og personrettet, og at de ansatte, der udsættes for handlingerne, opfattede dem som krænkende og nedværdigende.

Arbejdstilsynet vurderede endvidere, at de ansatte ikke kunne forsvare sig effektivt imod handlingerne, da X havde funktion af faglig leder, og der dermed var et ulige

magtforhold mellem X og kollegerne, da kollegers forsøg på at stoppe adfærden ikke havde ændret X's adfærd, og da den krænkende adfærd ofte blev udøvet i en kontekst (foran kolleger, studerende eller kunder), hvor det er meget vanskeligt for de ansatte at forsvare sig mod de krænkende handlinger. Arbejdstilsynet vurderede derfor, at de krænkende handlinger havde karakter af mobning.

Det indgik desuden i Arbejdstilsynets vurdering, at ledelsen flere gange havde forsøgt at have adfærdskorrigerende samtaler med den pågældende ansatte om rimelig og acceptabel adfærd samt haft den ansatte på kursus i konflikthåndtering/nedtrapning, men at disse tiltag ikke havde haft en varig effekt.

Arbejdstilsynet vurderede derfor samlet, at der ved arbejdets udførelse i forbindelse med arbejdet på virksomheden var risiko for forringelse af det fysiske eller psykiske helbred som følge af mobning. Utilstrækkelig forebyggelse af mobning forøger de ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjerte-karsygdomme samt for i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD).

I klagen til Arbejds miljøklagenævnet anførte virksomheden, at X's funktion som faglig-administrativ ledelse falder uden for begrebet "krænkende handlinger", når der er tale om almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback o.l. Virksomheden mente, at Arbejdstilsynet ikke burde være gået ind i sagen, da Arbejdstilsynet ifølge Arbejdstilsynets interne instruks IN-4-1 ikke skal gå nærmere ind i en sag, hvis problemer i det psykiske arbejdsmiljø har direkte baggrund i ledelsesfunktioner og/eller overensstemmelser og konflikter mellem kolleger eller mellem ledelse og ansatte, der er begrundet i forskel i temperament, sym- og antipati samt følelsen af at være forbigået.

Et flertal i klagenævnet bemærkede, at krænkende handlinger kan udøves af både ansatte og ledere, og at selvom krænkende handlinger mellem kolleger er mere udbredt, opleves krænkende handlinger udøvet af en leder ofte som ekstra belastende. Det samme gælder, hvis der er uformelle magtforhold, herunder situationer, hvor medarbejdere med en stærk position på arbejdspladsen krænker kolleger. Klagenævnets flertal bemærkede hertil, at selvom kollega X ikke var leder som sådan, havde pågældende en ledelses- og kontrolfunktion.

Flertallet i klagenævnet bemærkede yderligere, at de refererede handlinger lå uden for ledelsesfunktionen. Arbejdsgiver kan således ikke frasige sig ansvaret ved at henvise til, at handlingerne er udført af en kollega, der har en faglig-administrativ ledelses- og kontrolfunktion, når handlingerne overskrider, hvad der kan siges at være faglig acceptabel adfærd.

Virksomheden anførte videre i klagen over påbuddene, at Arbejdstilsynets afgørelse i vidt omfang indeholdt anonyme udsagn, der bar præg af følelsesladede subjektive beretninger. Virksomheden anførte i den forbindelse, at kravene til saglighed var tilsidesat, og at sagen derfor burde revurderes med henblik på at foretage en vurdering ud fra sagligt konstaterede forhold og ikke anonyme stemningsprægede beretninger.

Et flertal i klagenævnet bemærkede hertil, at det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central. Det vil således altid være de ansattes subjektive beretninger om handlingerne, der vil blive lagt til grund for vurderingen af, om der er tale om mobning.

5.2 Klagenævnet tiltræder ikke/kun delvist afgørelse (4 ophævet og 4 hjemvist)

Sag nr. 1: Hjemvisning af påbud om at sikre at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med patienter og pårørende ikke forringer de ansattes sikkerhed og sundhed

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos virksomheden og afgav i den forbindelse påbud til virksomheden om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med patienter og pårørende på afdelingen ikke forringer de ansattes sikkerhed og sundhed.

Et flertal af nævnets stemmeberettigede medlemmer hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, da det var uklart, hvorvidt arbejdet med patienter og pårørende var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet fandt, at sagen ikke i tilstrækkelig grad var oplyst i forhold til, om der faktisk var en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde følelsesmæssige belastninger som følge af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Flertallet lagde herved vægt på, at det ikke var tilstrækkeligt belyst, hvordan de beskrevne forebyggende tiltag fungerede, herunder i hvilken grad tiltagene blev anvendt af sygeplejerskerne i det daglige, når de var udsat for høje følelsesmæssige krav under arbejdet med patienter og pårørende.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden havde oplyst om en række forebyggende tiltag og systematiske foranstaltninger til håndtering og forebyggelse af følelsesmæssige belastninger, herunder briefing, defusing, tværfaglig debriefing, pop-up møder, daglig sparring på teammøder mellem kolleger, supervision, plejeteams, daglige teammøder, mentorordning, systematisk vagtoverlevering, nærværende ledelsesmæssig støtte og ”åben dør” for de ansatte.

Et mindretal fandt, at de tiltag, som arbejdsgiveren havde iværksat, ikke var tilstrækkelige til at imødegå de dokumenterede høje følelsesmæssige krav, og ville af den grund fastholde påbuddet.

(j.nr. 18-45928) - Arbejdstilsynets j. nr. 20180027197.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning og har ikke foretaget sig yderligere på baggrund af den konkrete sag.

Sag nr. 2: Ophævelse af Arbejdstilsynets påbud om at sikre et tilstrækkeligt antal forsvarlige adgangs- og flugtveje i virksomhedens kompressorenheder af en sådan dimensionering og udformning at de kan passeres uden risiko (CE-mærkede maskiner)

Arbejdstilsynet gav påbud til en virksomhed om at sikre, at der i virksomhedens kompressorstation er et tilstrækkeligt antal forsvarlige adgangs- og flugtveje af en sådan dimensionering og udformning, at de kan passeres uden risiko, særlig under hensyn til, at der i virksomhedens kompressorstation kan opstå eksplosiv atmosfære.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn ophævede afgørelsen. Nævnet fandt, at der ikke var hjemmel til at afgive et sådan påbud. Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynets påbud vedrører selve indretningen og konstruktionen af kompressorstationen.

Nævnet lagde herved vægt på, at de to kompressorenheder er fuldt integrerede CE-mærkede maskiner. Der er derfor en formodning for, at disse i deres helhed opfylder de væsentligste sikkerheds- og sundhedsmæssige krav til indretning af disse efter arbejdsmiljøreglerne.

Nævnet henviste til Arbejdstilsynets mulighed for at påbyde den, der har leveret eller markedsført en CE-mærket maskine, at træffe nødvendige foranstaltninger til afværgelse af fare for sikkerhed eller sundhed.

(j.nr. 18-38917) - Arbejdstilsynets j. nr. 20180000048.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Sagen har efterfølgende været drøftet med Arbejds miljøklagenævnets sekretariat i forhold til Arbejdstilsynets muligheder for at give påbud om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved anvendelse af en CE-mærket maskine, et CE-mærket teknisk hjælpemiddel eller lignende, hvor den konkrete anvendelse af produktet er ufor-svarlig og medfører en væsentlig risiko for persons-kade.

Sag nr. 3: Ophævelse af påbud om at undersøge integriteten af virksomhedens kompressorstation (CE-mærkede maskiner)

Arbejdstilsynet gav påbud til en virksomhed om at undersøge risikoen for at døre, låger, dæksler og andre løsdeler kan blive slynget bort og forårsage skade ved en eksplosion inde i kompressorenhederne (CE-mærkede maskiner).

Et enigt Arbejds miljøklagenævn ophævede afgørelsen. Nævnet fandt, at der ikke var hjemmel til at afgive et sådan påbud.

Nævnet fandt, at det givne undersøgelsespåbud var et påbud om en undersøgelse af selve konstruktionens sikkerhed. Det er der ikke hjemmel til efter arbejdsmiljøloven, da der er tale om CE-mærkede maskiner, medmindre det omhandler anvendelsen af maskinen - og forudsat det ikke indebærer ændringer af maskinen.

Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet hverken havde dokumenteret en konkret begrundet mistanke om overtrædelse af forhold, der omhandler arbejdets udførelse eller anvendelse af kompressorenhederne, eller at påbuddet var givet som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene.

Nævnet henviste til Arbejdstilsynets mulighed for at påbyde den, der har leveret eller markedsført en CE-mærket maskine, at træffe nødvendige foranstaltninger til afværgelse af fare for sikkerhed eller sundhed.

(j.nr. 18-38928) - Arbejdstilsynets j. nr. 20180000060.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Sagen har efterfølgende været drøftet med Arbejds miljøklagenævnets sekretariat i forhold til Arbejdstilsynets muligheder for at give påbud om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved anvendelse af en CE-mærket maskine, et CE-mærket teknisk hjælpemiddel eller lignende, hvor den konkrete anvendelse af produktet er ufor-svarlig og medfører en væsentlig risiko for personskade.

Sag nr. 4: Ophævelse af afgørelse uden handlepligt om at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejdet med rengøring ikke var foregået fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet traf afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejdet med rengøring ikke var foregået fuldt forsvarligt.

Et enigt nævn vurderede, at der ikke var grundlag for en afgørelse om, at arbejdet med rengøring ikke var foregået fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var konstateret eller oplyst om anvendelse af produktet Klorin, ud over den unge undervisningspligtiges anvendelse af klorin,

der førte til en arbejdsulykke. Virksomheden fik som følge heraf påbud om, at unge ikke må beskæftiges med farlige stoffer og materialer.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at unge undervisningspligtige slet ikke må anvende produktet. Der er derfor ikke grundlag for en afgørelse om anvendelse heraf.

(j.nr. 19-4368) - Arbejdstilsynets j. nr. 20180074752.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning.

Sag nr. 5: Hjemvisning af strakspåbud om at sikre, at de ansatte ikke bliver udsat for unødigt påvirkning fra stoffer og materialer i form af slam indeholdende tungmetaller i forbindelse med deres arbejde hos virksomheden.

Nævnet hjemviste afgørelsen og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde oplyst om omfanget af den nærmere eksponering af tungmetaller i form af arsen, bly, cadmium, chrom, kobber, kviksølv, nikkel og zink samt kalk og flyveaske.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det også er uklart, i hvilket omfang slammet var vådt eller i form af støv i forhold til Arbejdstilsynets fotos i sagen sammenholdt med virksomhedens oplysninger i klagen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der manglede oplysninger om det konkrete arbejdes udførelse i lokalet ved vandbehandlingen. Det var uklart, om de ansatte var inde i rummet, når slammet faldt ned i et åbent lad på en minidumper.

(j.nr. 19-16994) - Arbejdstilsynets j. nr. 20190012968.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning og har ikke foretaget sig yderligere i den konkrete sag, da strakspåbuddet var afgivet i forbindelse med et undersøgelsesbesøg på en virksomhed med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Arbejdstilsynet vurderede efter hjemvisningen ikke, at tilsynet kunne dokumentere, at der var betydelig fare forbundet med arbejdet.

Sag nr. 6: Hjemvisning af sager med henblik på Arbejdstilsynets stillingtagen til, om der på baggrund af de nye oplysninger fra virksomheden er grundlag for at genoptage tilsynets tidligere afgørelser.

Arbejdstilsynet gav påbud til en virksomhed om straks at sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt påvirkning fra isocyanater, påbud om at etablere effektiv ventilation, hvor udsugningen så vidt muligt skal fjerne forureningen på det sted, hvor den udvikles, samt påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen med henblik på Arbejdstilsynets stillingtagen til, om der på baggrund af nye oplysninger fra virksomheden var grundlag for at genoptage tilsynets tidligere afgørelser.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde betragtet brevene fra virksomheden som anmodninger om genoptagelse og heller ikke tilsynets breve som afgørelser om afslag på genoptagelse.

(j.nr. 19-38763) - Arbejdstilsynets j. nr. 20190041708.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Efter Arbejdsmiljøklagenævnets hjemvisning i klagesagen har Arbejdstilsynet truffet afgørelse over for virksomheden om, at der ikke er grundlag for at genoptage sagen vedr. Arbejdstilsynets tidligere afgørelser. Arbejdstilsynet har lagt vægt på, at de nye oplysninger fra virksomheden ikke ville have givet Arbejdstilsynet anledning til at træffe en anden afgørelse, hvis Arbejdstilsynet havde været bekendt med disse oplysninger på tidspunktet for afgivelse af strakspåbud, påbud og rådgivningspåbud.

Sag nr. 7: Ophævelse af strakspåbud om at sikre, at alenearbejde uden alarmeringsmulighed i forbindelse med viceværtfunktionen tilrettelægges, så risikoen for vold imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelsen og fandt at strakspåbuddet om at sikre, at alenearbejde uden alarmeringsmulighed i forbindelse med viceværtfunktionen tilrettelægges, så risikoen for vold imødegås på arbejdsstedet, efter sin ordlyd har karakter af et metodepåbud om brug af alarmer, hvilket der ikke er hjemmel til i de regler, som der er henvist til.

Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer fandt, at sagen bør hjemvises, eller afgørelsen tiltrædes med ændret formulering. Påbuddet var givet efter § 11 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, hvorfor mindretallet fandt, at der ikke var tale om et metodepåbud.

(j.nr. 19-29268) - Arbejdstilsynets j. nr. 20190026307.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning og har ikke foretaget sig yderligere i forbindelse med den konkrete sag.

Sag nr. 8: Hjemvisning af afgørelse om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i virksomheden samt ophævelse af afgørelse med rådgivningspåbud

Om mobning:

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at selvom krænkende handlinger har fundet sted blandt de ansatte i virksomheden, er det uklart, om der foregår mobning, da sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, om det er den eller de samme personer, der systematisk udsættes for krænkende handlinger, som de ikke kan forsvare sig imod, og om det er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det i forhold til Arbejdstilsynets beskrivelse af den interne konflikt i virksomheden alene er oplyst, at der i virksomheden aktuelt er enkelte ansatte, som har svært ved at følge retningslinjerne, hvorfor de ansatte har fået skriftlige advarsler.

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enig nævn.

Om brug af autoriseret rådgivervirksomhed:

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der ikke var grundlag for påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejds miljøområdet.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke er truffet en afgørelse om overtrædelse af arbejds miljølovgivningen, da nævnet har hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning.

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enig nævn.

(j.nr. 19-29188) - Arbejdstilsynets j. nr. 20190024526.

Arbejdstilsynets bemærkninger

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Der er ikke foretaget nyt tilsynsbesøg, da Arbejdstilsynet har vurderet, at dette ikke vil kunne tilføre yderligere.