



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Christian Juhl
Christian.Juhl@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 25. maj 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 265 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Christian Juhl (EL).

22. juni 2020

Spørgsmål nr. 265:

”Som opfølgning på samrådet den 20. maj 2020 med beskæftigelsesministeren om overskridelser af grænseværdien for isocyanater på BIO4-byggeriet, jf. samrådspørgsmål U, bedes ministeren besvare følgende spørgsmål:

[J.nr. 20205200262](#)

A. Der har de seneste år været en række sager vedr. det kemiske arbejdsmiljø som tyder på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig omfang er klædt på til at føre tilsyn på dette område. Hvordan mener ministeren, at Arbejdstilsynet fremadrettet skal blive klædt bedre på til denne opgave?

B. Mener ministeren, at Arbejdstilsynet i forbindelse med påbud har tilsikret, at virksomheden har undersøgt og forholdt sig til mulighederne for substitution og tekniske løsninger, før anvendelse af værnemidler?

C. Kan ministeren uddybe, hvilke pligter Arbejdstilsynet har til at sikre, at arbejdsmiljøforhold bliver tilstrækkelig oplyste og dokumenteret i de enkelte sager f.eks. i form af et undersøgelsespåbud om dokumentationsmålinger? Herunder om der er særlige forpligtigelser til at vurdere om en sag er tilstrækkelig belyst i forhold til en evt. politianmeldelse?

D. Vil ministeren redegøre for, hvordan ansatte som muligvis pådrager sig en erhvervssygdom er stillet erstatningsmæssigt, når der ikke er foretaget dokumentationsmålinger eller sikret anden dokumentation?

E. Hvilken hjemmel i arbejdsmiljøloven har den enkelte ansatte til at beskytte sig selv, såfremt en arbejdsleder pålægger den ansatte til at udføre arbejde, hvor der er mistanke om at arbejdet er skadeligt?

F. Vil ministeren redegøre for, i hvilket omfang arbejdsmiljørepræsentanter skal inddrages i

- møder med Arbejdstilsynet?
- rundgange på arbejdspladsen?
- modtage post og høres i sager mellem Arbejdstilsyn og virksomhed?
- udarbejdelse af procedurer for koordinering af arbejdet på arbejdspladser med flere arbejdsgivere?
- o.lign.?”

Svar:

A.

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

”Alle tilsynsførende gennemfører Arbejdstilsynets grunduddannelse, hvor et af modulerne er om det kemiske arbejdsmiljøområde. Her indgår bl.a. epoxy og isocyanater som en fast del. Uddannelsen har til formål at klæde de tilsynsførende på til at identificere arbejdsmiljømæssige problemstillinger på området, herunder om der er sket den nødvendige uddannelse i at arbejde med stofferne, og om der er truffet tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på virksomheden. Endvidere indgår epoxy og isocyanater løbende i forskellige faglige undervisningsforløb i Arbejdstilsynet, og senest i den interne undervisning af tilsynsførende i brancherettede indsatser med særlig fokus på kemi, bl.a. i plastindustrien, fremstilling af metal og maskiner, samt støberier. Uddannelsesforløbene justeres løbende i forhold til ny viden og erfaring på området.

Hvad angår den konkrete sag om byggeriet af HOFOR’s biobrændselsanlæg BIO4 vil Arbejdstilsynet følge op ved at gennemgå tilsynsforløbet, så lignende sager så vidt muligt kan undgås i fremtiden.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets oplysninger og vil derudover tilføje, at der med arbejdsmiljøaftalen er sat ekstra fokus på det kemiske arbejdsmiljø, herunder en styrket tilsynsindsats på området.

B.

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

”I den konkrete sag er der tale om afdampning af isocyanater fra bindemidler i isoleringsmaterialer, der er benyttet til isolering kedler og rør i forbindelse med etableringen af BIO4. Isocyanaterne afdamper, når kedler og rør opvarmes, og der har således ikke været tale om en udsættelse i forbindelse med arbejde med kemiske produkter. Arbejdstilsynet har derfor med de afgivne påbud, som bygherre efterkom, haft fokus på at sikre, at arbejdet koordineres, så der så vidt muligt ikke foregår arbejde eller færdsel i områder, hvor der sker en afdampning, og dernæst at ansatte med nødvendigt arbejde i området er tilstrækkeligt beskyttet.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

C.

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

”Arbejdstilsynet fører tilsyn med overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen. Når Arbejdstilsynet konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, afgiver

tilsynet normalt en reaktion i form af et forbud eller et påbud, der pålægger virksomheden at bringe forholdene i orden straks eller inden for en frist. Arbejdstilsynet har som myndighed ansvaret for at oplyse en sag tilstrækkeligt, inden tilsynet træffer afgørelse. Det følger af et grundlæggende princip i forvaltningsretten. Et undersøgelsespåbud, som omfatter dokumentationsmålinger, kan eksempelvis være relevant, hvis der er tvivl om, hvorvidt der sker en udsættelse af de ansatte. I den konkrete sag forelå der dokumentation fra leverandøren af isoleringsmaterialerne, der viste, at afdampning fra materialerne under opvarmning kunne udgøre en risiko. Der blev derfor afgivet påbud til bygherren om manglende koordinering af arbejdet med idriftsætning og opvarmning af kedler og rør på BIO4 og påbud til HOFOR som arbejdsgiver om at sikre ansatte mod unødigt påvirkning fra isocyanater.

I visse sager, hvor Arbejdstilsynet har afgivet påbud for en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, vurderer Arbejdstilsynet, at der også kan gøres et strafferetligt ansvar gældende. Dette kan eksempelvis ske ved en indstilling til politiet om at rejse tiltale. Arbejdstilsynet indhenter alene oplysninger hos virksomhederne til brug for vurderingen af om, der er grundlag for at afgive påbud for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Disse oplysninger indgår efterfølgende i Arbejdstilsynets vurdering af strafspørgsmålet i de sager, hvor spørgsmålet om straf vurderes. Hvis sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst, kan Arbejdstilsynet anmode politiet om efterforskning i sagen.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

D.

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

”I forhold til spørgsmålet om arbejdsskadeerstatning har Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) oplyst følgende:

AES indhenter oplysninger fra tilskadekomne for at få en beskrivelse af de belastninger, tilskadekomne har været udsat for. Typisk indhentes også oplysninger fra arbejdsmedicinsk klinik for at få en bedre beskrivelse af udsættelsen.

Generelt anvender AES i høj grad arbejdsmedicinske lægekonsulenter i sager om isocyanater til at vurdere, om de arbejdsprocesser, som den tilskadekomne har været beskæftiget med, vurderes at have medført en relevant og tilstrækkelig udsættelse til at forårsage sygdommen.

AES hører som udgangspunkt altid arbejdsgiveren om en given belastning, og hvis de afviser, vil AES forsøge at indhente vidneforklaringer, rapporter fra Arbejdstilsynet (hvis AES er oplyst om, at der har været besøg på arbejdspladsen) m.v. Det bemærkes, at AES indhenter eventuelle målinger, hvis AES er gjort bekendt med, at der foreligger sådanne målinger, og målingerne er foretaget i tidsmæssig sammenhæng med den tilskadekomnes ansættelse, og hvis de vurderes at have relevans

for den konkrete sag. Det er uden betydning om oplysningerne foreligger hos arbejdsgiver, Arbejdstilsynet eller anden myndighed. Målingerne kan medvirke til at påvise forekomsten af enkelte stoffer, men AES foretager altid en konkret vurdering af, om den tilskadekomne har været udsat for det pågældende stof via sit arbejde.

Afhængig af sygdommens karakter, indhenter AES endvidere lægelige oplysninger fra behandlende afdelinger, egen læge og eventuelt speciallæger.

Arbejdstilsynet bemærker, at sygdommen kan anerkendes som en arbejdsskade efter erhvervssygdomsfortegnelsen, hvis det er overvejende sandsynligt, at tilskadekomne har været udsat for tilstrækkelig påvirkning i forbindelse med vedkommendes arbejde, og der er sammenhæng mellem påvirkningen og sygdommen.

En relevant påvirkning, eksempelvis fra isocyanater, kan sandsynliggøres, hvis arbejdsgiveren og/eller vidner bekræfter, at tilskadekomne via sit arbejde har været udsat for isocyanater uden anvendelse af relevante værnemidler. Eller ved at det konkret er vurderet, at stoffet er trængt igennem i et tilstrækkeligt og relevant omfang til at forårsage den konkrete sygdom. Anerkendes sygdommen som værende erhvervsbetinget, kan tilskadekomne få erstatning for de følger erhvervssygdommen har medført.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

E.

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

”Det er fastsat i arbejdsmiljølovens § 17 a, stk. 1, at en ansat har ret til at forlade sin arbejdsplads eller et farligt område i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, som ikke kan undgås.

En alvorlig og umiddelbar fare vil ofte svare til det farebegreb, som er anvendt i arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2 om afgørelsestypen *forbud*. *Forbud* er en afgørelsestype, der fastslår, at virksomheden skal stoppe arbejdet øjeblikkeligt, og ikke må fortsætte arbejdet på samme måde, da Arbejdstilsynet vurderer, at der er overhængende og betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed i den aktuelle situation.

Efter arbejdsmiljølovens § 17 a, stk. 2, må den ansatte ikke udsættes for forringelse af sine forhold, fordi den ansatte forlader sin arbejdsplads eller et farligt område. I arbejdsmiljølovens § 17 a, stk. 3 er det fastsat, at ansatte, hvis rettigheder er krænket, kan tilkendes en godtgørelse. Det bemærkes, at bedømmelsen af, hvorvidt der er sket krænkelser af de ansattes rettigheder foretages ved de almindelige domstole. Hvis der er en kollektiv overenskomst, behandles spørgsmålet i det fagretlige system.

Endvidere kan arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdsmiljøgruppen ved en overhængende betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed i yderste konsekvens standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Det følger af § 19, stk. 2 i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Der skal herefter omgående gives meddelelse om standsningen til arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse med forklaring om, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig, jf. § 19, stk. 2 i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

F.

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

”Det følger af arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet normalt skal tage kontakt til relevante arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen ved besøg i virksomheden. Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for Arbejdstilsynet.

Hvis det ikke er muligt at få kontakt med en af parterne, vil tilsynet dog alligevel blive gennemført.

Det er ikke et krav, at arbejdsmiljørepræsentanten skal deltage i Arbejdstilsynets rundgang på virksomheden. Det er dog Arbejdstilsynets erfaring, at arbejdsmiljørepræsentanten oftest deltager i hele eller dele af rundgangen, når det er muligt.

Arbejdsgiveren har pligt til at inddrage arbejdsmiljøorganisationen ved Arbejdstilsynets tilsyn, hvilket følger af arbejdsmiljøloven. Arbejdsgiverens pligt indebærer at gøre de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet.

Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer skal desuden af arbejdsgiver gøres bekendt med øvrige skriftlige oplysninger om aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse fra Arbejdstilsynet eller andre særligt sagkyndige. En af arbejdsmiljøorganisationens overordnede opgaver er aktivt at medvirke til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

I forhold til den konkrete sag var der tale om et større byggeprojekt med mange underentreprenører, hvilket har det gjort det vanskeligt for Arbejdstilsynet at tage kontakt til de relevante arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdstilsynet vil fremadrettet have øget fokus på at sikre kontakt til disse ved tilsynsbesøg på større byggeprojekter.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard