



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

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

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

1. august 2011

J.nr. 20110065582

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 10. juni 2011 stillet følgende spørgsmål nr. 456 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Line Barfod (EI).

**Spørgsmål nr. 456:**

"Det fremgår af artikel fra 3Fs nyhedsbrev den 12. maj 2011 "Arbejdstilsynet lukker øjnene for kræftpåbud" (<http://forsiden.3f.dk/article/20110512/NYHEDER/110509879/2140/NYHEDER>), at der er givet adskillige fristforlængelser på forebyggelse af bl.a. kræftisiko. Ministeren bedes i forlængelse af artiklen besvare følgende:

- Med hvilke begrundelser blev der givet fristforlængelse i de pågældende sager, og hvilket grundlag havde Arbejdstilsynet for at vurdere rimeligheden af fristforlængelserne?
- I hvilket omfang deltog medarbejderne på virksomhederne i at ansøge og behandle fristforlængelserne, og i hvilket omfang sørgede Arbejdstilsynet for at indhente medarbejdernes opfattelse af rimeligheden af at give fristforlængelser?
- Hvor mange sager med påbud i perioden 2007 til og med 2010 er der givet fristforlængelser?
- Hvor lange forlængelser er der givet?
- Hvor mange ansøgninger om fristforlængelser er afvist af Arbejdstilsynet, hvor mange af disse er behandlet i arbejdsmiljøklagenævnet, og i hvor mange af disse tilfælde har virksomheden fået medhold?
- I hvor mange sager forekommer gentagne fristforlængelser?
- På hvilke typer påbud er der givet fristforlængelse?
- Vil ministeren redegøre for, hvilke typer af begrundelser virksomhederne har anvendt ved ansøgning om fristforlængelser?
- Hvilke retningslinjer har Arbejdstilsynet for at vurdere behovet for fristforlængelser og for at give fristforlængelser?
- Hvilke retningslinjer har Arbejdstilsynet for udformningen af en fristforlængelse og hvilke oplysninger og betingelser skal fremgå af fristforlængelsen?
- Kan der gives fristforlængelser med begrundelse i virksomhedens økonomiske hensyn - og i så fald - er der en økonomisk bagatelgrænse? Er der udstukket nogle retningslinjer i den offentlige administration, for hvor denne grænse ligger?
- I hvor mange tilfælde fremgår det, at de ansatte har været uenige i fristforlængelsen, og hvorledes har Arbejdstilsynet håndteret disse sager?
- Vil man ved anmodning om aktindsigt have krav på at få udleveret begrundelse fra virksomhed samt Arbejdstilsynets begrundelse for frist?
- Hvordan sikres, at Arbejdsmiljøorganisationen er inddraget i beslutningen om virksomhedens ansøgning om fristforlængelse?

-Hvordan håndterer Arbejdstilsynet en tilbagemelding fra virksomheden, hvor de ansatte er uenig i begrundelsen, behovet eller betingelserne for fristforlængelse?  
-Hvilke forvaltningsmæssige principper ligger til grund for myndighedens håndtering af fristforlængelser, og hvilken lovhjemmel og praksis ligger til grund for disse?”

### **Endeligt svar:**

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

”Ud over spørgsmål vedrørende de nævnte konkrete sager, spørges der til en række statistiske oplysninger om fristforlængelser i alle sager samt om generelle regler og retningslinjer for behandling af spørgsmål om fristforlængelse.

I besvarelsen behandles spørgsmålene emnevis, således at der først redegøres for de generelle regler og retningslinjer for behandling af spørgsmål om fristforlængelse. Herefter redegøres for forholdene vedrørende fristforlængelse i de konkrete sager. Endelig behandles spørgsmålene om statistiske oplysninger om fristforlængelser.

#### ***Regler og retningslinjer***

En frist for efterkommelse af et påbud om at løse et arbejdsmiljøproblem fastsættes på baggrund af en afvejning mellem alvorligheden af pågældende problem, hvornår det er realistisk muligt for virksomheden at efterkomme påbuddet samt eventuelt behov for midlertidige foranstaltninger. Disse elementer indgår også i vurderingen af, om fristen kan forlænges. Endvidere indgår, om udefra kommende omstændigheder - fx leverandørproblemer - har forsinket efterkommelsen, og om afgørelsen er delvist efterkommet.

I Arbejdstilsynets vurdering af spørgsmål om fristforlængelse indgår ikke hensyn til virksomhedens økonomi.

For så vidt angår inddragelse af ansatte ved ansøgning om udsættelse, lægger Arbejdstilsynet som udgangspunkt til grund, at virksomheden har overholdt lovgivning vedrørende samarbejde, herunder arbejdsgiverens pligt til at inddrage og orientere arbejdsmiljøorganisationen ved Arbejdstilsynets påbud.

Det fremgår dog af Arbejdstilsynets interne retningslinjer, at der normalt indhentes en udtalelse fra arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdstilsynets afgørelse om fristforlængelse træffes ud fra en konkret vurdering af de faktiske forhold baseret på alle relevante oplysninger i sagen, herunder eventuelle oplysninger eller vurderinger fra de ansatte, fx vedrørende begrundelsen, behovet eller betingelserne for fristforlængelse.

En afgørelse om fristforlængelse træffes efter reglerne i forvaltningsloven. Det følger heraf, at imødekommelse af anmodninger om fristforlængelser eller afslag herpå altid skal gives skriftligt. Afgørelsen skal begrundes i en konkret vurdering af de faktiske forhold i den enkelte sag samt forsynes med klagevejledning.

En afgørelse om fristforlængelse indeholder herudover bl.a. oplysninger om, hvilket påbud forlængelsen vedrører, virksomhedens begrundelse for anmodningen, den nye frist, erindring om tilbagemelding på påbuddet samt indskærpelse af oplysningspligten over for alle arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der er berørt af fristforlængelsen.

Det følger af forvaltningsloven, at der gives aktindsigt i afgørelser om fristforlængelser, ligesom der gives aktindsigt i virksomhedens fristudsættelsesansøgning.

Hvis de ansatte ikke er enige i Arbejdstilsynets afgørelse om fristforlængelsen, kan de ansatte klage til Arbejdstilsynets klagenævn over afgørelsen. I sagsbehandlingen vil de ansatte blive betragtet som part i klagesagen og vil således blive partshørt, inden der træffes afgørelse.

### **Konkrete sager**

Artiklen i 3Fs nyhedsbrev nævner tre virksomheder, hvor Arbejdstilsynet har givet fristforlængelse for efterkommelse af påbud.

#### a) Møbelfabrikken:

Arbejdstilsynet gennemførte den 16. maj 2007 tilsyn på en møbelfabrik og afgav et påbud om at forbedre ventilationsforholdene samt et påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver til løsning af påbuddet. Virksomheden fik fire gange fristudsættelse for efterkommelse af påbuddet. Fristforlængelserne skyldtes først, at leverandøren af ventilationsapparatet var forsinket med levering og derefter, at den nye ledelse planlagde at gennemføre en omfattende reovering og et tilbygningsarbejde af fabrikken, hvilket havde betydning for installeringen af ventilation. Herefter blev ombygningen og dermed installeringen af ventilation forsinket pga. ny lokalplan. Sidste fristforlængelse blev givet, fordi et fald i produktionen havde medført mindre belastning på udsugningsanlæggene.

Arbejdstilsynet betingede den første fristforlængelse af sikkerhedsorganisationens accept. Ved anden fristforlængelse bad Arbejdstilsynet om, at ansøgningen havde sikkerhedsrepræsentantens påtegning og anbefaling. Det fremgår ikke af de senere ansøgninger, om sikkerhedsorganisationen var inddraget.

Den 5. og 13. maj 2011 gennemførte Arbejdstilsynet nye tilsyn på virksomheden og vurderede, at påbuddet var efterkommet.

#### b) Bageriet:

Arbejdstilsynet gennemførte den 28. juni 2007 tilsyn med et bageri, hvor der blev afgivet påbud om støj og om melstøv. Der blev også givet påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemerne.

Virksomheden fik fristforlængelse to gange. Først fordi virksomheden planlagde at udvide produktionen og ombygge virksomheden med indvirkning på de berørte lokaler. Den autoriserede arbejdsmiljørådgiver havde udarbejdet en kortlægning og vurderet, at det var formålstjenligt at foretage forbedringerne efter gennemførelse af ombygningen. Sikkerhedsorganisationen var inddraget i sagen, og sikkerhedsudvalget havde tiltrådt planen om at udsætte løsningen af støjproblemerne, til ombygningen var gennemført. Den anden fristforlængelse blev givet efter et møde mellem Arbejdstilsynet og virksomheden om sagen. Implementering af ny teknologi havde

været mere omfattende end ventet og havde medført problemer med bl.a. rengøring. På mødet deltog en sikkerhedsrepræsentant. Efter mødet fremsendte virksomheden en ny handlingsplan for gennemførelse af en løsning inden for den anden fristforlængelse.

På et tilsyn den 9. juni 2011 konstaterede Arbejdstilsynet, at problemet med melstøv var løst. Støjproblemerne ventes løst inden udgangen af 2011.

#### c) Skolen:

Arbejdstilsynet gennemførte den 9. juni 2007 tilsyn på en skole, hvor der blev afgivet påbud om gulvbelægning i sløjdlokale, støj, kontrolanordning på udsugning i sløjdlokale, ulykkesrisici i en multihal, arbejde i rum med stærk varme og temperaturudsving samt ventilation i arbejdslokaler. Skolen fik også påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemerne.

Påbudene om gulvbelægning og ulykkesrisici i multihallen samt om brug af arbejdsmiljørådgiver blev efterkommet inden for fristen. Fristerne for efterkommelse af påbudene om kontrolanordning på udsugning i sløjdlokalet og ventilation i arbejdslokaler blev udsat hver én gang, idet der blev afprøvet forskellige tiltag. Herefter blev påbuddene efterkommet inden for den seneste frist. Fristen for efterkommelse af påbud om støj blev udsat i alt fire gange på baggrund af oplysninger fra arbejdsmiljørådgiveren. Problemet blev løst inden for den senest angivne frist. Fristen vedrørende varme og temperaturudsving blev udsat i alt fem gange. Efter et tilsynsbesøg den 6. juni 2011 afviste Arbejdstilsynet yderligere fristforlængelse, da det blev vurderet, at det var muligt at løse problemerne inden for den senest givne tidsramme.

Ved to af fristforlængelserne var ansøgningen underskrevet af sikkerhedsrepræsentanten.

Arbejdstilsynet har i alle tre sager løbende fulgt op på alle påbud, hvilket dog har medført relativt langstrakte samlede sagsforløb i alle tre sager. Efter gennemgang af de tre sager har Arbejdstilsynet derfor besluttet internt at sætte fornyet fokus på de gældende retningslinjer om fristforlængelse. Målet er at sikre, at alle sager følges tæt, bl.a. så det samlede sagsforløb ikke bliver så langstrakt som i de nævnte sager.

#### ***Statistik over sager, hvor Arbejdstilsynet har givet fristforlængelse***

Arbejdstilsynets journalssystem kan ikke levere dataudtræk over antallet af sager, hvor Arbejdstilsynet har givet fristforlængelse for efterkommelse af påbud. En statistisk opgørelse over fristforlængelser vil derfor kræve en manuel gennemgang af samtlige sager. Det bemærkes, at Arbejdstilsynet årligt træffer omkring 25.000 afgørelser.

Det betyder, at Arbejdstilsynet heller ikke kan oplyse, hvor lange fristforlængelser der er givet, i hvor mange sager gentagne fristforlængelser forekommer, og på hvilke typer af påbud der er givet fristforlængelse. Yderligere har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at levere data for, i hvor mange tilfælde ansatte har været uenige i fristforlængelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler klager over Arbejdstilsynets afgørelser, fx klage over arbejdstilsynets påbud, forbud, efterkommelsesfrister, fristforlængelser m.v. Arbejdstilsynet har til brug for besvarelsen fra Arbejdsmiljøklagenævnet fået oplyst, at der i årene 2007-2010 er blevet behandlet i alt 60 sager om efterkommelsesfrist. Klagerne mente, at fristen var for kort. I 19 af disse sager er efterkommelsesfristen blevet ændret af klagenævnet, således at klagerne har fået medhold.

Der kan gives fristforlængelse ved alle typer af påbud. Det er Arbejdstilsynets erfaring, at der typisk bliver anmodet om fristforlængelse i sager, hvor virksomheden vælger at efterkomme påbuddet med et tiltag, der indebærer en indgribende ændring for virksomheden. Det kan fx være tilfældet ved indeklima påbud, hvor virksomheden vælger at efterkomme påbuddet ved at foretage en ombygning eller flytte til andre lokaler. Tilsvarende er tilfældet ved påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø, påbud om etablering af effektiv ventilation, påbud om løft og påbud om tekniske hjælpemidler, der kræver nyudvikling af hjælpemidlerne.

Til spørgsmålet om, hvilke typer af begrundelser virksomhederne har anvendt ved ansøgning om fristforlængelser kan det oplyses, at det er Arbejdstilsynets erfaring, at fristforlængelsesansøgningerne ofte er begrundet i, at virksomheden løber ind i tidsproblemer, fordi løsning af arbejdsmiljøproblemet er mere kompliceret end først antaget.

Herudover kan baggrunden være, at påbuddet vil blive efterkommet ved en omlægning fx af arbejdsprocesserne og intern organisering, der kræver omrokering og oplæring af medarbejdere og nye arbejdsgange.

Baggrunden for en fristforlængelsesansøgning kan også være leveringsproblemer. Det kan fx være, fordi leverandøren af en teknisk installation, der skal rette op på arbejdsmiljøproblemet, er blevet forsinket, eller at konsulentarbejdet med tids- og handlingsplanen i forbindelse med et påbud om psykisk arbejdsmiljø tager længere tid end forventet.

Anmodning om fristforlængelse kan endvidere være begrundet i ændrede produktionsforhold, som enten kan skyldes ændringer i afsætningsforhold eller andre faktorer, der har betydning for det oprindeligt konstaterede arbejdsmiljøproblem.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Inger Støjberg