



## NOTAT

# Redegørelse for klagesager på arbejdsmiljøområdet i 2021

Marts 2022

---

Arbejdstilsynet afgiver hvert år en redegørelse for tilsynets behandling af klagesager. Neden for følger redegørelsen for behandlingen af klagesager i 2021.

### Sammenfatning

Arbejdstilsynet har gennem flere år haft en lav klageprocent, og også i 2021 er det kun få af tilsynets afgørelser, der påklages. I 2021 lå klageprocenten på 1,4 pct.

Antallet af afgørelser, som er blevet ophævet eller omgjort, ligger på niveau med 2020. Arbejdstilsynet har selv ophævet 28 pct. af de påklagede afgørelser, hvilket er på niveau med 2020, hvor det var 27 pct. Antallet af afgørelser, som omgøres af Arbejdstilsynets klagenævnet, er 13 pct. mod 10 pct. i 2020.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for klagesager er 41 dage, hvilket er på niveau med 2020, hvor den var 42 dage.

Arbejdstilsynet vurderer, at fastholdelsen af det forholdsvis lave antal ophævede og omgjorte sager set i forhold til det samlede antal afgørelser bl.a. skyldes det fortsatte fokus på kvalitet i afgørelser, som Arbejdstilsynet har haft de seneste 4-5 år. Arbejdstilsynet har arbejdet målrettet med at understøtte, at der træffes juridisk rigtige og forståelige afgørelser i forhold til virksomhederne.

Arbejdstilsynet fortsætter også frem over dette arbejde, bl.a. med tilbagevendende kvalitetsmålinger af afgørelser med efterfølgende opfølgningstiltag.

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

## Del 1. Antal afgørelser ophævet af Arbejdstilsynet i remonstrationsperioden i 2021 og baggrunden herfor

Arbejdstilsynet har i 2021 afgivet 18.909 afgørelser<sup>1</sup> inden for arbejdsmiljøområdet.

Arbejdstilsynet **modtog** i 2021 klage over 270 arbejdsmiljøafgørelser. Det svarer til en klageprocent på 1,4 pct.

251 af de 270 indkomne klager er nedenfor fordelt på de 7 største arbejdsmiljøproblemer (AMP) emner.

**Tabel 1. Fordeling af indkomne klager på AMP-emner**

AMP emne	Antal
Bygherrer, udbydere mv.	15
Kemi, støv og biologi	32
Krav til egenindsatsen (APV mm.)	36
Muskel- og skeletbesvær (ergonomi)	10
Psykisk arbejdsmiljø	15
Ukendt <sup>2</sup>	15
Ulykkesrisici, fx nedstyrtning og maskinsikkerhed	128

Af de 270 påklagede afgørelser blev 13 trukket tilbage af virksomheden. De resterende 257 påklagede afgørelser svarer til en faktisk klageprocent på 1,4 pct. (oprundet). Klageprocenten var for 2020 beregnet til 1,7 pct. Der er således sket et lille fald i klageprocenten.

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

**Tabel 2. Udviklingen i antallet af påklagede afgørelser**

	2018	2019	2020	2021
Påklagede afgørelser	336	360	264	270

I 2021 **behandlede** Arbejdstilsynet klage over 288 afgørelser, heraf 33 afgørelser påklaget i 2020.

Af de 288 behandlede påklagede afgørelser blev 197 oversendt til Arbejdsmiljøklagenævnet, 13 blev trukket tilbage af klageren, mens Arbejdstilsynet valgte at ophæve 78 påklagede afgørelser og dermed ikke videresende disse til klagenævnet.

**Tabel 3. Behandlede klager i 2021**

Oversendt til AMK	197
Ophævet af AT	78
Trukket af klager	13
I alt	288

<sup>1</sup> Inklusiv afgørelser om kompetencepåbud.

<sup>2</sup> Ukendt indeholder klager over fx mangepåbud (kompetencepåbud)

### *Sager ophævet i remonstrationsperioden*

De 78 afgørelser, som Arbejdstilsynet har ophævet, svarer til en ophævelsesprocent på 28 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.

Ophævelsesprocenten har i årene 2018, 2019 og 2020 været henholdsvis 38 pct., 34 pct. og 27 pct., så ophævelsesprocenten i 2021 ligger under gennemsnittet for de forudgående år, men på niveau med 2020.

Gennemgangen viser, at cirka 40 pct. (i alt 31) af de afgørelser, der blev ophævet i remonstrationsperioden, blev ophævet på grund af indholdsmæssige mangler i afgørelserne, som fx mangelfuld beskrivelse eller uklarhed.

29 pct. (i alt 23) er ophævet som følge af nye oplysninger i sagerne. 17 pct. af afgørelserne (i alt 13) er ophævet på grund af et ændret fagligt skøn. 10 pct. (i alt 8) blev ophævet på grund af formelle fejl. Dette drejer sig bl.a. om, at der ikke er sket fornøden partshøring.

4 pct. af afgørelserne (i alt 3) er ophævet som konsekvens af ophævelse af underliggende påbud, fx kompetencepåbud, hvor det materielle påbud er ophævet.

### **Del 2. Antal afgjorte klagesager fra Arbejds miljøklagenævnet i 2021 og baggrunden for hjemvisninger og ophævelser**

Det fremgår af oplysninger til brug for Arbejds miljøklagenævnets årsberetning for 2021, at klagenævnet i 2021 traf i alt 229 afgørelser. En del af disse (29) vedrørte afgørelser om overskridelse af klagefrister og spørgsmål om nævnets kompetence, som Arbejdstilsynet ikke har kompetence til at træffe afgørelse om.

Klagenævnet behandlede således 200 klager over afgørelser efter arbejdsmiljøloven, truffet af Arbejdstilsynet. Af disse 200 klager gav 24 anledning til en ændring af Arbejdstilsynets afgørelse.

Dette svarer til en omgørelsesprocent på 13 pct. Omgørelsesprocenten har i årene 2018 – 2021 været henholdsvis 17 pct., 11 pct. og 10 pct. Omgørelsesprocenten for 2021 er således nogenlunde på niveau med året før, og ligger under gennemsnittet for de forudgående 3 år.

**Tabel 4. Oversigt over udviklingen i klagesager i årene 2018 - 2021**

<b>Antal:</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Afgørelser efter AML	17.844	16.321	14.980	18.909
Indgående klager/ påklagede afgørelser efter AML	336	360	264	270
Klageprocent	1,8	2,1	1,7	1,4
Påklagede afgørelser behandlet i AT	358	366	261	288
Klager trukket tilbage	18	18	1	13

Påklagede afgørelser ophævet af AT	129	117	70	78
Påklagede afgørelser sendt til AMK	211	231	190	197
Ophævelsesprocent AT	38	34	27	28
Klager behandlet af AMK	263	234	176	200
Afgørelser fastholdt af AMK	219	207	158	176
Afgørelser ændret af AMK	44	27	18	24
Omgørelsesprocent AMK	17	11	10	13

### *Årsager til omgørelse i Arbejdsmiljøklagenævnet*

Arbejdstilsynet har foretaget en gennemgang af afgørelser<sup>3</sup> omgjort af klagenævnet. Den viser, at:

- 45 pct. af afgørelserne (i alt 9) blev ændret med begrundelsen indholdsmæssige fejl, fx mangelfulde oplysninger, mangler ved begrundelsen eller et mangelfuldt grundlag for afgørelserne.
- 35 pct. (7 afgørelser) blev ændret med begrundelsen ændring af fagligt skøn. 10 pct. (2 afgørelser) blev ophævet med begrundelsen formelle forvaltningsretlige fejl, fx manglende høring, begrundelse etc.
- Endelig blev 10 pct. (2 afgørelser) ændret med begrundelsen konsekvensophævelse, som dækker over fx kompetencepåbud, som ophæves fordi det underliggende påbud bortfalder.

### **Del 3. Arbejdstilsynets sagsmål og sagsbehandlingstid**

Arbejdstilsynet arbejder efter to interne sagsbehandlingsfrister: 3 uger for klager over efterkommelsesfrist, fratagelse af opsættende virkning og behandling af for sent indgivet klage, og 6 uger for øvrige klager.<sup>4</sup>

Fristerne på 3 og 6 uger blev i 2021 overholdt for 75 pct. af klagerne for begge sagstyper.

Fristoverholdelsen er beregnet på baggrund af antal påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2021. Tilsvarende var fristoverholdelsen i redegørelserne for 2018, 2019 og 2020 beregnet på baggrund af behandlede klager i de pågældende år.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for de påklagede afgørelser behandlet i Arbejdstilsynet i 2021 var 41 dage mod 42 dage i 2020, 41 dage i 2019 og 55 dage i

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Tidligere havde Arbejdstilsynet en intern frist på 4 uger for klager over forbud og strakspåbud. Denne frist eksisterer ikke længere, men optræder i oversigten over sager fra 2018-2020.

2018. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er således nogenlunde den samme som året før.

**Tabel 5. Oversigt over udvikling i sagsbehandlingstid for klagesager**

	2018	2019	2020	2021
Overholdelse af 3 ugers frist	53 %	77 %	58 %	75 %
Overholdelse af 4 ugers frist <sup>5</sup>	48 %	51 %	56 %	
Overholdelse af 6 ugers frist	51 %	70 %	82 %	75 %
Gennemsnitlig sagsbehandlingstid	55 dage	41 dage	42 dage	41 dage

Arbejdstilsynet har fortsat opmærksomhed på udviklingen i sagsbehandlingstiden.

#### **Del 4. Arbejdstilsynets arbejde med kvalitet i afgørelser**

Arbejdstilsynet har gennem en længere årrække haft 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 tidligere redegørelser.

Arbejdstilsynet fortsætter arbejdet med fokus på kvalitet i afgørelser:

- Der gennemføres målinger af kvaliteten af afgørelser i alle tilsynscentre i Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet arbejder i 2022 med at udvikle et nyt målesystem for både at opnå læring på organisationsniveau og mere individuel læring.
- Målingerne følges op i de enkelte tilsynscentre, primært med læringsinitiativer. Opfølgningen i centrene følges bl.a. ved jævnlige erfaringsudvekslinger mellem centrene, herunder i forhold til gensidig læring og fornyelse af kvalitetstiltag.
- Systematisk vidensopsamling og koordinering, bl.a. i forhold til afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet. Arbejdet foregår bl.a. i regi af en landsdækkende juragruppe, som mødes jævnligt, og hvor der er fokus på afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet, praksisopsamling, læring og videndeling på tværs af Arbejdstilsynet.

Endelig forstærker samarbejdet med Arbejdsmiljøklagenævnets 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.

---

<sup>5</sup> Se note 3.

## **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 6 principielle afgørelser, hvor klagenævnet har tiltrådt Arbejdstilsynets afgørelser.

I *afsnit 5.2* er opregnet de afgørelser, som er medtaget i klagenavnets nyhedsbreve samt i nævnets resumeer heraf. Der er medtaget 3 afgørelser, hvor klagenævnet enten har ophævet Arbejdstilsynets afgørelse eller sendt sagen tilbage til Arbejdstilsynet til fornyet behandling (hjemvisning).

### *5.1. Klagenævnet tiltrådte 6 afgørelser*

*Sag nr. 1: Fastholdelse af strakspåbud om at træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med coronavirus ved berøring af kontaktflader, som flere ansatte hyppigt berører.*

Ved et tilsynsbesøg i et supermarked fik Arbejdstilsynet oplyst, at kontaktflader, som hyppigt blev berørt af flere ansatte, ikke blev aftørret dagligt. Arbejdstilsynet fik også oplyst, at de fælles headset, som de ansatte brugte i forbindelse med udførelsen af arbejdet, ikke blev rengjort, hverken lige efter brug eller lige inden en anden medarbejder tog det i brug. På denne baggrund gav Arbejdstilsynet strakspåbud til virksomheden om at træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med coronavirus ved berøring af kontaktflader, som flere ansatte hyppigt berører, samt ved anvendelse af headset.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt strakspåbuddet med henvisning til, at virksomheden ikke havde truffet effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med ny coronavirus ved arbejdet i det pågældende supermarked. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden ikke havde overholdt sundhedsmyndighedernes anbefalinger eller virksomhedens egne interne retningslinjer om hyppig rengøring af kontaktflader, som blev berørt af flere ansatte. På denne baggrund vurderede Arbejds miljøklagenævnet, at der var en risiko for, at de ansatte blev udsat for smitte med ny coronavirus ved berøring af kontaktflader og headset.

I forhold til spørgsmålet om Arbejdstilsynets kompetence og hjemmelen for det afgivne strakspåbud fandt Arbejds miljøklagenævnet, at arbejdsmiljølovens § 38 og § 13, nr. 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse finder anvendelse, hvis arbejdsprocessen i sig selv udsætter den ansatte for en risiko for smitte.

Nævnet fandt ikke grundlag for at fortolke bestemmelsen indskrænkende i forhold til, hvilke arbejdsprocesser eller brancher bestemmelsen finder anvendelse på. Nævnet fandt, at omgangen med andre mennesker på en arbejdsplads og de ansattes berøring af fælles kontaktflader i mange tilfælde er en integreret del af arbejdet. I de tilfælde er det ikke kun selve arbejdsprocessen, men også de forhold den an-

satte arbejder under, som har betydning for vurderingen af, om arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Sådanne arbejdsforhold vil også være omfattet af reglerne i arbejdsmiljølovgivningen.

*Sag nr. 2: Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at der foreligger en servicebog for en byggepladselevator, og at servicebogen er let tilgængelig på byggepladsen i nærheden af anlægget.*

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed på en byggeplads og konstaterede, at der på byggepladsen var opstillet en byggepladselevator, som blev anvendt af de ansatte i virksomheden. Servicebogen for byggepladselevatoren kunne ikke forevises for Arbejdstilsynet, og virksomhedens byggeleder oplyste over for Arbejdstilsynet, at servicebogen ikke havde været til stede på byggepladsen på noget tidspunkt. På denne baggrund gav Arbejdstilsynet strakspåbud til virksomheden om at sikre, at der foreligger en servicebog for byggepladselevatoren, og at servicebogen er let tilgængelig på byggepladsen i nærheden af anlægget.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt strakspåbuddet med henvisning til, at servicebogen er en lovpligtig foranstaltning, som skal kunne stilles til rådighed for betjeningspersonale, sagkyndig virksomhed eller inspektionsorgan, således at væsentlige hændelser, lovpligtige besigtigelser af elevatoren m.v. kan iagttages. Servicebogen er dermed en væsentlig forudsætning for, at det kan dokumenteres, at den personførende elevator lever op til arbejdsmiljølovens krav om, at den skal være indrettet og anvendes således, at den er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Servicebogen kan være i elektronisk form, hvis den er let tilgængelig for den ansvarlige bruger og kan fremvises til betjeningspersonale, sagkyndig virksomhed eller inspektionsorgan.

Selv om servicebogen befandt sig i en elektronisk udgave hos ejeren af byggepladselevatoren, fandt Arbejds miljøklagenævnet, at servicebogen ikke kunne anses for at være let tilgængelig i nærheden af anlægget, når servicebogen ikke kunne fremvises for Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget.

*Sag nr. 3: Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at lastbilmonteret kran ikke anvendes under forhold og omstændigheder, der frembyder en særlig fare, uden at der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod.*

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, hvor en ansat var blevet klemt mellem en køreplade, der var under kraning, og sidefjeldet på en lastbilanhænger.

Arbejdstilsynet fik på besøget oplyst, at den tilskadekomne lastbilchauffør var i færd med at krane køreplader fra en byggegrund op på en lastbilanhænger, da ulykken skete. Chaufføren havde under kraningen placeret sig mellem det nedslåede sidefjeld på lastbilens anhænger og en anhugget køreplade, der vejede 672 kg. Chaufføren havde løftet kørepladen op tæt på lastbilens anhænger og ham selv, da kørepladen ramte chaufføren, hvorved han kortvarigt blev klemt mellem sidefjeld og lastbilanhænger.

På baggrund af ovenstående afgav Arbejdstilsynet et strakspåbud til tilskadekomnes arbejdsgiver om at sikre, at den lastbilmonterede kran ikke anvendes under forhold og omstændigheder, der frembyder en særlig fare, uden at der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt strakspåbuddet med henvisning til, at anvendelsen af den lastbilmonterede kran ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der opstod en særlig fare for, at den ansatte kunne blive ramt af kørepladen eller blive klemt mellem køreplade og lastbil, da han havde placeret sig mellem kørepladen og sidefjeldet på lastbilens anhænger, mens kørepladen blev løftet op.

I forhold til spørgsmålet om rette pligtsubjekt fastslog Arbejds miljøklagenævnet, at afgørelser om overtrædelser af arbejds miljølovgivningen rettes til den ansvarlige arbejdsgiver, da arbejdsgiver efter loven skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. arbejds miljølovens § 15.

De ansattes almindelige pligter er begrænset til, at de ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det følger af arbejds miljølovens § 28.

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede i øvrigt i sin afgørelse, at nævnet er enige i, at begreberne arbejdsgiver, fysisk eller juridisk person og virksomhed er tæt forbundne og ikke nemt lader sig adskille.

Arbejds miljøklagenævnet henviser imidlertid til, at det følger af Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet), at en arbejdsgiver er defineret som ”enhver fysisk eller juridisk person, der har stiftet et arbejdsmæssigt forhold med arbejdstageren, og som har ansvaret for virksomheden og/eller institutionen, jf. art. 3, b.

Direktivets formål er at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Det afgørende for, hvem der er arbejdsgiver er, hvem der drager fordel af det udførte arbejde. Det gør den fysiske eller juridiske person, der har stiftet det arbejdsmæssige forhold med arbejdstageren, og som har ansvaret for virksomheden uanset virksomhedsform.

På denne baggrund fandt Arbejds miljøklagenævnet, at virksomheden i indeværende sag var at betragte som arbejdsgiver. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.



*Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at etablere arbejdsmiljøorganisation i et supermarked, som var en del af en landsdækkende franchisevirksomhed.*

Under tilsyn i et supermarked afgav Arbejdstilsynet påbud om at etablere arbejdsmiljøorganisation for virksomhedens ansatte, da der i virksomheden var beskæftiget mere end 10 ansatte.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet blandt andet under henvisning til:

- At det er klager, der som franchisetager, er ejer af og ansvarlig for butikken og de ansatte i butikken.
- At klager stiller arbejdsrum til rådighed, ansætter og afskediger personale med de forpligtelser, der følger heraf, herunder er ansvarlig for, at de ansatte i det daglige overholder arbejdsmiljølovens regler.
- At klager som juridisk enhed (CVR nr.), er ansvarlig for at overholde arbejdsmiljølovens regler, og at det er klager, Arbejdstilsynet vil kunne give et påbud, ligesom klager – som juridiske enhed – vil kunne straffes for manglende overholdelse af arbejdsmiljøloven.

Med hensyn til anbringenderne i klagen henviste nævnet yderligere til:

- At det forhold, at klager efter franchisekontrakten har forpligtet sig til at følge de retningslinjer, der bliver udstukket af franchisegiver, og at kontrakten kan blive opsagt, hvis retningslinjerne ikke følges, ikke betyder, at franchisegiver dermed har overtaget rettigheder og forpligtelser som arbejdsgiver i forhold til de ansatte i klagers butik.
- At kontrakten alene regulerer forholdet mellem franchisestager og franchisegiver. Det fremgår i øvrigt af kontrakten, at klager har arbejdsgiverforpligtelsen over for de, som ansættes, herunder at arbejdet bliver udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- At det også af kontrakten fremgår, at det er klager, der ansætter, afskediger, vejleder, instruerer, kontrollerer og motiverer de ansatte. Det er klager, som de ansatte, skal udføre arbejdet for, og som de er forpligtet/har rettigheder over for.

Det er således klager, der skal sikre, at arbejdsmiljølovens krav bliver overholdt i det daglige.

*Sag nr. 5: Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre, at unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, ikke arbejder efter kl. 22.00.*

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 22.15 i det konkrete tilfælde var arbejdstid for de unge. Nævnet vurderede derfor, at de unge arbejdede efter kl. 22.00.

Nævnet lagde vægt på, at de unge stod til rådighed, da de efter det oplyste var forpligtede til at følge virksomhedens anvisninger om at opholde sig på arbejdsstedet i tidsrummet mellem kl. 22.00 og 22.15 og ikke frit kunne vælge at forlade stedet.

De blev også betalt for at blive på arbejdsstedet indtil kl. 22.15.

Hensynet bag bestemmelserne om, at de unge ikke må arbejde sent, er en regulering af arbejdstidens placering og ikke en regulering af, hvad de unge er beskæftiget med.

Bestemmelsen om, at unge ikke må arbejde efter kl. 22.00, skal efter nævnets opfattelse fortolkes restriktivt.

Et mindretal på 3 af nævnets medlemmer fandt, at sagen skulle hjemvises, da det ikke var tilstrækkeligt oplyst eller dokumenteret, at de unge stod til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af deres beskæftigelse eller deres opgaver.

*Sag nr. 6: Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om at sikre, at arbejdet var planlagt, tilrettelagt og udført så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der var risiko for at de daglige høje følelsesmæssige krav i arbejdet kunne have indvirkning på de ansattes psykiske sundhed på kort eller lang sigt.*

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der er risiko for, at de daglige høje følelsesmæssige krav i arbejdet kunne have indvirkning på de ansattes psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at de ansatte i virksomheden i deres daglige arbejde var udsat for høje følelsesmæssige krav, og at de ansatte og deres pårørende berattede om, at det medførte psykiske belastninger som eksempelvis mental træthed og søvnbesvær.

Nævnet lagde videre vægt på, at virksomhedens foranstaltninger ikke anvendtes systematisk for at forebygge psykiske belastninger. Der var fx ikke tid til at tale åbent på ugentlige p-møder, og ansatte gik ikke til ledelsen, fordi den oplevedes meget travl. Fælles for støtteforanstaltningerne var, at ansatte selv skulle tage initiativ, og det kunne være svært, ligesom de ansatte heller ikke altid selv kunne se, at der var et behov for støtte. Det påpegedes også, at foranstaltninger som psykologiske debriefinger efter konkrete episoder var noget, som blev givet bagudrettet og ikke virkede forebyggende.

Nævnet anførte, at arbejdsmiljøloven ikke stiller krav om, at de ansatte skal benytte de tiltag, virksomheden har taget for at modvirke de høje følelsesmæssige

krav, hvis de ikke har behov for det, men at det er et krav, at tiltagene er effektive. Nævnet siger videre, at det er nødvendigt løbende at sørge for, at de ansatte er afklaret omkring deres psykiske helbred og behov, og at de føler, de kan tale om det med både ledelse og kollegaer.

Afgørelsen blev truffet af 6 ud af 11 medlemmer. 5 medlemmer fandt, at de ansatte selv skal tage ansvar for at gøre brug af de forebyggende tiltag og Arbejdstilsynets afgørelse burde hjemvises.

## **5.2 Klagenævnet tiltrådte ikke/kun delvist afgørelse (2 ophævet og 1 hjemvist)**

*Sag nr. 1: Arbejds miljøklagenævnet ophævede afgørelse med strakspåbud om at træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risiko for smitte med ny coronavirus.*

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at der på tilsynstidspunktet ikke var tilstrækkeligt grundlag for strakspåbuddet, idet det ikke var dokumenteret, at ledelsen ikke havde planlagt og tilrettelagt arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt.

Nævnet lagde vægt på, at der løbende var implementeret nye tiltag, for at beskytte de ansatte mod risiko for smitte med ny coronavirus. De nye tiltag fulgte, de på tilsynstidspunktet, gældende sundhedsmæssige retningslinjer.

Herudover havde afdelingen implementeret andre tiltag ud fra et forsigtighedsprincip.

Nævnet lagde også vægt på, at der blev etableret de nødvendige fysiske rammer. Der blev indført retningslinjer for hygiejne og ophold i personalerum, aflysning af fælles morgenmad og af al unødig mødeaktivitet og kurser mv. blandt ansatte. Personaleressourcer blev opnormeret, og arbejds gange blev planlagt og tilrettelagt under hensyntagen til forholdsreglerne.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynets strakspåbud skulle fastholdes, idet Arbejdstilsynet havde dokumenteret, at virksomheden ikke havde truffet tilstrækkeligt effektive foranstaltninger mod den store risiko for smitte på afsnittet. De ansatte havde ikke tilstrækkelig mulighed for at holde afstand, bl.a. på gangene og lagde derudover vægt på, at der ikke var etableret sluser til isolationsstuerne. Det høje antal smittede personaler underbyggede endvidere Arbejdstilsynets vurdering.

### Arbejdstilsynets bemærkninger:

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning. Arbejds miljøklagenævnets afgørelse og begrundelsen for afgørelsen har indgået i Arbejdstilsynets løbende fastlæggelse og justering af praksis for, hvornår der er grundlag for at træffe afgørelse om, at virksomheder ikke har truffet effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med COVID-19.

*Sag nr. 2: Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste afgørelse om at sikre, at arbejdet med scanning af gravide udføres sundhedsmæssigt forsvarligt.*

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst, og hjemviste derfor sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Nævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering om, at de ansatte under arbejdet var udsat for uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og –bevægelser. Nævnet vurderede imidlertid, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at den tidsmæssige udstrækning af arbejdet betød, at arbejdet ikke var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at det ikke fremgik af sagen, hvilke oplysninger der lå til grund for Arbejdstilsynets vurdering af, at en daglig scanningstid med proben i hånden på 4-4½ time medfører fysiske belastninger og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og –bevægelser.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det i rapport ”Bevægeapparatgener blandt personale beskæftiget med obstetriske ultralydsscanning” fra 2009 bl.a. var konkluderet, at mindre end 20 timers scanningstid om ugen ikke synes at være forbundet med overhyppighed af gener, og at den enkelte sonografs ugentlige scanningstid, efter det oplyste, ikke oversteg 13,5 timer.

Sonografers arbejde var i øvrigt tilrettelagt med fleksibilitet mellem forskellige opgaver, og de havde mulighed for at booke fysioterapeut, hvis de havde gener.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at arbejdet ikke blev udført forsvarligt, og at arbejdet medførte unødige og uhensigtsmæssige belastninger. Påbuddet skulle derfor fastholdes.

Arbejdstilsynets bemærkninger:

Arbejdstilsynet har ikke foretaget sig yderligere i den konkrete sag. Det er vurderet, at det ved et tilsynsbesøg hos virksomheden ikke vil være muligt at få yderligere oplysninger om fx den tidsmæssige udstrækning af arbejdet, den præcise scanningstid med proben i hånden og tilrettelæggelsen af arbejdet i forhold til andre arbejdsopgaver, som vil gøre Arbejdstilsynet i stand til at dokumentere, at sonografernes arbejde med scanning af gravide ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

*Sag nr. 3: Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelse med påbud om at sikre mod spredning af coronavirus.*

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at det ikke var tilstrækkeligt til at udstede påbud mod spredning af smitsomme sygdomme, at der ikke var adgang til håndvask med varmt vand eller håndsprit, og at virksomheden generelt var beskidt.

Arbejdstilsynet burde i stedet have taget stilling til, om oplysningerne kunne begrunde et påbud efter reglerne om velfærdsforanstaltninger.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde beskrevet, hvilke konkrete forhold der indebar særskilt mulighed for smitte med coronavirus, herunder hvilke af sundhedsmyndighedernes anbefalinger der ikke blev overholdt.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet havde påvist, at der manglede forebyggelse af smitte med coronavirus på grund af manglende rengøring og dårlig hygiejne, herunder manglende sæbe, håndsprit og varmt vand, hvorfor påbuddet burde fastholdes.

Arbejdstilsynets bemærkninger:

Arbejdstilsynet har taget Arbejds miljøklagenævnets afgørelse til efterretning.