

Påbud og bøder efter arbejdsmiljøloven

– hvornår er det medarbejderens eget ansvar og hvornår ledelsens?



Indhold

3 Arbejdsgiverens begrænsede ansvar

4 Ansatte og arbejdsledere

5 Arbejdstilsynet på besøg

Påbud og bøder efter arbejdsmiljøloven

– hvornår er det medarbejderens eget ansvar og hvornår ledelsens?

Redaktion: Dansk Byggeri/Jakob Uglevig Christensen

Layout: Dansk Byggeri/Ditte Brøndum

Foto: Preben Kirkholt, Ricky John Molloy, Anders Bach, Ulrik Samsøe Figen

Dato: August 2014

ISBN: 978-87-92008-11-4



Arbejdsgiverens begrænsede ansvar

Mange kender situationen: ejer og ledelse af virksomheden synes, at der er gjort alt for at sikre arbejdsmiljøet og overholdelse af loven, men måske ender det alligevel med, at en eller flere medarbejdere på egen hånd beslutter at gøre noget andet, fx at undlade at sætte stillads eller rækværk op. Det ender måske med et påbud, hvor ejeren trods alt får ansvaret og måske i sidste ende også et bødeforlæg.

I det følgende vil vi se på, hvordan man som arbejdsgiver kan opfylde lovens krav i det daglige arbejde, så man kan undgå at blive unødigt straffet. ■

ARBEJDSGIVERENS ANSVAR

Grundlæggende er det arbejdsgiveren ansvar at gøre, hvad han kan for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det skal arbejdsgiveren gøre ved at opfylde alle sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4.

Tjekliste ARBEJDSGIVERENS ANSVAR

Når Arbejdstilsynet skal bedømme, om arbejdsgiveren har opfyldt alle sine pligter efter loven, lægges der vægt på følgende 7 pligter:

1	Om arbejdsgiveren har sørget for, at de konkrete arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
2	Om arbejdsgiveren har planlagt og tilrettelagt arbejdet, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt
3	Om det nødvendige og egnede sikkerhedsudstyr er til stede og lever op til reglerne om indretning og brug
4	Om arbejdsgiveren har instrueret sine ansatte i, hvordan det konkrete arbejde kan udføres forsvarligt
5	Om arbejdsgiveren har ført effektivt tilsyn med, at arbejdet faktisk udføres forsvarligt
6	Om arbejdsgiveren har udarbejdet en arbejdspladsvurdering
7	Om arbejdsgiveren har sørget for, at der er en arbejdsmiljøorganisation, hvor dette kræves

Hvis man har opfyldt disse 7 pligter, har man opfyldt sin arbejdsgiverforpligtelse. Hvis der er sket en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, vil Arbejdstilsynet under alle omstændigheder give virksomheden

et påbud, men hvis man har opfyldt sin arbejdsgiverforpligtelse, kan man undgå at få et rådgiverpåbud eller en bøde oven i.

Ansatte og arbejdsledere

Ansatte og arbejdsledere har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene på deres arbejdsområde er forsvarlige. Arbejdstilsynet kan rejse straffesag mod ansatte og arbejdsledere, hvis de har overtrådt arbejdsmiljøloven i situationer, hvor de kunne have udført arbejdet på en forsvarlig og lovlig måde. Hvis arbejdsgiveren har stillet det rigtige udstyr til rådighed, givet tilstrækkelig instruktion og ført effektivt tilsyn med arbejdet, og de ansatte eller arbejdsledere til trods herfor overtræder loven, kan de straffes for overtrædelsen. Det er en betingelse for straf, at den ansatte eller arbejdslederen har handlet forsætligt eller groft uagtsomt, fx at overtrædelsen er sket på den pågældendes eget initiativ.

Arbejdstilsynet rejser normalt ikke straffesag mod ansatte, hvis de er kommet til skade i forbindelse med overtrædelsen.

Arbejdstilsynet kan rejse straffesag mod en arbejdsleder, hvis denne ved sin overtrædelse har voldt skade på ansatte eller andre på arbejdsstedet.

VIRKSOMHEDSLEDERE

Virksomhedsledere er den øverste ledelse i en virksomhed, fx bestyrelsesmedlemmer, administrerende direktører eller andre ledende personer med tilsvarende, generel kompetence. Virksomhedsledere har de samme pligter efter loven som arbejdsgivere. Arbejdstilsynet kan rejse en straffesag mod en virksomhedsleder, hvis den pågældende har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. ■

Disse billeder viser ulovlige situationer



Manglende hjelm på byggeplads



Ulovlig faldsikring

Arbejdstilsynet på besøg – handlinger og reaktioner

Hvis Arbejdstilsynet finder ting, der ikke er i orden, kan det lede til forskellige former for reaktioner: vejledninger, påbud eller forbud. Som arbejdsgiver skal man især være opmærksom på følgende:

- Den tilsynsførende skal i forbindelse med tilsynsbesøget beskrive de faktiske forhold, blandt andet ved at spørge de relevante medarbejdere og ledelsen
- Når tilsynsbesøget er slut, skal de tilsynsførende aflevere en såkaldt Besøgsrapport til virksomheden, hvor de ganske kort beskriver besøget og deres reaktioner.
- Efter nogle dage modtager virksomheden så den formelle reaktion med en beskrivelse af selve overtrædelsen og de regler, som den tilsynsførende mener, er overtrådt. Virksomheden har nu som regel mindst en uge til at melde tilbage til Arbejdstilsynet om, hvordan de har løst problemet
- Virksomheden har også fire uger til at klage over påbuddet, hvis den finder, at beskrivelsen eller retsgrundlaget ikke er korrekt. Hvis man klager, vil Arbejdstilsynet genoverveje påbuddet. De kan så enten trække det tilbage, fordi de kan se, at de har taget fejl; eller de fastholder det. Hvis det fastholdes så bliver det sendt videre til Arbejds miljøklagenævnet.
- I det oprindelige brev fra Arbejdstilsynet kan der stå fx: "Arbejdstilsynet overvejer at melde virksomheden til politiet eller give den en bøde administrativt". Det betyder, at en af tilsynets jurister overvejer, om den er alvorlig nok til, at virksomheden skal have en bøde – og i givet fald hvem, der skal have bødeforlægget. En virksomhed, som har fået en bøde, kan anfægte den i retten, fx ved at påstå, at virksomhedens ledelse har gjort alt det, den skal for at sikre arbejdsmiljøet (de 7 pligter), men at medarbejderen selv har tilsidesat instruktionen og derved har overtrådt Arbejds miljøloven.



Nedstyrtningsfare



Kvælningsfare ved sammenstyrning af udgravning

Hvordan kan du forberede dig på at møde Arbejdstilsynet?

DU SKAL HAVE STYR PÅ, AT DE 7 PLIGTER ER OPFYLDT – HERUNDER SÆRLIGT:

- Planer for opgavens udførelse og tilstrækkeligt udstyr til opgaven
- APV – arbejdspladsvurderingen
- Instruktion og oplæring til hver enkelt i hver opgave
- Der er ført tilsyn – enten på stedet eller via foto/mobil-dokumentation
- Arbejds miljøorganisationen er med i processerne

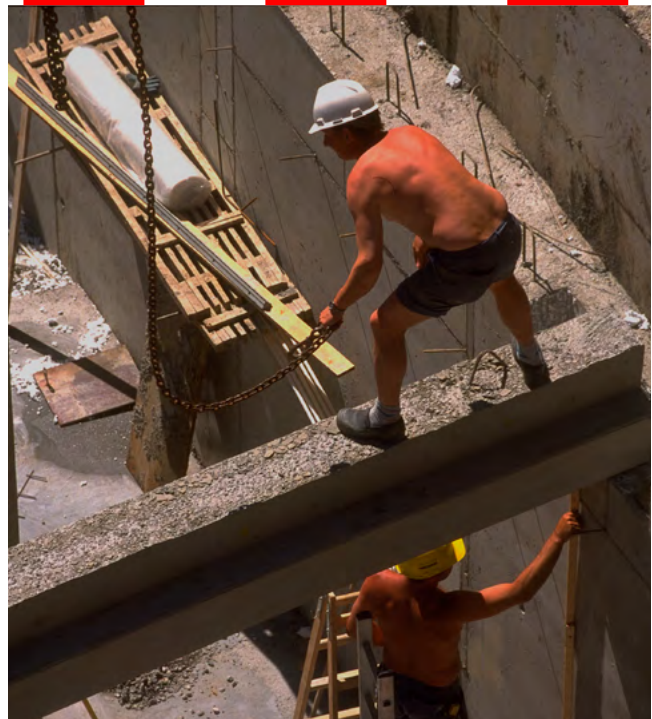
HUSK, AT DET ER ARBEJDSLILSYNET, SOM SKAL DOKUMENTERE, AT DU IKKE HAR OPFYLDT DINE FORPLIGTELSE.

Derfor kan det være en god ide, at du selv har dokumenteret så meget som muligt. Det kan virke uoverskueligt at skulle dokumentere 'de 7 pligter' for hver ordre og for alle dens arbejdsopgaver. Det kan dog sættes i system med fortrykte formularer, og man kan vælge at fokusere på de farligste og mest typiske forhold, der kan føre til ulykker og/eller påbud.

Disse billeder viser ulovlige situationer



Værnemidlerne mangler og han er for tæt på maskinens bevægelige dele = ulykkesrisiko



Nedstyrtningsfare og manglende faldsikring

Hvad gør du under og efter Arbejdstilsynets besøg?

- Sørg for at Arbejdstilsynet får det at vide, hvis du mener, at det der er foregået IKKE er ledelsens ansvar – men er medarbejderens eget ansvar
- Fortæl, at du kan vise, at de 7 pligter er opfyldt
- Læs den udleverede besøgsrapport igennem for at sikre dig, at du forstår, hvad den tilsynsførende har tænkt sig at gøre og på hvilket grundlag
- Gør indsigelse omkring eventuelle uenigheder i forhold til besøgsrapportens indhold
- Overvej når og hvis et påbud kommer, om du vil acceptere det eller klage til Arbejds miljøklagenævnet
- Sluttelig kan du (hvis det kommer til en bødestraf) enten acceptere den eller gå i retten med bødeforlægget fra Politiet



Nedstyrtningsfare og manglende faldsikring

DANSK BYGGERI RÅDGIVER DIG GERNE I FORBINDELSE MED:

- besøg fra Arbejdstilsynet – før under og efter besøget
- hvis du ønsker hjælp til vurdering af hele sagen
- hvis du ønsker at klage
- hvis du ønsker hjælp til vurdering af et bødeforlæg
- hvordan du dokumenterer de 7 pligters opfyldelse

Jo tidligere du kontakter os i forløbet, jo bedre mulighed har vi for at hjælpe og for at påvirke resultatet i en retning, som er positiv for dig.

Kontakt os på telefon: 72 16 00 00

Dansk Byggeri er erhvervs- og arbejdsgiverorganisationen inden for byggeri, anlæg og byggeindustri. Med omkring 6.000 medlemmer spænder organisationen bredt geografisk og fagligt og dækker alle led i byggeprocessen.

Dansk Byggeris hovedopgaver er at opnå erhvervspolitisk indflydelse, deltage i den offentlige debat, yde rådgivning og sikre overenskomster, så medlemmerne kan udvikle deres virksomheder bedst muligt til gavn for beskæftigelsen