



Nyhedsbrev nr. 10/2016

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev indeholder resume af 8 udvalgte sager af almen eller principiel interesse, som nævnet afgjorde i november 2016.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

Afgørelserne kan søges frem på retsinformation.dk under søgekriteriet: "Ressortministeriets journalnummer": Brug journalnumrene, der står her i nyhedsbrevet under den enkelte afgørelse.

Indhold

 Lov om arbejdsmiljø.....	 1
Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.....	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at undersøge om der er en for stor arbejdsmængde og et for stort tidspres og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed.....	4
Sag nr. 3: Påbud om at standse arbejde på en byggeplads indtil sikring mod nedstyrtning er etableret sendt tilbage til Arbejdstilsynet.....	6
Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at sikre at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer børnesagkyndiges sundhed.....	9
Sag nr. 5: Fastholdelse af afgørelse om at reglerne om at sikre afmærkning af revisionsgrave i et værksted var overtrådt.....	12
Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at redningsproceduren for tilkaldelse af redning i tilfælde af en ulykke er klar for alle.....	14
Sag nr. 7: Hjemvisning af afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016.....	15
Sag nr. 8: Ret til fuld aktindsigt i et påbud.....	17

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at sikre mod risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd, og påbud om at sikre tilstrækkeligt tilsyn med at en instruktion følges, men ophævede at virksomheden skulle sikre, at de ansatte var tilstrækkeligt instrueret i sikker adfærd.

Arbejdstilsynet besøgte et bosted, hvor der var sket en arbejdsulykke med dødelig udgang, idet en ansat blev stukket ihjel af en beboer. Bostedet er et socialpsykiatrisk bosted



til borgere med psykiske lidelser, nedsat funktionsevne og sociale problemstillinger.

Alle beboere har en alvorlig psykiatrisk diagnose såsom skizofreni, angst og ADHD, og beboerne kan være psykotiske og ofte forpinte og høre stemmer, som fx fortæller dem, at de skal slå nogen ihjel. Beboerne kan være både verbalt og fysisk udadreagerende.

Beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt pga. beboernes psykotiske tilstand, og uforudsigeligheden påvirkes af beboernes misbrug af alkohol og stoffer, da misbruget, oveni psykosen, øger risikoen for udadreagerende adfærd. Risikoen for vold og trusler er konstant latent til stede i arbejdet.

Alle ansatte bærer overfaldsalarm med opkobling til hver ansats arbejdstelefon.

Det er muligt at få beboere indlagt på psykiatrisk afdeling, hvor sikkerheden er en helt anden, men samarbejdet med psykiatrisk afdeling er mangelfuldt.

I praksis opleves det som meget vanskeligt at få en beboer indlagt, og det sker ofte, at beboeren hurtigt udskrives igen og i samme tilstand, som da vedkommende blev indlagt. Beboeren kan være faldet kortvarigt til ro på psykiatrisk afdeling og derfor vurderes at være klar til udskrivelse.

Beboerne skal risikovurderes med en checkliste, når de ændrer adfærd fra deres habituelle tilstand.

Checklisten er risikovurderingsværktøj til at forudsige voldelig / udadreagerende adfærd hos beboere på seks områder: forvirret, irriteret, støjende, fysisk truende, verbalt truende og angreb på genstande fx kaster, slår, knuser eller sparker genstande.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte er instrueret i at gå to sammen rundt, hvor overfaldet skete, og på fællesområderne efter klokken 15:00. Det er blevet aftalt efter en beboers udadreagerende adfærd, men da denne beboer ikke har været udadreagerende om dagen, skal forholdsreglen kun tages fra klokken 15:00.

De ansatte var instrueret i at være i direkte auditiv eller visuel kontakt med hinanden, og at de altid skal låse medicinrummet efter sig, når de går derind.

Ledelsen oplyste, at de udøver tillidsbaseret ledelse og derfor tror på, at de ansatte overholder de forholdsregler, som de er blevet instrueret i, at de skal tage. Forholdsreglerne tages op på møder, hvor det aftales, om de fortsat er gældende.

Ledelsen oplyste, at de godt kan have en mistanke om, at nogle ansatte deler sig op og ordner hver deres, selvom de er instrueret i, at de skal følges ad i aftenvagten i huset.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at sikre, at arbejdet på bostedet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at sikre, at de ansatte er tilstrækkeligt instrueret, og at der føres effektivt tilsyn med arbejdet.

Regler



Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at bostedet straks skulle forebygges risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd.

Nævnet ophævede den del af påbuddet, som drejede sig om, at sikre, at de ansatte var tilstrækkeligt instrueret i sikker adfærd.

Nævnet fastholdt den del af påbuddet, som drejede sig om, at sikre, at der føres tilstrækkeligt tilsyn med, at instruktionen følges.

Vedrørende påbuddet om at forebygge risikoen for vold vurderede et flertal af nævnets medlemmer, at den beskrevne risiko for vold og trusler under arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd ikke på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var forebygget tilstrækkeligt, således at arbejdet kunne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at risikovurderingen af beboerne, *som iværksættes, når en beboer ændrer adfærd*, ikke er fuldt tilstrækkeligt til at identificere og vurdere risikoen for vold og trusler mod de ansatte.

Flertallet vurderede herved, at metoden ikke kan stå alene, da den ikke inddrager forudgående trusler eller tager højde for, at beboerne pludseligt kan ændre adfærd som følge af psykosen eller stoffer og/eller alkohol.

Flertallet vurderede, at hændelsen, hvor en beboere stak en ansat ihjel, understøtter, at metoden ikke kan stå alene, da beboeren to dage forinden var set af de ansatte i besiddelse af en kniv, som ikke blev fundet, og at beboeren på dagen for drabet scorede 0 ved risikovurderingen.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Vedrørende påbud om at sikre at ansatte er tilstrækkelig instrueret i sikker adfærd vurderede nævnet, at de ansatte på bostedet var tilstrækkeligt instrueret i at udføre arbejdet på en sikker måde, da Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte var instrueret i at gå rundt to sammen efter klokken 15.00.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det i klagen var oplyst, at de ansatte var instrueret i at være i direkte auditiv eller visuel kontakt med hinanden, og i, at de altid skal låse medicinrummet efter sig, når de går derind.

Nævnets afgørelse vedrørende instruktion blev truffet af et enigt nævn.

Vedrørende påbud om at sikre, at der føres tilstrækkeligt tilsyn vurderede et flertal af nævnets medlemmer, at der ikke førtes tilstrækkeligt effektivt tilsyn med, at de ansatte på bostedet følger instruktionerne i sikker adfærd.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst af ledelsen under tilsynsbesøget, at ledelsen udøver tillidsbaseret ledelse og derfor tror på, at de ansatte overholder de forholdsregler, som de er blevet instrueret i at de skal tage.

Flertallet lagde desuden vægt på, at ledelsen oplyste, at ledelsen godt kan have en mistanke om, at nogle ansatte deler sig op og ordner hver deres, selvom de er instrueret i, at de skal følges ad i aftenvagten.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at der er forhold, der underbygger, at der ikke er ført et effektivt tilsyn med de ansatte, idet de ansatte oplyste til Arbejdstilsynet, at de altovervejende overholder aftalte sikkerhedsforanstaltninger, men at det glipper, hvis man lige skal ind og hente noget i medicinrummet fx et termometer eller et blodtryksapparat, og man ikke låser døren efter sig.

Nævnets afgørelse vedrørende mangelfuld tilsyn er truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et medlem vurderede, at virksomheden har gjort, hvad det er muligt for at forebygge risikoen for vold og trusler om vold mod ansatte, samt at virksomheden har dokumenteret, at der er ført tilstrækkeligt tilsyn med, at de ansatte følger instruktionerne i sikker adfærd (**j.nr. 2016-6024-29356**).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at undersøge om der er en for stor arbejdsmængde og et for stort tidspres og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at undersøge, om der var problemer i det psykiske arbejdsmiljø, herunder om der forekom stor arbejdsmængde og tidspres, da et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at der var en konkret mistanke om, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø hos rengøringspersonalet i en virksomhed.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en servicevirksomhed, som udfører indvendig rengøring og klargøring af fly.

Rengøringspersonalet er organiseret i teams af 2-3 personer, der hver har en bil til rådighed med de hjælpemidler og rengøringsmidler, som de skal bruge.

Rengøringspersonalets arbejde planlægges og koordineres af koordinatorene, der sidder i kontorbygningen og via en åben radio dirigerer de forskellige teams og ansatte rundt til de forskellige fly og arbejdsopgaver.

De fleste ansatte fra rengøringspersonalet, som Arbejdstilsynets tilsynsførende talte med oplyste, at der altid er travlt, og at de oplever deres arbejdsdage som meget hektiske og stressende.

De arbejder i et højt arbejdstempo gennem hele dagen, og de føler hele tiden, at de er bagefter med arbejdet. Det skyldes, at de næsten hele tiden bliver bedt om statusopdateringer fra koordinatorene om fx "Hvor langt er I?", "Hvornår er I færdige?", "Kan I undvære nogle?".

De ansatte beskrev intensiteten med følgende ord og eksempler:

- Løb på trapper
- Kører for stærkt i bilerne
- Arbejde med hurtige bevægelser
- Arbejde i dårlige arbejdsstillinger, fordi de skal skynde sig
- Udfører flere opgaver samtidig fx at støvsuge og fjerne affald
- Slår sig på ting og får blå mærker, fordi de har travlt

Ledelsen, herunder en arbejdsleder, der har sin daglige gang ude i flyene blandt rengøringspersonalet oplyste, at de ikke kan genkende billedet af arbejdsmængden og tidspresset.

Ledelsen anerkendte, at der kan være dage, hvor der er rigtig travlt – især i sommermånedene – og at de ansatte har travlt, når de udfører rengøring på fly med kort ventetid.

Arbejdslederen kunne heller ikke genkende oplysningerne om det generelt høje arbejdstempo med hurtige bevægelser.

Arbejdstilsynet afgav et påbud til virksomheden om at undersøge om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, herunder om der forekommer stor arbejdsmængde og tidspres hos de ansatte, samt et påbud om at der skulle bruges en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til at foretage undersøgelsen.

Regler

Det fremgår af § 38, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, herunder om der forekommer stor arbejdsmængde og tidspres og fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at foretage undersøgelsen.

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer vurderede, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var en konkret mistanke om, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø hos rengøringspersonalet i virksomheden.

Flertallet lagde vægt på, at de ansatte oplyste til Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget, at der altid er travlt, og at de oplever deres arbejdsdage som meget hektiske og stressende.

De arbejder i et højt arbejdstempo gennem hele dagen og de føler hele tiden, at de er bag efter med arbejdet.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte oplyste, at de dagligt oplever at blive dirigeret fra en opgave, som de er i gang med, og hen til et nyt fly, fordi "det brænder på derovre", og at det hele går så stærkt, at de mister overblikket over, hvor langt de er nået, og hvad der mangler. De ansatte udtalte, at de flere gange om ugen oplever, at "*pludselig står crewet der, og så skal vi bare se at blive færdige. Vi har ikke mulighed for at tjekke efter, om vi har nået vores opgaver. Bagefter tænker man; nåede vi overhovedet det hele?*".

Flertallet lagde videre vægt på, at de ansatte oplyste, at de konstant får meldinger i deres radio, fordi det er en åben kanal, og at de hele tiden skal være opmærksom på, om deres eget team bliver kaldt i radioen, hvilket de finder stressende og unødvendigt.

Flertallet lagde hertil vægt på, at ledelsen bekræftede, at radiokanalen er åben, og at virksomheden er ved at undersøge, om man kan arbejde med delvis lukkede kanaler.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at de ansatte oplyste, at de som følge af arbejds mængden og tidspresset dagligt laver adskillige fejl, mister overblikket over deres arbejde, og der opstår en dårlig tone og skænderier mellem de ansatte.

Flertallet lagde ydermere vægt på, at de ansatte har oplyst, at de som følge af arbejdet oplever søvnbesvær, manglende motivation og lyst til at gå på arbejdet, at de snerrer af familien og i perioder "*er helt færdig og udmattet, når man kommer hjem*".

Flertallet lagde til grund, at ledelsen ikke kan genkende billedet af arbejds mængden og tidspresset, herunder det høje arbejdstempo og manglende mulighed for at gå på toilettet eller holde pause.

Flertallet lagde vedrørende påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver virksomhed vægt på, at virksomheden har fået et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø, hvilke efter reglerne automatisk udløser et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnets afgørelser blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på tre af nævnets stemmeberettigede medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at der var grundlag for at afgive et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø for rengøringspersonalet hos virksomheden (**j.nr. 2016-6024-36630**).

Sag nr. 3: Påbud om at standse arbejde på en byggeplads indtil sikring mod nedstyrtning er etableret sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et spørgsmål om en virksomhed var rette modtager af et påbud om at standse arbejde, indtil sikring mod nedstyrtning var

etableret, da et flertal af nævnets medlemmer fandt det uklart, hvorvidt virksomheden havde påtaget sig arbejdsgiveransvaret for den polske underentreprenørs ansatte.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der var sket en arbejdsulykke, og hvor en person var faldet ned gennem en elevatorskakt. Der var tale om en byggeplads, hvor der foregik renovering af en række beboelsesetageejendomme, og på arbejdsstedet skulle der udføres montage af en elevator.

Arbejdstilsynet fik oplyst af politiet, at tilskadekomne var faldet fra øverste etage (3. sal) og ned i bunden af kælderskakten og var blevet svært kvæstet.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var 13,9 meter fra undersiden af platformen i elevatorskakten til bunden af kælderskakten.

Arbejdstilsynet konstaterede blandt andet desuden, at der var et rækværk på højre side af en platform i elevatorskakten, men ingen knæliste, ligesom håndlisten ikke var fastholdt, men lå løs i sceptrer. Rækværk var skuret ind i en væg af gips, og hånd- og knæliste sad ikke fast, men kunne let frigøres fra gipsvæggen.

Tilskadekomne havde haft en helkropssele på, og selen var fæstnet en line med falddæmper, og der var ikke fæstnet en krog til helkropsselen, ligesom selen ikke var fastgjort til noget fastgørelsespunkt. Selen var ikke markeret med seneste eller næste eftersyn. Automatisk låsefunktion i krog på line blev vurderet til at fungere korrekt.

Arbejdstilsynet fik af virksomheden, som stod for renoveringen af elevatorskakten, oplyst, at arbejdet med montage af elevator udføres af en underentreprenør, som er fra Polen. Virksomheden har leveret elevatormaterialer til at montere en elevator i skakten på arbejdsstedet.

Inden de udenlandske montører må gå i gang med arbejdet, skal de afvente, at en overmontør fra virksomheden har været ude på pladsen for at gennemgå virksomhedens tjekliste og overdragelse. Montørerne må gerne gå i gang med fx at rense materialer, uden at tjeklisten er gennemgået.

Der var en mappe med tegningsmaterialer, som er udarbejdet på dansk bl.a. et af virksomheden udarbejdet dokument med elementer af sikkerhedsanvisninger og en tjekliste på polsk omkring sikkerhed.

Arbejdstilsynet talte telefonisk med overmontøren fra virksomheden, som oplyste, at han havde mødt montørerne på pladsen dagen før, hvor de materialer, som virksomheden leverede til elevatoren, blev aflæsset på pladsen.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud til virksomheden om straks at standse arbejdet, indtil sikring mod nedstyrtning i forbindelse med elevatormontagen er etableret.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at de beskæftigede polske montører ikke er at anse som indlejet arbejdskraft hos virksomheden, idet virksomheden har entreprisen på elevatorerne, men elevatormontagen udføres alene af den polske underentreprenør, som en

underentreprisekontrakt, og at underentreprenøren selv varetager tilrettelæggelse af arbejdet og fører selv opsyn med arbejdet og deres egne ansatte.

Den polske underentreprenørs ejerkreds er til stede i Danmark for at varetage tilrettelæggelse af arbejdet og føre opsyn med arbejdet og de ansatte. Der er således ikke tale om, at virksomheden står for instruktion og tilsyn af montørerne, da de i så fald skulle bruge en tolk, der kunne oversætte til polsk.

Virksomheden tjekker, at materialerne, som de skal levere, er ankommet og udfører et såkaldt pre-start tjek i forbindelse med opstart af pladsen med det formål at sikre et højt niveau af sikkerhed.

Virksomheden udfører derudover lejlighedsvis uanmeldt tilsyn med sikkerheden hos sine underentreprenører for at sikre et højt niveau af sikkerhed.

Den polske underentreprenør udfylder deres egen jobrisikoanalyse på polsk og er ansvarlig for, at de beskæftigede har modtaget den nødvendige sikkerhedstræning og træning i montage af elevatorer. Det er den polske underentreprenør, der er ansvarlig for at de beskæftigede får tilstrækkelig træning og instruktion, men det er virksomheden, som stiller instruktioner mv. til rådighed for underentreprenøren.

Regler

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 21, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at en virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Det fremgår af § 19, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at mobile eller faste arbejdspladser, som er placeret i højden eller i dybden, skal være solide og stabile, og der skal tages hensyn til antallet af beskæftigede på arbejdspladserne, den maksimale belastning, som arbejdspladserne kan bære samt fordelingen af denne belastning.

Såfremt de nævnte arbejdspladser underlag og andre komponenter ikke er stabile, skal de stabiliseres med hensigtsmæssige og sikre fastgørelsesanordninger for at undgå, at alle eller en del af disse arbejdspladser forskubber sig i utide eller utilsigtet.

Arbejdspladsernes stabilitet og soliditet skal kontrolleres på en hensigtsmæssig måde, navnlig efter en eventuel ændring af den højde eller dybde, hvori arbejdspladserne er placeret.

Det fremgår af § 37, i samme bekendtgørelse, at der ved arbejde og færdsel i og på bygninger og konstruktioner m.v., på arbejdsdæk, arbejdsplatforme, stilladser, adgangsveje o.l. samt i øvrigt, hvor der er risiko for nedstyrtning eller gennemstyrtning, hvor det er nødvendigt af hensyn til de beskæftigedes sikkerhed og sundhed, skal etableres kollektive sik-

kerhedsforanstaltninger, f.eks. rækværk, skærme eller net, der effektivt sikrer mod nedstyrtning eller gennemstyrtning.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden er rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om straks at standse arbejdet, indtil sikring mod nedstyrtning er etableret på byggepladsen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt det uklart, hvorvidt virksomheden havde påtaget sig arbejdsgiveransvaret for den polske underentreprenørs ansatte.

Flertallet lagde vægt på, at virksomheden i klagen havde oplyst, at montørerne på byggepladsen er ansat hos en polsk underentreprenør, som selv tilrettelægger og fører opsyn med arbejdet og de ansatte, samt at der ikke er tale om, at virksomheden står for instruktion og tilsyn af montørerne.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der ikke er oplysninger på sagen fra de ansatte eller den polske underentreprenør om, hvem der planlægger, tilrettelægger og faktisk lader arbejdet udføre på byggepladsen med deraf pligt til at give instruktion og føre tilsyn med arbejdet.

Flertallet fandt derfor ikke sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt virksomheden skulle standse arbejdet, indtil sikring mod nedstyrtning i forbindelse med elevatormontage var etableret.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderede, at det er tilstrækkeligt dokumenteret, at virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse (**j.nr. 2016-6020-37441**).

Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at sikre at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer børnesagkyndiges sundhed

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer børnesagkyndiges sundhed, da et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomhedens børnesagkyndige udsættes for høje følelsesmæssige krav sammenholdt med tidspres i forbindelse med arbejdet med borgere.

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, som varetager opgaver vedrørende adoption, værgemål, separation/skilsmisse, børne- og ægtefællebidrag, samvær, forældremyndighed bopæl og faderskab.

I virksomhedens afdeling er der ansat jurister, børnesagkyndige (psykologer og socialrådgivere).

Medarbejderne oplyste blandt andet, at de børnesagkyndige kun arbejder med højkonfliktsager, hvor forældrene efter en skilsmisse er uenige om forhold vedrørende deres børn.

De børnesagkyndige har en række opgaver, herunder samarbejds møder med forældre, hvor der også deltager en jurist samt børnesamtaler. De har inden for det seneste år fået flere nye opgaver, herunder ansvaret for sagen fra mødeindkaldelse til mødet afholdes, overvåget samvær samt afholdelse af børnegrupper.

Deres arbejde omhandler krævende sager, der indebærer et stort ansvar, da det vedrører børn og forældre, hvilket stiller store følelsesmæssige krav i arbejdet for medarbejderne.

Møderne med forældre kan handle om samvær, hvor de børnesagkyndige skal komme med anbefalinger til barnets behov, hvor meget og hvor ofte, der skal være samvær, samt om børnenes bopæl. Deres vurdering har stor betydning, når der skal træffes afgørelse om samvær, bopæl, forældremyndighed mm.

Møderne er præget af voldsomme spændinger og mange følelser, da der er meget på spil.

Forældrene er ofte nervøse, vrede, kede af de, græder, råber og er ophidsede. Der er nogle møder, hvor relationen mellem forældrene er præget af indædt had og afsky. Medarbejderne bliver følelsesmæssigt meget påvirkede, da de skal rumme og håndtere forældrenes følelser og hjælpe med svære problemer, samtidig med at de skjuler egne følelser.

Ledelsen oplyste blandt andet, at det i sagerne er barnets perspektiv, der skal belyses, bl.a. ved børnesamtaler og overvåget samvær, og der lægges stor vægt på de børnesagkyndiges vurderinger i forbindelse med en evt. afgørelse.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden påbydes at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer de børnesagkyndiges sundhed, og at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Regler

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til forebyggelsesprincipperne.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 7, i samme bekendtgørelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, hvorefter virksomheden påbydes at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer børnesagkyndiges sundhed. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borgere ikke forringer de ansattes sundhed på kort eller lang sigt.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at de børnesagkyndige udsættes for høje følelsesmæssige krav sammenholdt med tidspres i forbindelse med arbejdet med borgere.

Flertallet lagde herved til grund, at de børnesagkyndige arbejder med højkonfliktsager, hvor forældrene efter en skilsmisse er uenige om forhold vedrørende deres børn. Arbejdet indebærer møder og samtaler med borgere i massive kriser og konflikter i et sådant omfang, at Statsforvaltningen må inddrages.

De børnesagkyndige skal rumme og håndtere forældrenes følelser og være meget bevidste om egen kommunikation, da de ellers bliver kritiseret for at holde med den ene part.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at børnesagkyndige oplevede, at der er tale om krævede sager, der indebærer et stort ansvar, da deres vurdering tillægges stor betydning, når der træffes afgørelse i sagerne.

Flertallet lagde endelig vægt på, at de børnesagkyndige oplevede, at de på grund af tidspres ikke når at stressede af og bearbejde møder. De børnesagkyndige oplever, at forekomsten af høje følelsesmæssige krav desuden er skærpet inden for de seneste år som følge af flere nye opgaver.

Når der er tale om sådanne høje følelsesmæssige krav sammenholdt med tidspres i arbejdet, skal forebyggelsen heraf være tilsvarende høj for at undgå at udsætte medarbejderne for en sundhedsmæssig risiko.

Flertallet vurderede, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad har forebygget den sundhedsmæssige risiko i arbejdet.

Flertallet lagde herved vægt på, at der ikke er fastlagt struktureret faglig sparring, idet det ikke var sat i system, hvordan samtaler /sparring skal foregå.

De ansatte oplyste, de får ledelsesmæssig støtte, og ledelsen giver faglig sparring, men i praksis er det ikke altid muligt. Personalemøderne bliver brugt til at tale om produktion, og man mangler mulighed for at drøfte det faglige indhold i arbejdet.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at de ansatte ikke i tilstrækkeligt omfang har mulighed for supervision, idet de 8 børnesagkyndige kun får supervision 6 gange om året af 2 timers

varighed, hvorfor det ikke er muligt for alle at få supervision hver gang. Der kan endvidere ofte gå lang tid inden næste supervision efter komplicerede og tunge møder.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at medarbejderne oplevede, at der var et markant tidspres, hvorfor de ikke når at forberede sig tilstrækkeligt til alle møder. De skal endvidere med kort varsel overtage kollegers møder ved sygdom (ca. hver 14. dag), da man ikke vil aflyse møder.

Endelig forventes det, at medarbejderne har 5 samtaler pr. uge med telefonisk rådgivning, men grundet tidspres, når de ikke udfører denne opgave.

Herudover lagde flertallet vægt på, at medarbejderne oplevede, at de ikke kan få hjælp af ledelsen til prioritering af opgaver. Alle opgaver er vigtige og skal nås, hvilket ikke er muligt i en presset arbejdsdag.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at medarbejderne oplevede, at de ikke var tilstrækkeligt forberedt til nye arbejdsopgaver. Den manglende oplæring frustrerede medarbejderne, da de blev usikre på, om en opgave bliver løst tilstrækkeligt.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at det pres de ansatte oplyser om, ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig, og at virksomheden har dokumenteret at have håndteret de høje følelsesmæssige krav tilstrækkeligt (**J.nr. 2016-6024-35331**).

Sag nr. 5: Fastholdelse af afgørelse om at reglerne om, at sikre afmærkning af revisionsgrave i et værksted var overtrådt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre afmærkning af revisionsgrave i et værksted.

Arbejdstilsynet besøgte et autoværksted, hvor der var tre revisionsgrave på værkstedet. Revisionsgravene stod åbne, og afmærkningen af revisionsgravene var slidt eller delvis væk. Revisionsgravene var cirka 110 og 120 cm brede og mellem cirka 120 og 150 cm dybe. Kun en af revisionsgravene blev anvendt i forbindelse med igangværende arbejde på en bus.

De ansatte færdedes tæt på revisionsgravene i forbindelse med deres arbejde, og at en ansat trådte hen over et af hjørnerne af en af revisionsgravene.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre permanent og holdbar afmærkning af revisionsgrave.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at revisionsgravene havde en permanent og holdbar gil afmærkning, men at afmærkningen visse steder var dækket af snavs, men at påbuddet ikke handler om rengøring.

Regler

Det fremgår af § 42, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 10, stk. 4, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at områder, hvor der kan være risiko for nedstyrtning eller nedstyrtende genstande, skal sikres ved indhegning, overdækning eller anden passende foranstaltning.

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om sikkerhedsskiltning og anden form for signalgivning, at hvor der under arbejdet kan opstå fare, som ikke kan imødegås tilstrækkeligt effektivt ved tekniske foranstaltninger eller andre foranstaltninger, skal signalgivning anvendes i overensstemmelse med reglerne i denne bekendtgørelse.

Arbejdsgiveren skal inddrage enhver risikovurdering, der er i hans arbejdspladsvurdering udarbejdet i overensstemmelse med §§ 6 a og b i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Signalgivning skal endvidere anvendes, hvis dette følger af arbejdsmiljølovgivningens regler i øvrigt, samt hvis arbejdets karakter gør det nødvendigt.

Det fremgår af § 4, stk. 2, nr.8, i samme bekendtgørelse, at ved anvendelse af signalgivning skal de særlige forskrifter følges for udformning, anvendelse og vedligeholdelse m.m. for afmærkning af forhindringer og steder, der frembyder fare, samt færdselsveje, som anført i bilag 10.

Det fremgår af bilag 10, pkt. 1.1, at de steder på en virksomheds bebyggede område, som arbejdstagerne færdes på i forbindelse med deres arbejde, og hvor der er risiko for at støde mod forhindringer eller risiko for nedfaldende genstande, eller at personer kan falde ned, skal afmærkes ved hjælp af gul- og sortstribede eller rød og hvidstribede bånd.

Eksempel:



Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse således, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre afmærkning af revisionsgrave i værkstedet, da nævnet fandt, at der var fare for, at personer, som færdes omkring revisionsgraven, var i risiko for at falde ned i graven, da der ikke var en tilstrækkelig tydelig kantmarkering, som gør opmærksom på faren.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der i værkstedet var tre revisionsgrave, som stod åbne, og hvor afmærkningen af revisionsgravene var slidt helt eller delvis væk.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte færdedes tæt på revisionsgravene i forbindelse med deres arbejde, og at en ansat trådte hen over et af hjørnerne af en af revisionsgravene. Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6030-32068**).

Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at redningsproceduren for tilkaldelse af redning i tilfælde af en ulykke er klar for alle

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at sikre, at en procedure for tilkaldelse af redning er klar for alle, så en effektiv tilkaldelse af redningsmandskab kan opnås, så der træffes de nødvendige foranstaltninger vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering.

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke på en byggeplads, hvor der blev udført tunnelarbejde ved brug af en tunnelboremaskine. En ansat var kommet i klemme mellem nogle maskindele.

Tunnelboremaskinen (TBM) befandt sig cirka 250 m fra en skakt (skakt A) på vej mod en anden skakt (skakt B) i en dybde på cirka 30 m i et tunnelrør.

Portvagten, en vagt fra et vagtfirma oplyste, at al kommunikation fra TBM og til redning skulle gå igennem denne, som så skulle stå for det videre forløb.

Vagten oplyste endvidere, at han på et tidspunkt havde hørt en ophidset stemme i radioen fra TBM. I første omgang forstod han ikke, hvad der blev sagt, men efterhånden kunne han høre skakt B blive råbt op, op til flere gange.

Da det gik op for vagten, at der var tale om en nødsituation, og der var behov for at alarmere redningsmandskab, prøvede han at kalde TBM op uden held, da denne talte med vagten ved skakt B. Han fik kontakt til vagten i skakt B, som oplyste, at der var en alarm på TBM.

Vagten ved skakt A prøvede derefter 3 gange at kontakte TBM for at få at vide, hvad der var behov for af redningsmandskab, men uden held.

Vagten ved skakt A fandt til sidst ud af, hvad der var behov for fra vagten ved skakt B og tilkaldte ambulance, brandvæsen og politi via 1-1-2.

Formanden på TBM fra virksomheden oplyste, at han under arbejde på TBM fik at vide, at en kollega var kommet til skade. Da han havde konstateret, hvad der var sket, gik han i gang med at kalde op til overfladen. I forvirringen kaldte han vagten ved skakt B op. Efter lidt snakken frem og tilbage kunne han oplyse til vagten, hvad der var behov for.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at proceduren for at tilkalde redning er klar for alle, så en effektiv tilkaldelse af redningsmandskab kan opnås, så der træffes de nødvendige foranstaltninger vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse.

Regler

Det fremgår af § 17, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Det fremgår af § 38, i samme lov, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 23, stk. 1, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse, og at der udarbejdes beredskabs-, evakuerings- og øvelsesplaner, hvis der kan foreligge særlig fare for brand, eksplosion, ulykker eller lignende.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at proceduren for tilkaldelse af redning straks er klar for alle, så en effektiv tilkaldelse af redningsmandskab kan opnås, så der træffes de nødvendige foranstaltninger vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden ikke havde truffet de nødvendige foranstaltninger vedrørende evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse.

Nævnet vurderede endvidere, at forvirringen i kommunikationen mellem de ansatte ved tunnelboremaskinen og vagterne på terræn og mellem vagterne ved skakt A og ved skakt B med stor sandsynlighed har medført, at redningen af skadelidte i tunnelrøret blev forsinket.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var tilstrækkelig klarhed omkring, hvilken vagt de ansatte i tunnelrøret skulle kontakte i tilfælde af alvorlige ulykker og behov for redning.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at kommunikationen mellem de ansatte i tunnelboremaskinen og vagterne var meget dårlig, idet parterne ikke kunne forstå hinanden.

Nævnet lagde desuden vægt på, at vagten ved skakt A – efter at være blevet bekendt med arbejdsulykken – 3 gange forgæves forsøgte at kontakte tunnelboremaskinen for at få oplysninger om behovet for redning og evakuering.

Nævnet lagde endelig vægt på, at vagten ved skakt A først ved kontakten med vagten ved skakt B fik de oplysninger, som var nødvendige for at tilkalde den rette assistance og redning.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6020-37469**).

Sag nr. 7: Hjemvisning af afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016, da Arbejdstilsynet ikke kan afvise aktindsigt med henvisning til, at behandlingen vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug hos Arbejdstilsynet.

En borger anmodede om aktindsigt i alle Arbejdstilsynets undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø fra perioden 2014 til 2016:

Arbejdstilsynet traf afgørelse med afslag på aktindsigten og oplyste i afgørelsen, at det samlede tidsforbrug forventes at overstige 25 timer. Arbejdstilsynet vurderer, at arbejdet med at læse alt igennem af hensyn til eventuelle personfølsomme oplysninger vil være meget ressourcetungt.

Arbejdstilsynet oplyste ved oversendelse af sagen til nævnets formand, at en indledende søgning i Arbejdstilsynets registre viste, at der var tale om 56 sager, hvor der må formodes at ligge en tilbagemelding med en undersøgelsesrapport, som var omfattet af anmodningen.

En stikprøve af seks tilbagemeldinger viste et gennemsnit på 40 sider pr. rapport. Der vil således være tale om 2240 siders rapporter, som skulle læses og vurderes med henblik på aktindsigt.

Arbejdstilsynet oplyste hertil, at tilsynet erfaringsmæssigt beregner et gennemsnitligt tidsforbrug på fire minutter pr. side til læsning af dokumenter vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Alene gennemlæsning af materialet vil således tage 149 timer.

Borgeren klagede over afslaget på aktindsigt, og Arbejdstilsynet sendte sagen til behandling hos Arbejdsmiljøklagenævnets formand, som i arbejdsmiljøloven er tillagt kompetence til at behandle klager over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt.

Regler

Det fremgår af § 81 a, stk. 6, i arbejdsmiljøloven, at formanden træffer afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Det fremgår af § 7, stk. 1, i offentlighedsloven, at enhver kan forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en myndighed m.v. som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed.

Det fremgår af § 9, stk. 2, i samme lov, at behandlingen af en anmodning om aktindsigt efter § 7 kan, uanset at betingelserne i stk. 1 er opfyldt, afslås, i det omfang behandlingen af anmodningen vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug.

Afgørelse

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på aktindsigt i alle undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016.

Formanden fandt, at Arbejdstilsynet ikke kan afvise aktindsigt med henvisning til, at behandlingen af anmodning om aktindsigt i undersøgelsesrapporter om psykisk arbejdsmiljø i perioden 2014 til 2016 vil nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug hos Arbejdstilsynet.

Formanden lagde vægt på, at det ikke fremgår af sagens akter, herunder Arbejdstilsynets afgørelse, om Arbejdstilsynet inden afslaget på aktindsigt havde oplyst borgeren om antallet af rapporter fra perioden 2014 til 2016 og det gennemsnitlige tidsforbrug til gennemlæsning af materialet, eller om Arbejdstilsynet har været i dialog med borgeren om en afgrænsning og konkretisering af aktindsigtsanmodningen, så resurseforbruget kunne reduceres.

Formanden lagde desuden vægt på, at det ikke fremgår af sagen, om Arbejdstilsynet har overvejet, om borgeren kunne have en særlig interesse i at få aktindsigt i undersøgelsesrapporterne.

Afgørelsen er truffet af Arbejdsmiljøklagenævnets formand (**J.nr. 2016-6191-51152**).

Sag nr. 8: Ret til fuld aktindsigt i et påbud

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at en borger havde ret til fuld aktindsigt i påbud om at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø på en skole, da oplysningerne i Arbejdstilsynets påbud ikke kunne anvendes til direkte eller indirekte at identificere de enkelte elever.

En borger anmodede om aktindsigt i et undersøgelsespåbud om psykisk arbejdsmiljø på en skole.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om ret til aktindsigt påbuddet, men Arbejdstilsynet havde udeladt enkelte oplysninger i dokumentet, da *"retten til aktindsigt begrænses på grund af væsentlige hensyn til private og offentlige interesser"*.

Arbejdstilsynet sendte klagen til nævnets formand og oplyste, at der er på side 4 i Arbejdstilsynets påbud var slettet to oplysninger. Der er tale om angivelse af, på hvilken årgang nogle elever havde behov for ekstra støtte. Oplysningen er undtaget som personfølsom, da en nærmere angivelse af årgang ville kunne henføre oplysningen til bestemte elever.

Arbejdstilsynet overvejede at give indsigt i oplysningerne efter meroffentlighedsprincippet, men da der er tale om personfølsomme oplysninger, blev der ikke givet aktindsigt.

Regler

Det fremgår af § 81 a, stk. 6, i arbejdsmiljøloven, at formanden træffer afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Det fremgår af § 7, i offentlighedsloven, at enhver kan forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en myndighed m.v. som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed.



Retten til aktindsigt omfatter alle dokumenter, der vedrører den pågældende sag, og indførelser i journaler, registre og andre fortegnelser vedrørende den pågældende sags dokumenter.

Det fremgår af § 9, nr. 2 og nr. 3, at en anmodning om aktindsigt efter § 7 skal indeholde de oplysninger, som er nødvendige, for at den sag eller de dokumenter, der ønskes aktindsigt i, kan identificeres, og angive det tema, sagen eller dokumentet vedrører.

Det fremgår af § 14, i samme lov, at det i forbindelse med behandlingen af en anmodning om aktindsigt skal overvejes, om der kan gives aktindsigt i dokumenter og oplysninger i videre omfang, end hvad der følger af §§ 23-35. Der kan gives aktindsigt i videre omfang, medmindre det vil være i strid med anden lovgivning, herunder regler om tavshedspligt og regler i lov om behandling af personoplysninger.

Det fremgår af § 30, i samme lov, at retten til aktindsigt ikke omfatter oplysninger om enkeltpersoners private, herunder økonomiske, forhold og tekniske indretninger eller fremgangsmåder eller om drifts- eller forretningsforhold el.lign. for så vidt det er af væsentlig økonomisk betydning for den person eller virksomhed, oplysningerne angår, at anmodningen ikke imødekommes.

Afgørelse

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at borgeren havde ret til fuld aktindsigt i Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at undersøge, om der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø på en skole. Arbejdstilsynet skulle derfor sørge for, at borgeren får tilsendt Arbejdstilsynets afgørelse i sin helhed.

Formanden vurderede, at der kan gives aktindsigt i de af Arbejdstilsynet overstregede oplysninger efter reglen om meroffentlighed.

Formanden lagde vægt på, at oplysningerne i Arbejdstilsynets afgørelse ikke kan anvendes til direkte eller indirekte at identificere de enkelte elever, som har behov for ekstra støtte.

Formanden lagde hertil vægt på, at eleverne, som har behov for ekstra støtte, ikke er nævnt ved navn i Arbejdstilsynets afgørelse, samt at der er henholdsvis fire elever pr. klasse og fem til syv elever pr. klasse, som har behov for ekstra støtte.

Afgørelsen er truffet af Arbejdsmiljøklagenævnets formand (**J.nr. 2016-6191-51165**).

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent, souschef Erik Pohl, direkte tlf. 6189 7443.
