

Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 10482 af 27/09/2007 (Gældende)

Velfærdsforanstaltninger for graveren ved kirke

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Arbejdsmarkedets Ankenævn, j. nr.
5900041-07

Velfærdsforanstaltninger for graveren ved kirke

Resumé

Ved en kirke med tilhørende kirkegård var der ikke velfærdsfaciliteter, såsom toilet, håndvask og badefaciliteter til rådighed for graveren. Der var heller ikke spiseplads i et dertil egnet lokale.

I kirkens kapel var et rum med toilet og håndvask med koldt vand, som kunne benyttes. Der var offentlig adgang til dette rum.

Graverarbejdet ved kirken havde et omfang svarende til 11,1 timer ugentligt og omfattede bl.a. egentligt graverarbejde.

I samme pastorat, men under et andet menighedsråd, var yderligere en kirke, som havde fuldt udbyggede velfærdsfaciliteter.

Der var indgået en aftale mellem de to menighedsråd om, at velfærdsforanstaltningerne ved den anden kirke frit kunne benyttes. Afstand mellem kirkerne var oplyst til at være ca. 5 km.

Arbejdstilsynets havde givet påbud om, at menighedsrådet skulle træffe foranstaltninger således, at den/de ansatte har adgang til toilet, håndvask, bade- og omklædningsfaciliteter samt egnet spiseplads, hvis der var spisepause under arbejdet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud.

Arbejds miljøklagenævnet har på møde den 25. september 2007 behandlet Deres klage på vegne af [virksomhedens navn udeladt]. Menighedsrådets klage drejer sig om Arbejdstilsynets afgørelse af den 31. oktober 2006 med påbud om, at menighedsrådet skal træffe foranstaltninger således, at den/de ansatte har adgang til toilet, håndvask, bade- og omklædningsfaciliteter samt egnet spiseplads, hvis der spises under arbejdet.

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E

Arbejds miljøklagenævnet er enig med Arbejdstilsynet i, at menighedsrådet skal træffe foranstaltninger således, at den/de ansatte har adgang til toilet, håndvask, bade- og omklædningsfaciliteter samt egnet spiseplads, hvis der spises under arbejdet.

Nævnets afgørelse skal efterkommes senest den 1. april 2008.

Tilbage melding skal ske til Arbejdstilsynet senest den 8. april 2008.

Arbejds miljøklagenævnet fastholder således Arbejdstilsynets afgørelse af 31. oktober 2006.

B E G R U N D E L S E

Påbud om velfærdsforanstaltninger

Arbejds miljøklagenævnet har lagt til grund for afgørelsen, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg den 31. august 2006 konstaterede, at der ved [navn udeladt] Kirke med tilhørende kirkegård ikke er velfærdsfaciliteter, såsom toilet, håndvask og badefaciliteter til rådighed for graveren. Der er heller ikke spiseplads i et dertil egnet lokale.

I kirkens kapel (en mindre bygning, der ligger op til kirkegården) er et rum med toilet og håndvask med koldt vand, som kan benyttes af den/de ansatte. Dette er primært for besøgende i kirke og på kirkegård.

Graverarbejdet ved [navn udeladt] Kirke har et omfang svarende til 11,1 timer ugentligt.

Det er ikke oplyst, om der er spisepause under arbejdet.

[Navn udeladt] Kirke og [navn udeladt] Kirke hører til samme pastorat, men har hver sit menighedsråd. [Navn udeladt] Kirke har fuldt udbyggede velfærdsfaciliteter.

Der er indgået en aftale med [navn udeladt] Menighedsråd således, at velfærdsforanstaltningerne beliggende ved [navn udeladt] Kirke frit kan benyttes. Afstand fra [navn udeladt] Kirke til [navn udeladt] Kirke er oplyst til at være c a. 5 km.

Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges. Det fremgår af arbejdsmiljølovens § 42.

På arbejdsstedet, som omfatter virksomhedens bedriftsområde, skal der bl.a. være toilet, håndvask og spiseplads til rådighed for de ansatte. Hvis arbejdet er tilsmudsende, fysisk anstrengende, eller er vådt, skal der tillige være bedefaciliteter til rådighed. Det fremgår af § 43 i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning.

Efter bekendtgørelsens § 50 skal håndvask være forsynet med rindende koldt og varmt vand.

Efter bekendtgørelsens § 46 må faciliteterne for de ansatte normalt ikke stå til rådighed for andre end dem, der er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, eller på anden måde er beskæftiget på arbejdsstedet.

Efter bekendtgørelsens § 46, stk. 2 kan flere arbejdsgivere have fælles faciliteter under forudsætning af, at der er truffet aftale om, hvem af dem det påhviler at sørge for vedligeholdelse og rengøring.

I praksis kan det normalt være acceptabelt, at de ansatte benytter toilet og håndvask, der også benyttes af andre, hvis det er de ansattes arbejdsgiver, der er ansvarlig for rengøring og vedligeholdelse heraf.

Hvis den ansatte har spisepause, skal spiseplads anvises i et egnet lokale med forsvarlige hygiejniske forhold. Det fremgår af bekendtgørelsens § 48.

Ved afgørelsen har Arbejdsmiljøklagenævnet lagt vægt på, at arbejdsstedet for graveren er kirken, kirkegården, kapel m.v., som hører under [virksomhedens navn udeladt], og at graveren alene har mulighed for at benytte toilet og håndvask uden rindende varmt vand på arbejdsstedet.

Arbejdet som graver kan være tilsmudsende på grund af jord og ligrester, det kan være fysisk anstrengende, og det kan være vådt afhængigt af vejrforhold. Det må derfor kræves, at der tillige er bademulighed for graveren.

Det følger heraf, at der skal være mulighed for at klæde om, når arbejdets karakter medfører behov for bad.

Den indgåede aftale med [navn udeladt] Menighedsråd om, at graveren ansat af [virksomhedens navn udeladt] kan benytte faciliteterne ved [navn udeladt] Kirke, anser Arbejdsmiljøklagenævnet ikke for at være tilstrækkelige.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i den forbindelse lagt vægt på, at placeringen af faciliteterne 5 km fra arbejdsstedet - hos en anden arbejdsgiver - ikke opfylder betingelserne i bekendtgørelsen. Bl.a. hører disse faciliteter ikke til [virksomhedens navn udeladt] bedriftsområde.

Hvis den/de ansatte har spisepause, skal der være et egnet lokale med forsvarlige hygiejniske forhold, som kan benyttes som spiseplads.

I klagen har De på vegne af menighedsrådet anført, at det er urimeligt, at der skal etableres fuldstændig velfærdsforanstaltning på en arbejdsplads med en ugentlig arbejdstid på 11,1 timer, og at det vil koste menighedsrådet 8-900.000 kr. samt tilhørende driftsudgifter at opføre en bygning med velfærdsfaciliteter. Som alternativ kan den tidligere graverbolig, der nu er udlejet, anvendes til formålet. Dette anslås at ville koste 3-400.000 kr. Dertil kommer driftsudgifter og mistet lejeindtægt.

Reglerne om velfærdsforanstaltninger tager ikke hensyn til, hvor lang tid det tager at udføre arbejdet. Det afgørende er, at der er tale om et fast arbejdssted, hvilket er tilfældet ved [navn udeladt] Kirke.

Arbejdsmiljøreglerne tager heller ikke hensyn til den økonomiske byrde, som opfyldelse af kravene må medføre. Som udgangspunkt er der metodefrihed for arbejdsgiveren, således at den løsning, der opfylder kravene og er billigst, kan benyttes. I forhold til velfærdsfaciliteter lægger bekendtgørelsen dog begrænsninger for metodefriheden.

Efterkommelsesfristen

De har på vegne af [virksomhedens navn udeladt] anmodet om en længere efterkommelsesfrist, fordi menighedsrådet tidligst kan skaffe penge til faciliteterne i budgettet for 2008.

Arbejdstilsynet har i den oprindelige afgørelse fastsat en efterkommelsesfrist på ca. 6 måneder.

Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist. Det fremgår af lovens § 77.

Arbejdsmiljøklagenævnets praksis er at følge den efterkommelsesfrist, som Arbejdstilsynet har fastsat, medmindre der fremkommer oplysninger om konkrete forhold, der kan begrunde en længere frist.

Arbejdsmiljøklagenævnet finder ikke, at [virksomhedens navn udeladt] er fremkommet med konkrete oplysninger om et projekt ved [navn udeladt] Kirke, der skulle kunne begrunde en længere frist, hvorfor fristen er fastsat til ca. 6 måneder.

Hvis det viser sig, at det projekt, som menighedsrådet beslutter sig for, ikke kan gennemføres inden for den fastsatte frist, kan menighedsrådet søge Arbejdsmiljøklagenævnet om forlængelse af fristen. Arbejdsmiljøklagenævnet lægger i den forbindelse vægt på, om der foreligger dokumentation for, at en længere frist er nødvendig, hvor lang tid, løsningen af arbejdsmiljøproblemet skønnes at tage, alvorligheden af problemet, eventuelle særlige omstændigheder, og om Arbejdstilsynet eller de ansatte har indvendinger mod en forlængelse.

R E G L E R

Arbejdsmiljøklagenævnet henviser til

- § 42, § 43, nr. 1 og § 77 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005
- § 1, stk. 2, nr. 1, § 2, § 43, stk. 1 og stk. 2, nr. 1, § 46, stk. 1, § 48, stk. 1 og § 50, stk. 1 i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001 om faste arbejdssteders indretning

O P L Y S N I N G E R N E I S A G E N

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet.

B E M Æ R K N I N G E R I Ø V R I G T

Arbejdsmiljøklagenævnet kan ikke, som ønsket, give bindende vejledning om, hvorvidt [virksomhedens navn udeladt] på grundlag af en bestemt løsning, vil blive mødt med yderligere påbud. Som udgangspunkt er der metodefrihed for arbejdsgiveren, således at den løsning, der opfylder kravene og er billigst, kan benyttes. I forhold til velfærdsfaciliteter lægger bekendtgørelsen dog begrænsninger for metodefriheden. Vedrørende vejledning om konkrete forhold, må Arbejdsmiljøklagenævnet henvise til Arbejdstilsynet.

For så vidt angår forslaget om udlicitering af opgaven, kan det dog oplyses, at ansvaret for de arbejdsmiljømæssige forhold for de ansatte, der skal udføre arbejdet, i så fald vil overgå til den arbejdsgiver, der påtager sig opgaven.

For så vidt angår løsningsmodellen med sammenlægning af de to menighedsråd kan henvises til Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse i j.nr. Afgørelsen er vedlagt i anonymiseret form.

På klagenævnets vegne

Kopi til

- Arbejdstilsynet, Tilsynscenter 3, Postboks 1228, 0900 København C.
- [adressat udeladt]

De kan læse om afgørelsens retlige grundlag på de følgende sider.

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

...

Kapitel 6

Arbejdsstedets indretning

§ 42. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

- 1) ...
- 2) velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,
- 3) ...

...

Kapitel 13

Arbejdstilsynet

...

§ 77. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.

...

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001 om faste arbejdssteders indretning:

...

Kapitel 1

Område

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter ethvert arbejdssted, hvor der udføres arbejde for en arbejdsgiver, med de begrænsninger der følger af § 2, stk. 2 og § 3 i lov om arbejdsmiljø samt undtagelserne i § 2.

Stk. 2. I denne bekendtgørelse betegner:

- 1) »Arbejdssted«: Virksomhedens bedriftsområde, omfattende alle bygninger, bedriftsanlæg m.v. og arealer, som virksomhedens ansatte har adgang til som led i deres arbejde.
- 2) »Arbejdsplads«: Det sted inden for arbejdsstedet, hvor den enkelte ansatte udfører et arbejde.
- 3) »Arbejdsrum«: Ethvert rum, hvor der udføres arbejde.

§ 2. Bekendtgørelsen gælder ikke

- 1) hvor arbejdet, der udføres, er bygge- og anlægsarbejde, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse om byggepladsers og lignende arbejdssteders indretning, eller
- 2) hvor arbejdet udføres på fremmed virksomhed eller andet sted uden for arbejdsgiverens eget bedriftsområde, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse om skiftende arbejdssteders indretning.

Stk. 2. Inden for landbrug, skovbrug og gartneri gælder bekendtgørelsen kun for virksomhedens bygninger og bedriftsanlæg samt arealerne i umiddelbar tilknytning hertil.

Stk. 3. Det samme gælder andre virksomheder, hvis område er meget udstrakt eller spredt beliggende.

Stk. 4. Ved arbejde på marker, skove og andre arealer, der som følge af stk. 2 og 3 ikke omfattes af denne bekendtgørelse, finder bekendtgørelse om skiftende arbejdssteders indretning anvendelse.

...

Kapitel 11

Velfærdsforanstaltninger

§ 43. På arbejdsstedet skal der til rådighed for de ansatte findes følgende faciliteter indrettet i overensstemmelse med §§ 44 - 46:

- 1) toilet, der opfylder § 47,
- 2) spiseplads, der opfylder §§ 48 og 49, hvis der er spisepauser under arbejdet,
- 3) håndvask, der opfylder § 50,
- 4) garderobe, eller hvis omklædning finder sted omklædningsrum, der opfylder §§ 51 - 53, samt
- 5) telefonautomat, medmindre de ansatte på anden måde har adgang til at benytte telefon.

Stk. 2. Der skal tillige findes:

- 1) baderum, der opfylder §§ 54 og 55, jf. § 53, hvis arbejdet
 - a) er tilsmudsende,
 - b) medfører risiko for forurening med materialer, der kan være smittefarlige,
 - c) medfører fare for at komme i berøring med stoffer og materialer, som det af hensyn til sikkerhed og sundhed er vigtigt at få fjernet fra huden, eller hindre spredning af,
 - d) er fysisk anstrengende, eller
 - e) er vådt,
- 2) ...
- 3) ...
- 4) ...

Stk. 3. Ansatte, der under arbejdet har risiko for at blive forurenede med materialer, der kan være smittefarlige, eller komme i berøring med stoffer eller materialer, som det af sikkerheds- eller sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden, skal benytte de faciliteter, som tjener til at hindre påvirkning fra eller spredning af de pågældende stoffer eller materialer. Indtagelse af mad og drikke må ikke finde sted i arbejdsrum, hvor der udføres arbejde af nævnte karakter.

§ 44. Faciliteterne skal findes i tilstrækkeligt antal under hensyn til arbejdets art og antallet af personer, der i almindelighed benytter dem, og være hensigtsmæssigt beliggende i forhold til hinanden, til arbejdspladser og til færdselsveje.

§ 45. Faciliteterne skal være indrettet i fast bygning, med mindre det efter forholdene ikke er muligt eller rimeligt.

Stk. 2. Faciliteterne skal være beliggende i rum, der er indrettet forsvarligt. Faciliteter, der tjener særlige sikkerheds- eller sundhedsmæssige formål, skal være indrettet hensigtsmæssigt under hensyn hertil. Rummene skal have passende tilførsel af frisk luft, passende temperaturforhold m.v. samt være forsynet med nødvendigt og hensigtsmæssigt inventar og udstyr.

§ 46. Faciliteterne for de ansatte må normalt ikke stå til rådighed for andre end dem, der er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, eller på anden måde er beskæftiget på arbejdsstedet.

Stk. 2. Flere arbejdsgivere inden for samme bebyggelse kan dog have faciliteter indrettet fælles for deres ansatte, under forudsætning af at der er truffet aftale om, hvem af dem det påhviler at sørge for vedligeholdelse og rengøring af faciliteterne.

Stk. 3. Hvis der på et arbejdssted er højst tre ansatte beskæftiget samtidig, kan arbejdsgiveren henvise de ansatte til faciliteterne i arbejdsgiverens private bolig eller en tjenestebolig, hvis den står til rådighed

for de ansatte under arbejdet. Det er en betingelse, at boligen ligger i nærheden af arbejdsstedet, og at de pågældende faciliteter i øvrigt opfylder bekendtgørelsens krav og findes i egnede lokaler.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 gælder dog ikke arbejdssteder, hvor der udføres særligt tilsmudsende arbejde eller arbejde, der medfører risiko for forurening med materialer, der er smittefarlige, eller med stoffer og materialer, som det af hensyn til sikkerhed eller sundhed er vigtigt at få fjernet hurtigt fra huden eller hindre spredning af.

Toiletter, jf. § 43, stk. 1

§ 47. Toiletterne skal have vandudskylning.

Stk. 2. Arbejdstilsynet kan påbyde, at der indrettes særskilt toilet for ansatte, der udfører arbejde, der er særligt tilsmudsende eller udsætter dem for forurening, som af sundhedsmæssige grunde ikke må spredes.

Spiseplads, jf. § 43, stk. 1

§ 48. Spisepladsen skal anvises i et egnet lokale med forsvarlige hygiejniske forhold og indeholde et antal borde og siddepladser med ryglæn, der står i passende forhold til antallet af ansatte. Arbejdspladsen kan ikke anvises som spiseplads.

Stk. 2. Hvis der på et arbejdssted i almindelighed er beskæftiget mere end tre ansatte samtidig, skal der findes en særlig spiseafdeling, normalt indrettet i et særskilt rum.

Stk. 3. Der skal indrettes særskilt spiseafdeling for ansatte, der udfører arbejde, der er tilsmudsende, hvis der ikke foretages omklædning før spisepauserne.

Stk. 4. Der skal træffes passende foranstaltninger til beskyttelse af ikke-rygere mod gener fra tobaksrøg.

§ 49. Medbragt mad og drikke skal kunne opbevares sundhedsmæssigt forsvarligt, og der skal desuden være mulighed for at varme mad og drikke.

Der skal være adgang til frisk drikkevand.

Håndvaske, jf. § 43, stk. 1

§ 50. Håndvaske skal være forsynet med rindende koldt og varmt vand og sæbe samt være hensigtsmæssigt placeret i forhold til arbejdsrum, spiseafdeling, toiletter og garderober eller omklædningsrum.

Stk. 2. Håndvaske, der benyttes i forbindelse med arbejde, hvor de ansatte udsættes for forurening, som af sundhedsmæssige grunde ikke må spredes, må ikke have håndbetjente vandhaner.

Stk. 3. I det omfang, forureningen af huden ikke kan fjernes med almindelig sæbe, skal der ved håndvasken findes hudrensemidler.

Garderobe og omklædningsrum, jf. § 43, stk. 1

§ 51. Gangtøj og arbejdstøj skal kunne opbevares forsvarligt i f.eks. garderobe eller omklædningsrum.

Stk. 2. De ansatte skal desuden have mulighed for forsvarlig opbevaring af personlige ejendele, f.eks. i et aflåseligt garderobeskab, aflåselig skuffe i eget arbejdsbord eller andet aflåseligt rum af passende størrelse.

§ 52. Omklædningsrum skal indeholde aflåseligt garderobeskab til hver ansat. Garderobeskabe skal have ventilationsåbninger.

Stk. 2. Hvis arbejdet er tilsmudsende eller vådt, skal gang- og arbejdstøj opbevares forsvarligt adskilt, f.eks. i 2 adskilte garderobeskabe.

Stk. 3. Hvis arbejdet medfører særlig risiko for, at arbejdstøjet bliver vådt, skal der findes særskilt tørreplads, hvor det kan tørres på passende tid.

Stk. 4. Kvinder og mænd skal enten have adskilte omklædningsrum eller have mulighed for at benytte samme omklædningsrum hver for sig.

Stk. 5. Omklædningsrummene skal være udstyret med siddepladser.

§ 53. Hvis de ansatte udsættes for forurening, som af sundhedsmæssige grunde ikke må spredes, skal der være indrettet to adskilte omklædningsrum, et til gangtøj og et til arbejdstøj. De skal være placeret således, at færdsel imellem dem kun kan ske gennem et baderum, og færdsel til og fra omklædningsrummet for gangtøj ikke går gennem områder med forurening.

Stk. 2. Omklædningsrummet for arbejdstøj skal være indrettet og udstyret, så der her på forsvarlig måde kan foretages pakning af arbejdstøjet i tæt emballage, inden det fjernes til vask. Benyttes éngangsbeklædning eller udstyr, skal der findes lukkede, hensigtsmæssige affaldsbeholdere hertil.

Stk. 3. Omklædningsrummet for arbejdstøj må ikke være til benyttelse for andre end dem, der er udsat for den pågældende forurening.

Baderum, jf. § 43, stk. 2

§ 54. Baderum skal være indrettet med et passende antal håndvaske og brusebade med koldt og varmt vand. Brusebade skal være afskærmet fra omklædningsrum, forrum og andre omgivelser.

Stk. 2. Kvinder og mænd skal enten have adskilte baderum eller have mulighed for at benytte samme baderum hver for sig.

§ 55. På arbejdssteder, hvor arbejdet medfører ildelugt, der ikke kan fjernes fra huden ved brusebad, kan Arbejdstilsynet påbyde, at der indrettes sauna.

...