

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9649 af 31/10/2012 (Gældende)

Arbejdspladsvurdering (APV) var ikke tilgængelig i arbejdslederens bil

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: 7000458-12

Arbejdspladsvurdering (APV) var ikke tilgængelig i arbejdslederens bil

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig for de ansatte.

Det blev oplyst telefonisk, at der var gennemført en APV, og at den befandt sig i arbejdsmiljømappen i arbejdslederens bil.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at virksomheden skulle sikre, at APV'en er i virksomheden, og at den er tilgængelig for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

Nævnet fastholdt afgørelsen, idet nævnet fandt, at det forhold, at APV'en lå i arbejdslederens bil ikke var ensbetydende med, at APV'en var tilgængelig.

[Adressat udeladt]

Arbejds miljøklagenævnet har på møde den 30. oktober 2012 behandlet [navn udeladt]s klage på vegne af [navn udeladt] over Arbejdstilsynets afgørelse af den 9. august 2012, hvorved virksomheden fik påbud om at udbedre mangler i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV) (bilag 6).

Det fremgår af påbuddets bilagstekst, at virksomheden skal sikre, at APV'en er tilgængelig for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E

Arbejds miljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse således, at virksomheden skal sikre, at virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV) er tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet.

Virksomheden skal efterkomme Arbejdstilsynets påbud senest den 4. februar 2013, og virksomheden skal senest den 11. februar 2013 give Arbejdstilsynet en tilbagemelding om, at påbuddet er efterkommet.

B E G R U N D E L S E

Arbejds miljøklagenævnet finder, at virksomhedens APV ikke er tilgængelig for [navn udeladt]s ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet.

Nævnet lægger herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget den 2. juli 2012 hos [navn udeladt] [adresse udeladt], hvor ansatte fra [navn udeladt] udførte arbejde, konstaterede, at der ikke kunne fremvises en arbejdspladsvurdering for medarbejderne fra [navn udeladt].

Nævnet lægger endvidere vægt på, at det blev oplyst telefonisk af [navn udeladt], at APV'en lå i arbejdslederens bil, hvilket nævnet vurderer, ikke er ensbetydende med, at APV'en er tilgængelig.

Bemærkninger til klagen:

[Navn udeladt] har i klagen blandt andet anført, at der ikke er krav om, at arbejdspladsvurderingen befinder sig på en hvilken som helst arbejdsplads, som de ansatte frekventerer i løbet af arbejdsdagen/ugen.

[Navn udeladt] har i den forbindelse endvidere anført, at det f.eks. vil være tilstrækkeligt, at den befinder sig i medarbejdernes frokoststue eller et andet lokale, hvor medarbejderne jævnligt kommer, eksempelvis i forbindelse med medarbejdermøder.

Nævnet bemærker hertil, at arbejdslederens bil ikke kan sidestilles med eksempelvis et lokale, hvor medarbejderne jævnligt kommer.

Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

R E G L E R

Arbejdsmiljøklagenævnet har ved afgørelsen anvendt følgende regler:

- Om Arbejdstilsynets ret at give påbud:
 - § 77, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
- Om arbejdspladsvurdering:
 - § 15 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010
 - § 6 b, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse.

Reglerne kan læses på de følgende sider.

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 dokumenter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet samt [navn udeladt]s brev af den 15. oktober 2012.

På klagenævnets vegne

[navn udeladt]

[stilling udeladt]

Kopi til:

- [adressat udeladt]
- [Adressat udeladt]

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

...

Kapitel 4

Almindelige pligter

Arbejdsgiveren

...

§ 15 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

...

Kapitel 13

Arbejdstilsynet

...

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

Stk. 2. ...

Bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

Kapitel 2 a

Arbejdspladsvurdering

§ 6 b. En arbejdspladsvurdering skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdets art, de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes i virksomheden, arbejdsstedets indretning, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1, omfatte en stillingtagen til de arbejdsmiljøproblemer, der er i virksomheden, og hvordan de skal løses. De nødvendige løsninger skal angives i arbejdspladsvurderingen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal udarbejdes. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at vurderingen indeholder følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder problemernes art, alvor og omfang, samt årsagerne til problemerne for at kunne igangsætte de nødvendige løsninger.
- 3) Inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet.
- 4) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Af planen skal fremgå, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt de konstaterede problemer skal løses.
- 5) Retningslinier for hvordan der skal følges op på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret for gennemførelse af planen, samt hvornår og hvordan der skal føres tilsyn og kontrol med de iværksatte foranstaltninger, herunder om igangsatte løsninger er fyldestgørende, og om handlingsplanen skal revideres m.v.

Stk. 4. En arbejdspladsvurdering skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år.

Stk. 5. En arbejdspladsvurdering skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Stk. 6. En arbejdspladsvurdering skal ikke sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet, medmindre der er fastsat særlige regler herom i henhold til arbejdsmiljøloven.