

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 10203 af 20/12/2019 (Gældende)

Hjemvisning af afgørelse om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i virksomheden samt ophævelse af afgørelse med rådgivningspåbud (Psykisk arbejdsmiljø - mobning)

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-29188

Hjemvisning af afgørelse om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i virksomheden samt ophævelse af afgørelse med rådgivningspåbud (Psykisk arbejdsmiljø - mobning)

Resume

Om mobning:

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at selvom krænkende handlinger har fundet sted blandt de ansatte i virksomheden, er det uklart, om der foregår mobning, da sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, om det er den eller de samme personer, der systematisk udsættes for krænkende handlinger, som de ikke kan forsvare sig imod, og om det er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det i forhold til Arbejdstilsynets beskrivelse af den interne konflikt i virksomheden alene er oplyst, at der i virksomheden aktuelt er enkelte ansatte, som har svært ved at følge retningslinjerne, hvorfor de ansatte har fået skriftlige advarsler.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Brug af autoriseret rådgivervirksomhed:

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke var grundlag for påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke er truffet en afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, da nævnet har hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Den konkrete afgørelse

[Adressat udeladt]

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde den 26. november 2019 behandlet [navn udeladt]s klage på vegne af [navn udeladt] over Arbejdstilsynets afgørelse af 26. marts 2019.

Ved afgørelsen fik virksomheden påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i [navn udeladt], [adresse udeladt].

Virksomheden fik samtidig påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i [navn udeladt] samt med at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer.

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E R

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviser Arbejdstilsynets afgørelse af 26. marts 2019 med påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i [navn udeladt], [adresse udeladt].

Arbejdsmiljøklagenævnet ophæver Arbejdstilsynets afgørelse af 26. marts 2019 med rådgivningspåbud.

B E G R U N D E L S E R

Om mobning:

Arbejdsmiljøklagenævnet finder, at selvom krænkende handlinger har fundet sted blandt de ansatte i [navn udeladt] hos [navn udeladt], [adresse udeladt], er det uklart, om der foregår mobning, da sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst.

Nævnet vurderer, at der mangler oplysninger om, hvorvidt det er den eller de samme personer, der systematisk udsættes for de krænkende handlinger, som den eller de ikke kan forsvare sig imod, eller om det er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Det er uklart, om de ansattes eksempler på krænkende handlinger er systematisk rettet mod den eller de samme personer, eller om handlingerne bliver udført af alle i [navn udeladt] på grund af de interne grupperinger, herunder om det sker på tværs af eller internt i [navn udeladt].

Nævnet vurderer også, at det er uklart, om den skriftlige advarsel over for en eller enkelte medarbejdere skyldes, at de har mobbet andre medarbejdere.

Nævnet vurderer i forlængelse heraf, at det er uklart, om virksomhedens tiltag i forhold til den eller de enkelte medarbejdere med skriftlige advarsler inden Arbejdstilsynets tilsynsbesøg har fungeret efter hensigten, hvis der var tale om mobning af andre medarbejdere.

Nævnet kan derfor ikke vurdere, om arbejdet hos virksomheden medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet, eller om de problemer, som Ar-

bejdstilsynet fik oplyst om under tilsynsbesøget den 29. januar, 6. og 8. februar 2019, skyldes andre problemer i arbejdsmiljøet.

Nævnet lægger vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, om det er den eller de samme personer, der systematisk udsættes for krænkende handlinger, som de ikke kan forsvare sig imod, og om det er den eller de samme personer, der udøver de krænkende handlinger.

Nævnet lægger i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen har henvist til, at ansatte oplyste, at der er en tendens til to grupperinger i [navn udeladt], og at der er en tendens til to grupperinger i [navn udeladt].

Ansatte i [navn udeladt] er splittet imellem ansatte, hvoraf nogle har været ansat i mange år, og andre har kortere anciennitet. Ansatte i [navn udeladt] er delt i to lejre, hvoraf den ene er dem, som har det godt, og den anden gruppe er dem, som ikke trives.

Ansatte oplyste, at hvad man siger, afhænger af, hvem der er på arbejde, og at de tænker over, hvad de siger til hvilke kollegaer.

Nævnet lægger desuden vægt på, at det i forhold til Arbejdstilsynets beskrivelse af den interne konflikt i [navn udeladt] alene er oplyst, at der i [navn udeladt] aktuelt er enkelte ansatte, som har svært ved at følge retningslinjerne, hvorfor de ansatte har fået skriftlige advarsler.

[Navn udeladt] har i høringssvar af 7. marts 2019 supplerende oplyst, at det er korrekt, at der i virksomheden er to grupperinger af henholdsvis dem, som sidder i [navn udeladt], og dem, som sidder i [navn udeladt]. I [navn udeladt] er der i alt fire ansatte, hvoraf den ene er arbejdsmiljørepræsentant, og den anden for kort tid siden har modtaget en skriftlig advarsel vedrørende helt andre forhold.

Nævnet lægger endvidere vægt på, at det ikke af Arbejdstilsynets afgørelse fremgår, om eksemplerne på de krænkende handlinger er rettet mod den eller de samme personer. Det fremgår heller ikke, om det er den eller de samme personer, der har udført de krænkende handlinger.

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det følger af reglerne om arbejdets udførelse, at det ved arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Brug af autoriseret rådgivervirksomhed:

Arbejdsmiljøklagenævnet finder, at der ikke er grundlag for påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Nævnet lægger vægt på, at der ikke er truffet en afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, da nævnet har hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at [navn udeladt] skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven regler, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Det fremgår af reglerne om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, at

Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer.

Det fremgår desuden af reglerne, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø, der vedrører mobning.

Der afgives ikke rådgivningspåbud til arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

R E G L E R

Arbejdsmiljøklagenævnet henviser til følgende regler:

Om Arbejdstilsynets hjemmel til at give påbud:

- § 77, stk. 1 i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017

Om psykisk arbejdsmiljø og mobning:

- § 38, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017
- § 9a, i Arbejdstilsynet bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse

Om brug af autoriserede rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet:

- § 77a, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017
- § 4, nr. 1, § 5, og § 8, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 59 af 15. januar 2013 om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet med de ændringer, der følger af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 855 af 27. juni 2013.

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 akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet, og brev af 4. juli 2019 fra [navn udeladt] samt af brev af 8. august 2019 fra Arbejdstilsynet.

På klagenævnets vegne

[Navn udeladt]

[Stilling udeladt]

Kopi til

[Adressat udeladt]

[Adressat udeladt]

[Adressat udeladt]

[Adressat udeladt]

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017

...

Kapitel 5

Arbejdets udførelse

§ 38. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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.

...

§ 77 a. Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse

...

§ 9 a. Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 59 af 15. januar 2013 om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet med de ændringer, som følger af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 855 af 27. juni 2013

...

§ 4. Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et eller flere af følgende afgørelser:

1. Påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af §§ 8 – 25, dvs. vanskelige at løse.

...

§ 5. Der afgives ikke rådgivningspåbud til arbejdsgiveren efter § 4, nr. 1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

...

Kapitel 3

Pligter for arbejdsgivere og bygherrer, der modtager rådgivningspåbud ved alvorlige eller komplekse arbejdsmiljøproblemer, der er vanskelige at løse

Det psykosociale område

§ 8. Arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø, der vedrører mobning, herunder seksuel chikane.

...