

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9627 af 02/05/2013 (Gældende)

Arbejdspladsvurderingens (APV) tilgængelighed for Arbejdstilsynet

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: 7000123-13

Arbejdspladsvurderingens (APV) tilgængelighed for Arbejdstilsynet

Sagen handlede om Arbejdspladsvurderingens (APV) tilgængelighed for Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet konstaterede, at arbejdspladsvurderingen ikke kunne forefindes på besøgstidspunktet. Der blev i den forbindelse ringet til virksomhedens hovedsæde, som heller ikke kunne hjælpe med at finde arbejdspladsvurderingen.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at sikre, at dens arbejdspladsvurdering var tilgængelig i virksomheden, og at den var tilgængelig for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig.

Arbejds miljøklagenævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der ikke kunne forevises en arbejdspladsvurdering, selvom Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget talte med en arbejdsgiverrepræsentant og to ansatte, ligesom en opringning til virksomhedens hovedsæde heller ikke afklarede arbejdspladsvurderingens placering.

[Adressat udeladt]

Arbejds miljøklagenævnet har på møde den 30. marts 2013 behandlet virksomhedens klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 14. januar 2013, hvor [navn udeladt] fik påbud om at virksomhedens arbejdspladsvurdering er i virksomheden, og den er tilgængelig for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E

Arbejds miljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynet afgørelse af 14. januar 2013 således, at [navn udeladt] skal sikre, at virksomhedens arbejdspladsvurdering er i virksomheden, og den er tilgængelig for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

Nævnets afgørelse skal efterkommes senest den 15. august 2013.

Tilbage melding skal ske til Arbejdstilsynet senest den 22. august 2013.

B E G R U N D E L S E

Arbejds miljøklagenævnet lægger vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget den 2. januar 2013 konstaterede, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig.

Arbejds miljøklagenævnet lægger i den forbindelse vægt på, at der ikke kunne forevises en arbejdspladsvurdering, selvom Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget talte med en arbejdsgiverrepræsentant og to ansatte, ligesom en opringning til virksomhedens hovedsæde i [navn udeladt] heller ikke afklarede arbejdspladsvurderingens placering.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejds metoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Det fremgår videre, at arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet. 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.

Efter reglerne om arbejdets udførelse skal en arbejdspladsvurdering forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Bemærkninger til klagen

Virksomheden har i klagen af 21. januar 2013 anført, at den tilsynsførende blev vist rundt af en ansat i virksomhedens [afdelingsnavn udeladt], som kun lejlighedsvist er i [navn udeladt], og som på ingen måde har noget med produktionen at gøre.

Arbejds miljønævnet skal hertil bemærke, at Arbejdstilsynet i udtalelse af 4. marts 2013 har anført, at den tilsynsførende ved tilsynsbesøget den 2. januar 2013 henvendte sig på virksomhedens afdeling i [navn udeladt] og bad om at tale med en repræsentant for ledelsen. Han blev henvist til en navngiven tilstedeværende person, som bekræftede, at han kunne repræsentere virksomheden.

Virksomheden har i klagen endvidere anført, at arbejdspladsvurderingen grundet et nyt EDB-system ikke var helt på plads for en nyansat, men udarbejdet for alle andre medarbejdere.

Arbejds miljønævnet skal hertil bemærke, at virksomheden i [navn udeladt] under tilsynsbesøget den 2. januar 2013 ikke kunne fremvise en arbejdspladsvurdering. Der blev i den forbindelse ringet til virksomhedens hovedsæde i [navn udeladt], som heller ikke kunne hjælpe.

Det er således Arbejds miljøklagenævnets vurdering, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig i overensstemmelse med de angivne regler.

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

R E G L E R

Arbejds miljøklagenævnet har ved afgørelsen anvendt følgende regler:

- Om Arbejdstilsynets ret til at give påbud:
 - § 77, stk. 1, lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010.
- Om arbejdspladsvurdering:
 - § 15 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010
 - § 6 b, stk. 5, i Arbejdstilsynets 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 akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet.

På klagenævnets vegne

På klagenævnets vegne

[navn udeladt]

Kopi til

- [navne 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.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligt til at sikre, at læger, arbejdsmedicinske klinikker og sundhedsmyndigheder med ansvar for arbejdsmedicinske undersøgelser har adgang til virksomhedens arbejdspladsvurdering, når det er relevant for helbredscontrollen af de ansatte.

...

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.

...

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.

...