

Udskriftsdato: 3. januar 2026

KEN nr 10040 af 05/11/2018 (Gældende)

Fastholdelse af påbud om at sikre, at ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdsmiljøklagenævnet, j.nr. 18-43660

Fastholdelse af påbud om at sikre, at ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos virksomheden og afgav i den forbindelse påbud om at sikre, at ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning.

Et flertal af nævnets stemmeberettigede medlemmer fastholdt afgørelsen og vurderede at de ansatte på arbejdsstedet blev udsat for unødigt støjbelastning.

Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at 45-50 ansatte sad tæt i et stort åbent arbejdsmiljø.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der var en konstant høj summen og snakken i de ca. 2 timer, tilsynet opholdt sig i lokalet. Efterfølgende oplevede de 2 tilsynsførende ”lydmæthed”.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte i vagtcentralen oplyste, at de havde koncentrationskrævende arbejde, og at der var et område med ansatte, der skulle tale tysk og engelsk, som krævede særlig koncentration.

Flertallet lagde yderligere vægt på, at de ansatte arbejdede i 12 timers vagter, og de var udsat for støjen i lokalet i 12 timer.

Flertallet lagde endelig vægt på, at der var ansatte, der oplevede, at støjen gav koncentrationsbesvær, summen for ørerne, hovedpine efter arbejdstid, træthed i hovedet og lydoverfølsomhed overfor omgivelserne. Der var ansatte, der valgte at sætte sig ud i deres biler eller ud i foyeren for at få stilhed.

[Adressat udeladt]

Arbejds miljøklagenævnet har på møde den 30. oktober 2018 behandlet [navn udeladt]s klage på vegne af [navn udeladt] over Arbejdstilsynets afgørelse af 7. marts 2018 med påbud til virksomheden om at sikre, at ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning i [navn udeladt].

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E

Arbejds miljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 7. marts 2018 med påbud til virksomheden om at sikre, at ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning i [navn udeladt].

Nævnets afgørelse skal efterkommes senest den 12. marts 2019.

Tilbage melding skal ske til Arbejdstilsynet senest den 19. marts 2019.

B E G R U N D E L S E

Et flertal af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer vurderer, at de ansatte hos [navn udeladt] på tilsynstidspunktet den 6. februar 2018 på arbejdsstedet [navn udeladt], [adresse udeladt] blev udsat for unødigt støjbelastning.

Flertallet lægger herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at 45-50 ansatte sad tæt i et stort åbent arbejdsmiljø.

Flertallet lægger endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der var en konstant høj summen og snakken i de ca. 2 timer, tilsynet opholdt sig i lokalet. Efterfølgende oplevede de 2 tilsynsførende ”lydmæthed”.

Flertallet lægger desuden vægt på, at de ansatte i vagtcentralen oplyste, at de havde koncentrationskrævende arbejde, og at der var et område med ansatte, der skulle tale tysk og engelsk, som krævede særlig koncentration.

Flertallet lægger yderligere vægt på, at de ansatte arbejdede i 12 timers vagter, og de var udsat for støjen i lokalet i 12 timer.

På grund af støjen havde de ansatte vanskeligheder med at høre, hvad kunden siger, og at der var ansatte, der ofte var nødt til at presse deres headset helt ind til ørene for at kunne høre kunden. Der var ansatte, der havde fået lydtætte høretelefoner, som oplevede, at de blev isoleret fra resten af lokalet. De kunne ikke høre, at kollegaerne ville i kontakt med dem, og de skulle ”prikkes” på skulderen for at få kontakt.

Flertallet lægger endelig vægt på, at der var ansatte, der oplevede, at støjen gav koncentrationsbesvær, summen for ørerne, hovedpine efter arbejdstid, træthed i hovedet og lydoverfølsomhed overfor omgivelserne. Der var ansatte, der valgte at sætte sig ud i deres biler eller ud i foyeren for at få stilhed.

Flertallet lægger til grund, at der var tale om et åbent lokale på 300 m², hvor de ansatte sad over for hinanden i rækker af ”øer”.

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

Det følger af reglerne om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødigt støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet, herunder niveauet for infralyd og ultralyd, skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

BEMÆRKNINGER TIL KLAGEN

I klagen er det anført, at de forhold, som er anført i begrundelsen for påbuddet, ikke i sig selv - eller tilsammen - er forhold, der kan danne grundlag for et påbud om unødigt støjbelastning, idet virksomheden har indført en lang række tiltag og foranstaltninger, som har betydet, at de ansatte ikke arbejder i et sundhedsskadeligt miljø.

[Navn udeladt] finder ikke, at det forhold, at nogle ansatte taler tysk og fransk er særligt koncentrationsarbejde, der i sig selv kan begrunde påbud om unødigt støj. De ansatte er rekrutteret netop med henblik på hvilke sprogkundskaber, de besidder, ligesom de dagligt håndterer mange opkald på det pågældende sprog. Dette betyder, at de behersker alle relevante fagtermer, som typisk bruges til at håndtere disse sager. En ansat vil aldrig få en opgave på et sprog, som man ikke er ansat til at kunne håndtere.

Der er desuden truffet en lang række foranstaltninger til at tage hånd om den støj, som det medfører at sidde i storrum, fx lydtætte høretelefoner til alle ansatte, som fungerer så effektivt, at de faktisk er i stand til at lukke al støj ude. Samtlige medarbejdere er oplært i, hvordan man justerer på høretelefonerne, så de passer til medarbejderens individuelle behov.

Endvidere er det anført, at der udover generel og løbende fokus på støjniveauet er blevet implementeret en lang række tiltag, som har bragt forholdene i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler, fx headsetsene med støjdæmpende funktion, ligesom det er en del af den daglige ledelse og almindelig anerkendt blandt de ansatte, at man holder øje med støjniveauet og påpeger, hvis det bliver for højt. Der er en høj grad af selvjustitis og strenge regler om brug af mobiltelefoner i privat øjemed.

Der er også opsat et støjøre, som på objektiv vis kan signalere, når støjgrænsen er nået. En støjgrænse som er fastsat svarende til, hvad der tilrådes ved den type arbejdsopgaver, som udføres.

Det findes også en repos og ledige kontorlokaler, som de ansatte frit kan benytte til henholdsvis arbejde og pauser. Hertil kommer, at det jævnligt italesættes af ledelsen, at de ansatte skal tage sig løbende pauser i løbet af deres vagt. Disse pauser benyttes i høj grad af medarbejderne til at gå en lille tur to og to.

Selvom der er 12-timers vagter, så er det langt fra samtlige 12 timer, hvor der er spidsbelastning. Der er typisk travlt på telefonerne mellem 8-14, hvorefter det stilner af.

Endelig er det anført, at der har været opsat støjvægge i hele afdelingen, men at disse var taget ned af de ansatte selv på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg med den begrundelse, at de ansatte gerne vil kunne se hinanden. De kan hurtigt sættes op igen, såfremt der måtte være et ønske herom.

[Navn udeladt] har endvidere i senere henvendelse sat spørgsmål ved princippet om, at individuel beskyttelse skulle være sekundær til kollektiv beskyttelse.

Et flertal af Arbejds miljølagenævnets medlemmer skal henvise til Arbejdstilsynets udtalelse af 2. juli 2018, hvori det udtales, at det var de ansatte, som oplyste, at det stiller større krav til koncentrationsevnen at tale tysk og engelsk. Det forhold, at de pågældende behersker de relevante fagtermer på disse sprog, er ansat på baggrund af deres sprogkundskaber og i stand til at håndtere disse henvendelser, udelukker ikke, at samtalerne kræver særlig koncentration.

Kravet til koncentration i arbejdet kan ikke i sig selv begrunde et påbud om unødigt støj, men har en betydning for, hvor generende den unødige støj er for den ansatte.

Arbejdstilsynet betragter ikke brug af personlige værnemidler som en egnet løsning til at undgå unødigt støj. Det er et grundlæggende princip i forebyggelsen af arbejdsmæssige risici, at foranstaltninger til individuel beskyttelse kun accepteres, hvor en risiko ikke kan afværges på anden måde. Dette er ikke tilfældet her, da mulighederne for tekniske og organisatoriske løsninger ikke er udtømte.

Dette gælder uanset værnemidlernes kvalitet og muligheder for individuel justering.

Det er indgået i Arbejdstilsynets vurdering, at der er regler for at tysse på hinanden, at der ved besøget ikke blev konstateret høj tale eller råben i lokalet, og at der til trods herfor var et støjniveau, som medførte ”lydmæthed” efter et par timers ophold i lokalet.

De tilsynsførende havde oplyst, at der ved tilsynsbesøget ikke var opsat støjøre i lokalet. Arbejdstilsynet gennemgik alle arbejdspladser sammen med ledelsen, og hverken ledelse eller ansatte nævnte, at der skulle være eller havde været et støjøre i lokalet.

Det var indgået i Arbejdstilsynets vurdering, at de ansatte ifølge ledelsen gerne må gå ovenpå ved repos og kontorer, hvis de har brug for ro. Ingen ansatte oplyste, at de havde mulighed for at gå op på repos og kontorer. De oplyste, at de for at få ro gik ud til deres biler eller ud i foyeren.

Arbejdstilsynet har lagt til grund, at der både hos ledelse og ansatte var en opfattelse af, at støjbelastningen i lokalet medførte et behov for at forlade lokalet med jævne mellemrum i arbejdstiden for at få ro.

Adgang til kontorer og repos fra vagtlokalet var ikke umiddelbar, men foregik gennem flere kodelåste døre ud i foyeren og op ad en trappe. De ansatte kan ikke udføre arbejde hverken i foyeren eller på kontorerne og reposen, da deres PC’er og telefoner var i vagtlokalet (storrumskontoret).

De ansatte bliver målt på antal besvarede samtaler, hvilket begrænser den reelle mulighed for at forlade vagtlokalet for at få ro.

Det indgår i påbuddet, at der er talestøj i lokalet konstant i løbet af en 12-timers vagt, men at spidsbelastningen varierer. Om variationen blev det ved besøget oplyst samstemmende fra ansatte og ledelse, at der normalt er rigtig travlt mandag og fredag og derfor mere støj end ved Arbejdstilsynets besøg, som var en tirsdag formiddag.

Ledelsen oplyste, at der ved tilsynsbesøget var mere støj en normalt for en tirsdag på grund af frostvej, og de ansatte oplyste, at støjen ved besøget ikke var så voldsom som mandag og fredag.

Der ses ikke at være nogen uoverensstemmelse mellem det, som er lagt til grund for påbuddet og de nu fremkomne oplysninger om, at der er travlt cirka 6 timer hver dag, hvorefter det stilner af.

Der er efter Arbejdstilsynets vurdering tale om en unødigt støjbelastning af et ikke uvæsentligt omfang.

Disse oplysninger er indgået i Arbejdstilsynets vurdering. Det forhold, at der på et tidspunkt har været foretaget støjdæmpende foranstaltninger, ændrede ikke tilsynets vurdering, som bygger på de aktuelt konstaterede forhold i lokalet.

At foranstaltningerne var nedtaget, fordi de viste sig at have uheldige konsekvenser, kan ikke føre til, at støjen herefter ikke vurderes at være unødigt, eller at problemet kan afhjælpes med personlige værnemidler.

Det er en kendt sag, at støjdæmpning kan være kompliceret, og at forskellige arbejdsforhold og behov, kræver forskellige mulige løsninger.

Arbejdstilsynet henviste til BFA-vejledningen ”Støj på kontoret”. Særligt afsnittet ”Skærmen – succes eller fiasko”.

Det bemærkes desuden, at det er arbejdsgiverens pligt at nedsætte støjbelastningen under arbejdet. En løsning, som kun etableres efter individuelt ønske, anser Arbejdstilsynet ikke for at opfylde denne forpligtelse.

Flertallet skal yderligere henvise til Arbejdstilsynets supplerende udtalelse af 5. oktober 2018, hvori tilsynet til [navn udeladt]s bemærkninger, om individuel beskyttelse i forhold til kollektiv beskyttelse anfører, at individuel beskyttelse er sekundær i forhold til kollektivbeskyttelse.

Arbejdstilsynet henviser til, at § 4, i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, jf. § bilag 1, pkt. 8, hvoraf det fremgår ”vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse fremfor foranstaltninger til individuel beskyttelse”

Princippet fremgår endvidere af § 3, i bekendtgørelse om brug af personlige værnemidler, hvoraf det fremgår, at hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds -og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, må arbejdsgiveren kun lade arbejdet udføre, såfremt der anvendes personlige værnemidler.

Flertallet er enig i det af Arbejdstilsynet anførte.

Flertallet skal yderligere bemærke, at unødigt støj defineres som en støjbelastning, der kan dæmpes med rimelige tekniske eller organisatoriske midler, og er ikke begrænset til støj, som kan betegnes som enten høreskadende eller generende støj.

MINDRETALSUDTALELSE

Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at der er grundlag for at afgive påbud om unødigt støjbelastning.

R E G L E R

Arbejdsmiljøklagenævnet henviser til

Om Arbejdstilsynets ret til at træffe afgørelse

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

Om arbejdets udførelse

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

Om unødig støj

- § 9, stk. 1, i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 63 af 6. februar 2006 om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet.

Om individuel contra kollektiv beskyttelse

- § 4, jf. bilag 1, pkt. 8 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse
 - Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1706 af 15. december 2010 om brug af personlige værnemidler
- Reglerne kan læses på de følgende sider.

OPLYSNINGERNE I SAGEN

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet, breve fra [navn udeladt] af 17. august 2018, 24. september 2018 og 9. oktober 2018, samt breve af 7. september 2018 og 5. oktober 2018 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 lovbekendtgørelse 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.

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

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.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 63 af 6. februar 2006 om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet

§ 9. Unødig støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet, herunder niveauet for infralyd og ultralyd, skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

Kapitel 2

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet

§ 4. 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 de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detaljløsninger og 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.

Bilag til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse

....

8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1706 af 15. december 2010 om brug af personlige værnemidler

Kapitel 2

Arbejdsgiveren

§ 3. Hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, må arbejdsgiveren kun lade arbejdet udføre, såfremt der anvendes personlige værnemidler