

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10206 af 20/12/2019 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-32616

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

Resume

Om mobning:

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet hos virksomheden, ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg den 22. og 23. januar 2019 hos virksomheden fik oplyst af de ansatte, at der var 3-4 ansatte, der oplevede at være udsat for systematiske mobbehandlinger på ugentlig basis fra en kollega.

Brug af autoriseret rådgivervirksomhed:

Nævnet vurderede, at der er grundlag for Arbejdstilsynets påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet som følge af de oplyste forhold under tilsynsbesøg den 22. og 23. januar 2019 hos virksomheden, har truffet afgørelse med påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i virksomheden.

Mindretalsudtalelse:

Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at der er tale om mobning, hvorfor påbuddet bør hjemvises.

Den konkrete afgørelse

[Adressat udeladt]

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde den 26. november 2019 behandlet [navn udeladt]s klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 17. april 2019.

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

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

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E R

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 17. april 2019 med påbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 17. april 2019 med rådgivningspåbud.

[Navn udeladt] skal senest den 13. januar 2020 give meddelelse til Arbejdstilsynet om, hvilken autoriseret rådgivningsvirksomhed der er indgået aftale med.

[Navn udeladt] skal efterkomme påbud og rådgivningspåbud senest den 15. juni 2020.

[Navn udeladt] skal senest den 22. juni 2020 give meddelelse til Arbejdstilsynet om, at påbud og rådgivningspåbud er efterkommet.

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

Om mobning:

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer vurderer, at arbejdet hos [navn udeladt], [adresse udeladt], ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet.

Flertallet vurderer, at krænkende handlinger, herunder mobning, ikke har været tilstrækkeligt forebygget hos [navn udeladt].

Flertallet vurderer, at den omtalte adfærd med de krænkende handlinger ligger udenfor udøvelsen af ledelsesfunktionen.

Flertallet lægger vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg den 22. og 23. januar 2019 hos [navn udeladt] fik oplyst af de ansatte, at der var 3-4 ansatte, der oplevede at være udsat for systematiske mobbehandlinger på ugentlig basis fra en kollega (Kollega X).

Ansatte oplyste desuden, at det var tydeligt, at Kollega X's adfærd skiftede, når bestemte kolleger trådte ind i rummet. Der var derfor nogle ansatte, der var særligt udsatte for krænkende adfærd.

Flertallet lægger desuden vægt på, at der forekom krænkende handlinger fra Kollega X som fx overfusning af kollegaer, ydmygende og nedværdigende udstilling af kollegaer foran studerende og andre kollegaer, bagtaling af kolleger, åbenlys usaglig og meget grov kritik af kollegaer, nedladende tale, skældud foran andre.

Ledelsen oplyste, at problematikken var kendt.

Flertallet lægger endvidere vægt på, at ansatte oplyste, at det ikke var muligt at forsvare sig effektivt imod handlingerne. Det skyldtes, at der var et ulige magtforhold grundet den faglige funktion, som Kollega X havde. Det skyldtes også, at konteksten kunne begrænse muligheden, da handlingerne foregik fx foran studerende eller klienter. Forsøg på at italesætte og stoppe adfærden havde heller ikke ændret adfærden.

Flertallet lægger videre vægt på, at ansatte oplyste, at ledelsen havde været inddraget i problematikken og haft adfærdsregulerende samtaler med Kollega X, men at dette ikke havde haft en varig effekt, hvilket var italesat overfor ledelsen.

Ansatte oplyste desuden, at de havde kendskab til flere, der havde problemet og havde italesat dette overfor ledelsen uden, at der var foretaget synlige tiltag. De ansatte oplyste endvidere, at de oplevede, at ledelsen undskyldte Kollega X's adfærd som værende presset, og at de måtte være overbærende overfor Kollega X.

Flertallet lægger herudover vægt på, at ansatte oplyste, at de oplevede en række konsekvenser af Kollega X's adfærd, herunder at de efterfølgende havde grædt eller kørt hjem fra arbejde med tårer i øjnene, kunne have ondt i maven ved tanken om kontakten til Kollega X, man var blevet usikker og bange for at begå fejl og dermed blive udstillet, man turde ikke komme med faglige vurderinger og blev handlingslammet.

De ansatte, der i særlig grad var direkte udsat for handlingerne, oplyste desuden, at de oplevede personlige konsekvenser ved tanken om, at Kollega X, efter at have været vægt fra [ord udeladt] i nogle måneder, nu ville være tilbage.

Flertallet lægger endelig vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af mobning forøger de ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som fx angst, depression og hjerte-karsygdomme samt for i nogle tilfælde at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD).

Flertallet lægger til grund, at Kollega X var en faglig dygtig kollega, som besad stor og værdifuld viden for [navn udeladt] samt havde en faglig-administrativ ledelses- og kontrolfunktion i forbindelse med arbejdets udførelse.

Flertallet lægger desuden til grund, at ledelsen oplyste, at der havde været flere adfærdskorrigerende samtaler med Kollega X, og at de løbende havde arbejdet med problematikken, selvom det ikke synede sådan for de ansatte. Kollega X havde desuden været på et konflikthåndteringskursus i et forsøg på at afhjælpe problemet.

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 flertal på 7 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Brug af autoriseret rådgivervirksomhed:

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer vurderer, at der er grundlag for Arbejdstilsynets påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed.

Flertallet lægger vægt på, at Arbejdstilsynet som følge af de oplyste forhold under tilsynsbesøg den 22. og 23. januar 2019 [navn udeladt], [adresse udeladt], har truffet afgørelse med påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet på [navn udeladt].

Flertallet lægger desuden vægt på, at [navn udeladt] ikke inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

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 flertal på 7 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

B E M Æ R K N I N G E R T I L K L A G E N

[Navn udeladt] har i uddybende klagebemærkninger af 27. maj 2019 anført, at der er tale om ledelsesfunktioner, og at de udfordringer, der nævnes i afgørelsen, håndteres af [navn udeladt] selv lokalt, hvorfor der ikke er grundlag for påbud eller rådgivningspåbud.

[Navn udeladt] anfører, at denne sag adskiller sig fra en mobbesag ved, at der er tale om en medarbejders vurderede, generelle uhensigtsmæssige adfærd over for en bred kreds. Der er således ikke tale om en mobbesag.

[Navn udeladt] oplyser, at den faglige-administrative ledelse, som Kollega X varetager, indebærer en kontrolfunktion, som de ansatte – berettiget eller uberettiget – kan være utilfredse med. Kollega X's kontrolfunktion indgår som en del af stillingsbeskrivelsen og har stor betydning for [ord udeladt] og en nødvendighed af hensyn til sikkerhed, sundhed og [ord udeladt]-velfærd.

[Navn udeladt] anfører endvidere, at Arbejdstilsynets afgørelse i vidt omfang indeholder anonyme udsagn, der bærer præg af følelsesladede subjektive beretninger. Arbejdstilsynet har ikke tillagt vægt, at der er tale om episoder, der ligger tilbage i tiden bortset fra en episode inden for det seneste år (som er håndteret af ledelsen).

[Navn udeladt] erkender, at der - i hvert fald har været - en uhensigtsmæssig adfærd fra Kollega X's side. Der er tog ikke tale om mobning, da Kollega X har haft denne adfærd over for flere grupper af samarbejdspartnere. Adfærden er ikke isoleret til "den eller de samme personer eller grupper af personer", som anført i Arbejdstilsynets definition af mobning. Medarbejderen har tilsyneladende - eller har haft - en uhensigtsmæssig adfærd over for alle.

[Navn udeladt] fremhæver hertil, at der ikke har været tale om, at nogle enkeltpersoner eller grupper systematisk har været udsat for de påståede krænkende handlinger.

Som erkendt af ledelsen har Kollega X kunnet være følelsesmæssigt svingende, og det er dermed ikke en systematisk udsættelse men nærmere udtryk for en ubalance hos den pågældende medarbejder. Dette er der blevet taget hånd om, og der vil også i det fremadrettede forløb blive taget hånd om det.

[Navn udeladt] henviser desuden til, at Kollega X's funktion som faglig-administrativ ledelse falder uden for begrebet "krænkende handlinger", når der er tale om almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback o.l.

[Navn udeladt] mener endvidere, Arbejdstilsynet ikke burde være gå ind i sagen, jf. Arbejdstilsynets interne instruks IN-4-1. Det fremgår således heraf, at Arbejdstilsynet ikke skal gå nærmere ind i en sag, hvis problemer i det psykiske arbejdsmiljø har direkte baggrund i ledelsesfunktioner og/eller overensstemmelser og konflikter mellem kolleger eller mellem ledelse og ansatte, der er begrundet i forskel i temperament, sym- og antipati samt følelsen af at være forbigået.

[Navn udeladt] er opmærksom på, at disse undtagelser ikke gælder krænkende handlinger, herunder mobning, men som ovenfor anført er der ikke tale om dette i den nærværende sag.

[Navn udeladt] mener, at det strider imod lighedsgrundsætningen, hvis Arbejdstilsynet går ind i sagen, da andre virksomheder eller institutioner med tilsvarende sager må formodes at blive behandlet i overensstemmelse med instruks IN-4-1.

[Navn udeladt] finder desuden, at ud fra formuleringen af Arbejdstilsynets afgørelse er kravene til saglighed tilsidesat. Sagen bør derfor revurderes med henblik på at foretage en vurdering ud fra sagligt konstaterede forhold og ikke anonyme stemningsprægede beretninger.

[Navn udeladt] anfører videre, at der i den foreliggende sag hverken er den fornødne aktualitet eller proportionalitet for et påbud.

[Navn udeladt] anfører endelig, at et rådgivningspåbud forudsætter, at der skal være tale om et aktuelt problem og ikke et problem med en medarbejders adfærd tilbage i tiden.

[Navn udeladt] har i supplerende bemærkninger af 10. juli 2019 oplyst, at Kollega X udførte faglig ledelse og ikke var leder som sådan.

[Navn udeladt] oplyser desuden, at Kollega X ikke længere er ansat ved [navn udeladt], hvorfor [navn udeladt] ønsker, at man genovervejer sagen på baggrund af denne nye information.

Flertallet skal til klagen henvise til, at 3-4 ansatte ved tilsynsbesøget oplyste, at have været udsat for mere systematiske mobbebehandlinger på ugentlig basis fra Kollega X. Oplysningerne understøttes af de ansattes eksempler på krænkende handlinger. Ledelsen oplyste også ved tilsynsbesøget, at de oplysninger, Arbejdstilsynet refererede fra de ansatte, var genkendelige.

Flertallet skal hertil bemærke, at krænkende handlinger kan udøves af både ansatte og ledere. Selv om krænkende handlinger mellem kolleger er mere udbredt, opleves krænkende handlinger udøvet af en leder ofte som ekstra belastende. Det samme gælder, hvis der er uformelle magtforhold, herunder situationer, hvor medarbejdere med en stærk position på arbejdspladsen krænker kollegaer.

Flertallet skal desuden bemærke, at selvom Kollega X ikke var leder som sådan, havde pågældende en ledelses- og kontrolfunktion.

Flertallet skal hertil bemærke, at de refererede handlinger ligger uden for ledelsesfunktionen. Arbejdsgiver kan således ikke frasige sig ansvaret ved at henvise til, at handlingerne er udført af en kollega, der har en faglig-administrativ ledelses- og kontrolfunktion, når handlingerne overskrider, hvad der kan siges at være faglig acceptabel adfærd.

Flertallet skal endvidere bemærke, at det er personens oplevelse af de

krænkende handlinger, der er central. Det vil således altid være de ansattes subjektive beretninger om handlingerne, der vil blive lagt til grund for vurderingen af, om der er tale om mobning.

Flertallet skal videre bemærke, at der ud fra sagens oplysninger er grundlag for den afgørelse, Arbejdstilsynet har truffet. Hvordan Arbejdstilsynet udfører sin myndighedsudøvelse, ligger uden for nævnets kompetence at tage stilling til.

Flertallet skal endelig henvise til Arbejdstilsynets genvurdering af 3. juli 2019.

Flertallet er enig i Arbejdstilsynets vurderinger heri.

M I N D R E T A L S U D T A L E L S E

4 af nævnets medlemmer finder, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at der er tale om mobning, hvorfor påbuddet bør hjemvises.

R E G L E R

Arbejdsmiljøklagenævnet henviser til

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 Arbejdstilsynets 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 10. juli 2019 fra [Navn udeladt].

På klagenævnets vegne

[Navn udeladt]

[Stilling udeladt]

Kopi til

[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.

...