



## Til Socialudvalget

06-09-2016

Sagsnr.  
2016-0294244

### **Bilag 1: Notat om proces for arbejdstilsynssager**

Arbejdstilsynet fører blandt andet tilsyn med arbejdsmiljøet på arbejdspladser i Socialforvaltningen, eksempelvis anbringelsessteder, botilbud og andre sociale døgntilbud for udsatte børn og voksne.

Dokumentnr.  
2016-0294244-7

Sagsbehandler  
Frederik Brynaa Hansen

### **Arbejdstilsynets tilsynsbesøg og afgørelse**

Tilsynsbesøg foretages både anmeldt og uanmeldt. Efter tilsynsbesøg, hvor der er konstateret overtrædelse af arbejdsmiljøloven, udarbejder Arbejdstilsynet et udkast til afgørelse. Af denne fremgår Arbejdstilsynets afgørelse og belæg herfor, ligesom det fremgår, hvad institutionen skal rette op på. Udkastet til afgørelse sendes i høring hos institutionen, der har 14 dage til at svare på høringen, hvorefter Arbejdstilsynet træffer endelig afgørelse. Er der tale om afgørelsesformen strakspåbud er der imidlertid ingen høringsperiode, og afgørelsen er endelig fra start, hvorfor påpegede overtrædelser af arbejdsmiljøloven skal udbedres omgående. Arbejdstilsynets endelige afgørelse kan klages til Arbejdstiljøklagenævnet i op til fire uger efter afsigelse.

### **Arbejdstilsynets afgørelsesform**

Arbejdstilsynet kan reagere med forskellige former for afgørelser, hvis de i forbindelse med et tilsynsbesøg konstaterer, at kommunen efter Arbejdstilsynets opfattelse ikke lever op til forpligtelserne efter arbejdsmiljøloven. Reaktionerne har - afhængig af overtrædelsen - forskellig karakter og forskellig deraf følgende forpligtelse/konsekvens for kommunen. Reaktionerne benævnes f.eks. strakspåbud, påbud med frist, afgørelser uden handlepligt og vejledning.

### **Øvrige reaktionsmuligheder ved tilsyn**

Arbejdstilsynet kan ved overtrædelser efter arbejdsmiljøloven anmelde kommunen til politiet med indstilling om retslig påtale og om normalt en bøde, hvis størrelse i vidt omfang er reguleret af statslige regler.

Såfremt Arbejdstilsynets vurdering af, at Socialforvaltningen har overtrådt arbejdsmiljøloven fastholdes og ved indgivelse af klage ikke ændres af Arbejdstiljøklagenævnet, vil der i alle tilfælde, hvor overtrædelsen beror på eller har medført personskaade, efterfølgende blive pålagt en bøde for overtrædelsen. Har overtrædelsen medført, at en person er afgået ved døden, vil bødestørrelsen forøges, jf. nedenstående afsnit.

### **Voksne**

**Bernstorffsgade 17**  
**1577 København V**

**Mobil**  
**5152 1022**

**E-mail**  
**FF2V@sof.kk.dk**

**EAN nummer**  
**5798009683052**

Ved udmåling af bøden skal der lægges vægt på virksomhedens størrelse. Bøderne vil altid blive bedømt ud fra antallet af ansatte i hele kommunen. Hele kommunen, herunder Socialforvaltningen, vil altid blive betragtet som en virksomhed med over 100 ansatte i relation til bødernes størrelse og fastsættelse efter de statslige regler.

Der tages ved bødefastsættelsen udgangspunkt i en ”grundbøde”, der normalt er 20.000 kr. eller 40.000 kr. afhængig af, hvor grov overtrædelsen er. ”Grundbøden” kan fordobles, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Herved fremkommer ”normalbøden”.

Herefter kan bøden forhøjes yderligere, hvis der er skærpende omstændigheder ved overtrædelsen, f.eks. er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare for det, eller at der tidligere er givet påbud om samme eller lignende forhold. Bøden forhøjes normalt med 10.000 kr. for hver skærpende omstændighed.

Bøden kan også forhøjes, hvis der er særligt skærpende omstændigheder forbundet med overtrædelsen, f.eks. at unge under 18 år er kommet til skade eller har været i fare for at komme til skade ved overtrædelsen, eller at flere personer er kommet til skade eller har været i fare for at komme til skade ved overtrædelsen. Bøden forhøjes normalt med 20.000 kr. for hver særligt skærpende omstændighed.

Det er herefter politiet (anklagemyndigheden), der afgør, om der skal rejses tiltale mod kommunen for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Overtrædelse af arbejdsmiljøloven straffes som udgangspunkt med bøde. Et bødeforlæg er et forslag fra politiet til afslutning af sagen, hvis kommunen er enig i årsagen til bøden m.m. Såfremt kommunen ikke er enig, vil sagen blive behandlet ved domstolene.

En virksomhed vil i nogle tilfælde kunne blive fritaget for en bøde, hvis det kan dokumenteres, at arbejdet var udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig, at de ansatte var fyldestgørende instrueret og at arbejdsgiveren havde ført et effektivt tilsyn, samt at der var stillet sikkerhedsudstyr til rådighed for de ansatte.

### **Bødeforlæg ved konkrete hændelser**

I maj 2014 tildeles Guldborgsund Kommune ikke en bøde, da en beboer på forsorgshjemmet Saxenhøj overfalder to medarbejdere. Begge overfald har dødelig udgang.

I december 2013 tildeles Københavns Kommune en bøde på 80.000 kr., da en beboer på Ringbo overfalder en medarbejder. Overfaldet har dødelig udgang.

I februar 2012 tildeles Region Midtjylland en bøde på i omegnen af 40.000 kr., da en beboer på Blåkærgård overfalder en medarbejder. Overfaldet har dødelig udgang.

### **Socialforvaltningens handlinger efter Arbejdstilsynets afgørelse**

Socialforvaltningen kan klage Arbejdstilsynets afgørelse, jf. ovenstående. Socialforvaltningen benytter sig af klagemuligheden, når forvaltningen ikke er enig i Arbejdstilsynets afgørelse om, at arbejdsmiljøloven er blevet brudt. Der ligger en vurdering af den enkelte sag til grund, når Socialforvaltningen indgiver klage over Arbejdstilsynets afgørelse. I de tilfælde, hvor der klages over Arbejdstilsynets afgørelse, er det Arbejdstilsynets påstand om, at kommunen har overtrådt arbejdsmiljøloven, der klages over. Forvaltningen følger selvfølgelig altid de anvisninger, som Arbejdstilsynet giver.

Socialforvaltningen indgiver således ikke klage og Arbejdstilsynets afgørelse for at undgå bødeforlæg, men som følge af uenighed i, at forvaltningen har brudt arbejdsmiljøloven. Socialforvaltningen tager naturligvis altid læring fra arbejdsulykker og er optaget af at forbedre arbejdsmiljø og -sikkerhed på forvaltningens arbejdspladser.

Det er vigtigt, at Socialforvaltningen klager over Arbejdstilsynets afgørelser i de tilfælde, hvor forvaltningen ikke mener at have overtrådt arbejdsmiljøloven, da en manglende klage kan tages som udtryk for, at forvaltningen anerkender overtrædelsen af arbejdsmiljøloven. Forvaltningens manglende klage kan have betydning for Arbejdstilsynets indstilling til politiet om retslige påtale og størrelsen af bøden.

Når der sker ulykker på arbejdspladser i Socialforvaltningen – arbejdstilsyn eller ej – forsøger forvaltningen at tage ved lære af dem og forbedre sikkerheden og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. At der forekommer ulykker på arbejdspladser i Socialforvaltningen, og forvaltningen som følge ændrer sikkerhedsprocedurer, er ikke altid ensbetydende med, at gældende sikkerhedsbestemmelser er blevet brudt. Når Socialforvaltningen gør indsigelse mod Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsulykker og tilsynsbesøg, skyldes det, at arbejdsulykker forekommer på forvaltningens arbejdspladser også selvom, at de sikkerhedsmæssige forhold på arbejdspladserne efter forvaltningens opfattelse lever op til gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven. Ulykker på arbejdspladser i Socialforvaltningen bundet ofte i, at der på forvaltningens botilbud blandt andet bor personer med meget udadreagerende adfærd, hvilket udfordrer sikkerheden på arbejdspladsen, også selvom forvaltningen tilpasser arbejdsgangen efter både arbejdsmiljølovens bestemmelser og egne erfaringer fra tidligere arbejdsulykker.