



Arbejdstilsynet

Fyns Politi, Hovedstation
Hans Mules Gade 1
5000 Odense C

Arbejdstilsynet
Tilsynscenter Syd
Landskronagade 33
2100 København Ø

T 70 12 12 88
at@at.dk
www.amid.dk

CVR 21481815

10 juli 2019

Sag
20190019089/2
Ansvarlig:
[REDACTED]

CVR 17143611
P 1003308908

Side 1/4

Indstilling om tiltalerejsning for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynet indstiller herved, at der rejses tiltale mod

Region Syddanmark
CVR nr. 29190909
Damhaven 12
7100 Vejle

til straf for overtrædelse af Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 af lov om arbejdsmiljø med senere ændringer § 38, stk. 1, jf. § 82, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 4, nr. 1, stk. 5, nr. 4, og stk. 6, jf. § 86, og bekendtgørelse nr. 1234 af 29. oktober 2018 om arbejdets udførelse § 4 og § 7, stk. 1, jf. § 30, stk. 1, nr. 1, jf. stk. 3,

ved den 3. december 2018 på Psykiatrisk Afdeling Middelfart, Østre Hougvej 70, 5500 Middelfart, som tidligere straffet for grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen at have været ansvarlig for, at arbejdet i træningskøkkenet i Retspsykiatrisk Afsnit P2 ikke var planlagt, tilrettelagt og blev udført sådan, at det sikkerhedsmæssigt var fuldt forsvarligt, herunder at risikoen for at blive udsat for vold ikke var tilstrækkeligt forebygget, idet den ansatte [REDACTED] udførte træningsarbejde i køkkenet alene sammen med en patient, der var kendt i afsnittet som farlig, og som tidligere var fundet i besiddelse af en kniv, uden at det var tilstrækkeligt forebygget, at patienten kunne komme i besiddelse af knive i køkkenet, og uden at det var muligt for den ansatte at flygte fra køkkenet, hvilket medførte, at patienten satte sig i besiddelse af en kokkekniv og med denne truede den ansatte til at udlevere nøgler til døren til køkkenet, alt hvorved der blev fremkaldt fare for skade på den ansattes liv eller helbred.

Ulykken er undersøgt af Arbejdstilsynet v/ tilsynsførende [REDACTED], som kan afgive vidneforklaring om resultatet af undersøgelsen.

Hvis en ansat uagtsomt overtræder arbejdsmiljølovgivningen, ifalder den ansattes arbejdsgiver som udgangspunkt et strafansvar efter arbejdsmiljølovgivningen. For juridiske personer, herunder offentlige myndigheder, fremgår strafansvaret som arbejdsgiver af arbejdsmiljølovens § 86, jf. reglerne i straffelovens kapitel 5.

Udgangspunktet om, at den ansattes arbejdsgiver ifalder et strafansvar for ansattes overtrædelser, gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter efter arbejdsmiljølovens kapitel 4. Dette fremgår af arbejdsmiljølovens § 83, stk. 3, der tilsvarende finder anvendelse overfor juridiske personer, jf. § 86.

Når Arbejdstilsynet skal vurdere, om arbejdsmiljølovens kapitel 4 er opfyldt i relation til straf, lægges der vægt på, om arbejdsgiveren har opfyldt følgende pligter:

1. om arbejdsgiveren har udarbejdet en arbejdspladsvurdering, jf. lovens § 15 a,
2. om arbejdsgiveren har sørget for, at der er en arbejdsmiljøorganisation, hvor dette kræves, jf. lovens § 19,
3. om arbejdsgiveren har sørget for, at de konkrete arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. arbejdsmiljølovens § 15,
4. om arbejdsgiveren har planlagt og tilrettelagt arbejdet, således at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. lovens § 15,
5. om arbejdsgiveren har sørget for, at de ansatte har fået nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde, jf. lovens § 17, stk. 2,
6. om arbejdsgiveren har ført effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres forsvarligt, jf. lovens § 16,

Arbejdsgiveren skal have opfyldt *alle* de beskrevne pligter for at blive fri for straf.

Ud fra de foreliggende oplysninger i denne sag er det Arbejdstilsynets vurdering, at pligten til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, ikke var opfyldt på overtrædelsestidspunktet.

Arbejdstilsynet har i vurderingen lagt vægt på, at den i sagen omhandlede patient ifølge det oplyste var varetægtsfængslet i surrogat i afsnittet, fordi han var sigtet for at have udøvet personfarlig kriminalitet ved brug af kniv, at patienten tidligere var fundet i besiddelse af en kniv under indlæggelsen, og at han flere gange tidligere havde forsøgt at sætte sig i besiddelse af knive, ligesom patienten blev vurderet som flugtruet. Arbejdstilsynet har videre lagt vægt på, at der til trods for disse oplysninger blev truffet beslutning om, at den ansatte kunne udføre træningsaktiviteter med patienten i et køkken, hvor der ikke var auditiv eller visuel kontakt med andre ansatte, og hvor der ikke var flugtmuligheder i akutte situationer, idet døren ud fra køkkenet med tilhørende mellemgang var låst med 3 låse, der skulle låses langsomt op med en nøgle, ligesom der ikke var andre muligheder for at flygte fra køkkenet. Derudover fremgår det af sagen, at der fandtes skarpe knive i køkkenet, som ikke var

fastgjort og derfor kunne tages med ud fra køkkenet. Endelig har Arbejdstilsynet lagt vægt på, at virksomheden ikke havde fulgt egne procedurer om risikovurdering af den konkrete patient, der havde været indlagt siden sommeren 2018, idet der ikke var udarbejdet en voldsrisikoprofil på den pågældende, hvilket medførte, at patienten forud for påbegyndelsen af træningsaktiviteterne ikke blev risikovurderet ved hjælp af et relevant risikovurderingsværktøj.

Det er på den baggrund Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdsgiveren ikke har planlagt og tilrettelagt arbejdet, så det kunne udføres forsvarligt, og dermed ikke har opfyldt alle sine pligter i henhold til Arbejds miljølovens kap. 4, hvorfor § 83, stk. 3 ikke kan påberåbes af virksomheden.

Vedrørende bødepåstanden:

Arbejdstilsynet indstiller, at der nedlægges påstand om en bode på 100.000 kr.

Bødepåstanden er fastsat under hensyn til, at der er sket en materiel overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, at der under arbejdet var fremkaldt fare for, at den ansatte kunne komme til skade, at virksomheden inden for 4 år tidligere er straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen og under hensyn til virksomhedens størrelse.

De nærmere principper for udmåling af en bode for overtrædelse af arbejdsmiljøloven er beskrevet i vedlagte notat, der indeholder en redegørelse for hovedindholdet i seneste regelændring samt uddrag af bemærkningerne til lovforslag (L31/2015/1). Der henvises også til Rigsadvokatens Meddelelse om Arbejds miljø.

Uddybende redegørelse for bødepåstanden:

I den konkrete sag tager bødepåstanden udgangspunkt i en grundbode på 20.000 kr., idet der er tale om en materiel overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Der henvises herved til Højesterets praksis, der er omtalt i Rigsadvokatens Meddelelse om Arbejds miljø.

Der er herefter for det første tillagt 10.000 kr. til grundbøden, idet der i forbindelse med overtrædelsen foreligger en skærpende omstændighed, jf. § 82, stk. 4, nr. 1, da der under arbejdet var fremkaldt fare for, at den ansatte kunne komme til skade.

Der er herefter for det andet tillagt 20.000 kr. til grundbøden, idet virksomheden tidligere den 20. juni 2016 har vedtaget en bode for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Der henvises til vedlagte kopi af Fyns Politis bodeforelæg af 12. maj 2016. Ifølge § 82, stk. 5, nr. 4, skal dette betragtes som en særligt skærpende omstændighed.

I nærværende sag er der herefter foretaget en differentiering af bøden med 100 % efter lovens § 82, stk. 6. Ved differentieringen er det lagt til grund, at virksomheden har 29.391 ansatte, jf. vedlagte notat om antal ansatte. Oplysningerne stammer fra Danmarks Statistik og vedrører 4. kvartal 2018. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslag L31/2015/1, at grundbøden skal forhøjes med 100 %, når virksomheden har 100 eller flere ansatte.

Sammenlagt giver det en bødepåstand på 100.000 kr.

Side 4/4

Arbejdstilsynet står til rådighed under sagens behandling og beder om orientering om sagens forløb, herunder kopi af anklageskrift eller bødeforelæg, indkaldelse til eventuelle retsmøder og underretning om sagens afgørelse.

Følgende bilag vedlægges i kopi:

- Ulykkesanmeldelse af 5. december 2018 fra virksomheden
- Virksomhedens hændelsesanalyse af 17. januar 2019
- Arbejdstilsynets besøgsrapporter af 29. og 31. januar 2019
- E-mail af 4. februar 2019 fra Arbejdstilsynet til virksomheden
- Arbejdstilsynets afgørelse af 7. februar 2019 vedrørende strakspåbud om planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet i træningskøkkenet på Retspsykiatrisk Afsnit P2.
- Arbejdstilsynets afgørelse af 7. februar 2019 vedrørende strakspåbud om at forebygge fysisk og psykisk vold som følge af gidseltagning
- Virksomhedens tilbagemelding af 14. februar 2019 med tilhørende bilag
- Virksomhedens tilbagemelding af 20. februar 2019 vedrørende risiko for gidseltagning med tilhørende bilag
- Arbejdstilsynets besøgsrapport af 27. februar 2019 vedrørende kontrolbesøg
- Arbejdstilsynets rapport om grove overtrædelser af 25. marts 2019
- Fyns Politis bødeforelæg af 12. maj 2016, vedtaget den 20. juni 2016.
- Notat om antal ansatte i virksomheden
- Arbejdstilsynets notat om den seneste ændring af arbejdsmiljølovens strafudmålingsregler.

Venlig hilsen

A redacted signature consisting of two thick black horizontal bars.