

# Ansvarsfordeling i “Norstine-saken”

*v/ Thomas Rudolf Thomassen,*  
Norcem as

# Ansvar for hva ?

**Erfaringer fra Heidelberg Cements norske bedrifter.  
Norcem og Norstone.**

## **Bakgrunn:**

**Bedriftslege Norcem Brevik**

**KHMS sjef Norcem Brevik**

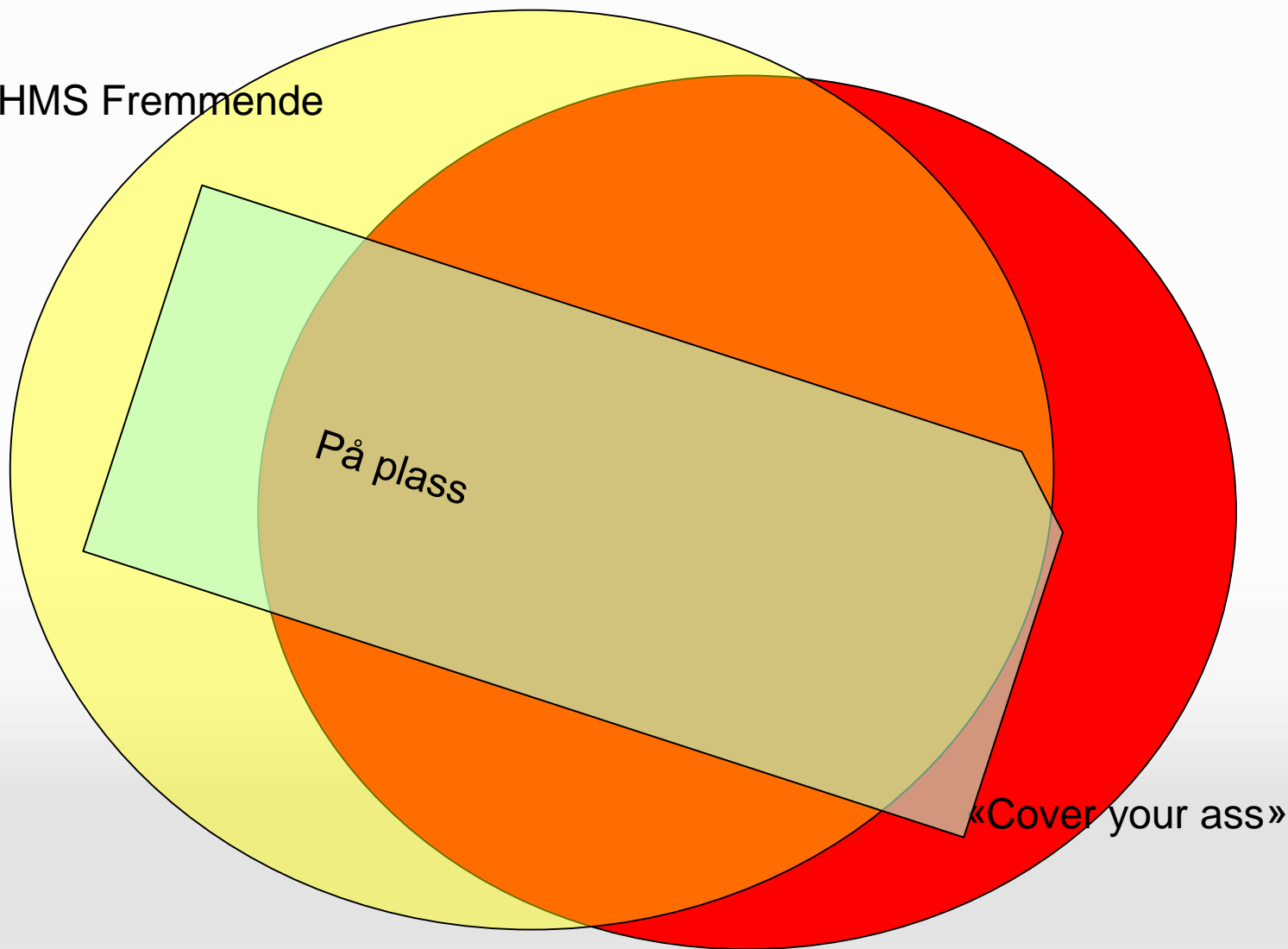
**KHMS direktør Heidelberg cement Northern Europe**

**Lege Norcem Slemmestad, Eternittfabrikken**

# Saker som jeg har vært involvert i

- **Oson saken Norcem Brevik, mars 2000**
- **By pas saken Norcem Brevik, juli 2007**
- **Fall i kvartslageret Norcem Brevik, november 2008**
- **Fallulykken Norstone Årdal, Februar 2015**

HMS Fremmende



# Fallulykka i Årdal 2015

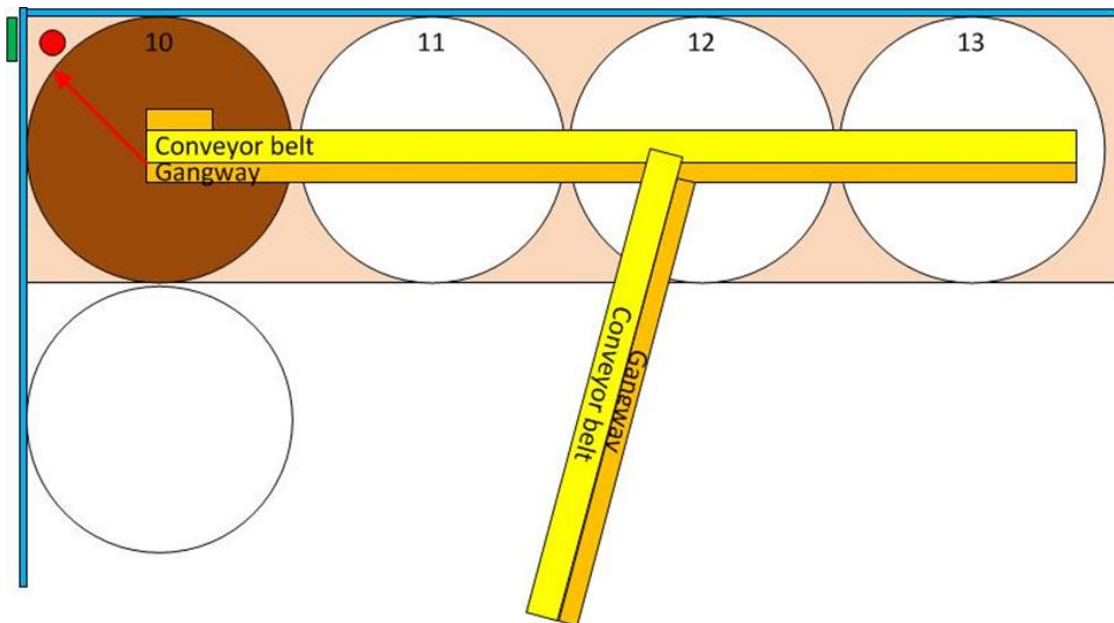
- En person falt gjennom et deksel utenfor silotopp.
- En elektriker hadde tatt seg fram over overfylt silo fram til yttervegg for å skifte ei lyspære på utsida av veggen på bygget som dekker siloene.
- En annen person tok seg over silotoppen fram til elektrikeren og falt igjennom dekselet som var satt opp som beskyttelse mot vær og vind. Den omkomne hadde ingen oppgave i forbindelse med skifte av lyspære.



## Oversiktsbilde over silotoppen

Overview over top silo, (schematic)

- = Lamp with defect bulb
- = Conveyor belt
- = Gangway
- = Filled silo
- = space between silos covered with chipboard on wooden beams
- = hole which the deceased fell through
- = Outer wall



For å kunne skifte lyspære på en sikker måte, blei siloen overfylt og uttapping låst.







**HEIDELBERGCEMENT**



## Hva var gjort forut for lyspæreskiftet?

- Det var gjennomført en forenklet SJA av elektrikerens, en såkalt sjekklister.
- Et par risikoforhold var identifisert og tiltak iverksatt, herunder låsing av silo for å unngå uttapping.
- Fare for fall var vurdert, men ikke sett på som noe problem idet elektrikerens skulle stå på sanda og støtte seg til veggen når han skifta lyspæra.
- Den forulykkede hadde ikke deltatt i SJAen og skulle heller ikke være med på lyspæreskiftet.

# Politiets forelegg og dommen i Stavanger Tingrett

- Arbeidsmiljøloven S 19 - I og § 3 - 2 tredje ledd
- for som innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten, i virksomhet hvor det skal utføres arbeidsoppgaver som kan innebære særlig fare for liv og helse, å **ha unnlatt å utarbeide skriftlig instruks** om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes
- Når et straffebud er overtrådt av noen som har handlet på vegne av et foretak, kan foretaket straffes.
- Arbeidsmiljøloven §19-I og internkontrollforskriften §5 første ledd nr 6,
- for som arbeidsgiver **ikke å ha skriftlig dokumentert kartlegging av farer** og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, og utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene.

# Arbeidsmiljølovens § 3-2.3 Krav til skriftlig sikkerhetsinstruks

- ***Hvis det skal utføres arbeid som kan innebære særlig fare for liv eller helse, skal det utarbeides en skriftlig instruks om hvordan arbeidet skal utføres og hvilke sikkerhetstiltak som skal iverksettes.***
- **Hva betyr dette?**
- **Ved skift av lyspære med fare for fall:**
  - Skal det foreligge en generell sikkerhetsinstruks?
    - I så fall, hvordan kan spesifikke forhold knyttet til et konkret lyspæreskift ivaretas?
- **Hva er formalkravet til en skriftlig sikkerhetsinstruks?**
  - Kan den være muntlig?
- **Rutinearbeid kontra ad hoc oppgaver**
  - For rutine oppgaver kan det utarbeides formelle sikkerhetsinstruks som legges inn i styringssystemet.
  - Hvordan kan dette løses ved ad Hoc oppgaver, noe som i stor grad vil gjelde vedlikeholdsarbeid.

## Hva sier lov og forskrift om hvordan kravet til sikkerhetsinstruks skal forstås?

- Sikkerhetsinstruksen skal være skriftlig.
- Utover dette, er det ingen nærmere retningslinjer om hvordan dette kravet skal forstås.
- Kan man ha etablerte sikkerhetsinstruks for enhver farlig situasjon som kan oppstå?
- Er SJA løsningen?
- SJA som metode er meget utbredt i industrien for å løse dette. Metodikken har også vært gjenstand for sikkerhetsforskning. Men SJA er ikke omtalt i noe regelverk og Arbeidstilsynet vil ikke si at SJA er en akseptabel løsning. Lovverket setter ikke noe krav til SJA, den setter krav til skriftlig sikkerhetsinstruks.

# Kravet til risikovurderinger

- **IK-forskriftens § 5 punkt 6: Virksomheten skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene. Dette må dokumenteres skriftlig.**
  - Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen.
- **AML § 3-1, 2, c: Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen**
  - Hvem er arbeidsgiver i denne forbindelse?
  - Hva dersom en lastebilsjåfør skal levere et pukklasse, og han oppdager at det er mange aktiviteter og mye folk på losseplassen? Kan sjåføren gjennomføre denne risikovurderinga uten at arbeidsgiver er tilstede?

# Andre lovkrav til risikovurderinger

- **Forskrift om utførelse av arbeid §27-2: Risikovurdering og HMS-plan for bergarbeid**
  - sikker persontransport,
  - forstøtning,
  - stabilisering av grunnen,
  - sikkerhet ved mulighet for blokkfall eller blokkutglidning,
  - kontroll av arbeidsplassen,
  - registrering og oppbevaring av målinger.

## § 17-1 Kollektiv fallsikring prioriteres fremfor personlig fallsikringsutstyr,

- b) arbeidsutstyret er dimensjonert for det arbeidet som skal utføres og for forutsigbare belastninger,
- c) stillaser skal være stabile og at underlaget har tilstrekkelig bæreevne til å oppta de belastningene som det blir påført,
- d) arbeidet utføres i henhold til ergonomiske prinsipper fra en egnet overflate. Dersom dette ikke er mulig skal arbeidsgiveren velge det arbeidsutstyr som på best mulig måte opprettholder sikre arbeidsforhold,
- e) atkomstveier tilpasses etter hvor ofte arbeidstakerne forflytter seg, hvor lenge de er i bruk, og atkomstenes høyde,
- f) atkomstveier kan brukes til evakuering i en nødssituasjon,
- g) forflytning mellom atkomstveier og arbeidsplattformer, stillasgulv eller gangbroer ikke medfører ytterligere risiko for fall,
- h) det monteres sikringsinnretninger mot fall der det er nødvendig. Kollektive fallsikringsinnretninger kan kun være gjennombrutt på atkomststeder med stiger eller trapper, og
- i) utstyr sikres for å forhindre at gjenstander faller ned og utgjør en fare for andre personer.



# Hvilke risikovurderinger må en bedrift gjennomføre og dokumentere?

## ■ Generelle risikovurderinger – ROS analyser

- NS 5814:2008 NSO har tidligere gitt praktisk opplæring for bedrifter
- Vi bruker et dataverktøy i RMT+ for å håndtere alle hendelsene

## ■ Risikovurderinger ved nybygg , endringer ol. Etter byggherreforskriften

- Driftsfasen
- Anleggsfasen

## ■ Sikker Jobb analyser

- Forenklet analyse, sjekklister
- Komplette SJA

## ■ Spesifikke risikoanalyser

- Støy
- Vibrasjoner
- Kjemikalier

# Hvem er arbeidsgiver i lovens forstand?

- **AML § 19-1. Ansvar for innehaver av virksomhet, arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten**
- **Ved forsettlig eller uaktsom overtredelse av bestemmelse eller pålegg gitt i eller i medhold av denne lov, straffes innehaver av virksomhet, arbeidsgiver eller den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten med bøter eller fengsel inntil ett år eller begge deler**
- **Arbeidsledere er helt klart personer som i arbeidsgivers sted leder arbeidet.**
  - Hva med en bas som ikke har personalansvar?
  - Men hva med en elektriker som i betydelig grad administrerer sitt eget arbeid?
  - Og hva med en langtransport sjåfør?
- **Ingen klare retningslinjer i lov og forskrift. Vil være gjenstand for skjønnsmessig vurdering.**

## Fra lagmannsrettens dom:

- En arbeidsgiver eller arbeidstaker kan, ikke høres med at et arbeid ikke er «*særlig fare for liv og helse*» dersom vedkommende subjektive vurdering fraviker fra hva en objektivisert vurdering tilsier.
- Hadde lovens målestokk vært subjektiv ville lovens overordnede mål om at arbeidsmiljøet skal være «*...fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet...*» **blitt tilfeldig og variert med de personlige forutsetninger og erfaringer til den enkelte virksomhetsleder**
- Hvordan skal man i praksis kunne sikre seg en objektiv vurdering av risikoforholdene? De fleste risikovurderinger (untatt Hazop) vil være kvalitative eller semikvalitative og dermed subjektive.

## Flertallets vurdering (2 fagdommere og 2 meddommere)

- **Spørsmålet er om det fra arbeidsgivers side skulle vært utarbeidet skriftlig instruks for dette arbeidet, eller om den sikkerhetssjekk A foretok bygget på skriftlige prosedyrer og retningslinjer og er i samsvar med lovens krav.**
- **Flertallet finner at dette ikke tilfredsstillter kravet til skriftlig instruks. Det er etter loven arbeidsgiver, eller den som i arbeidsgivers sted som skal utarbeide slik instruks. Flertallet legger til grunn at A var en del av ledelsen i virksomheten, men hans lederansvar var knyttet elektro og automasjon. For øvrig var A underlagt driftsansvarlig i X, Slik flertallet ser det, påhvilde det selskapets ledelse på nivå over A å utarbeide slik instruks.**
- **Altså: Skriftlige instruks må utarbeides av arbeidsleder eller over.**

## Det bestemmente mindretallets vurdering

- Elektrikeren A, ved siden av å følge prosedyrene for sikker utkobling og LOTOTO, også hadde foretatt sikkerhetssjekk og vurdert risikoen ved arbeidet før han satte i gang.
- Nedtegnet skriftlig i «blokka», der det fremgår at det etter hans vurdering ikke var fare for fall, og ingen risiko for elektrisitet eller drukning/kvelning.
- Dette må etter mindretallets vurdering anses som gjennomføring av sikker jobb analyse ( SJA), der man kunne ta en «take one»/«sikkerhetssjekk» ved arbeid av mindre komplisert art.
- Hensett til at A, som ansvarlig for elektro- og automasjon på anlegget, var en del av ledelsen, kan det ikke kreves at han skulle innkalle eksempelvis driftsleder og/eller vedlikeholdslederen til møte for å sette opp skriftlig instruks for hvordan det konkrete arbeidet med å skifte lyspærer skulle gjennomføres.

# Arbeidstilsynet innga anmeldelse til politiet 17.06.2015

- **For overtredelse av arbeidsmiljøloven, arbeidsplassforskriften og internkontrollforskriften.**
- **Stikkordsmessig omhandlet anmeldelsen følgende forhold:**
  - at bygningsmessige forhold ikke var fullt forsvarlig,
  - at det ikke var utarbeidet skriftlig instruks for arbeidsoperasjon som innebær særlig fare for liv og helse,
  - at bygninger og bygningselementer ikke var utformet og innredet slik at vedlikehold ikke kunne foregå farefritt,
  - at det ikke var sikker adkomst til arbeid med montering av tekniske installasjoner,
  - at en arbeidsplass i høyden ikke var solid og stabil samt at virksomheten ikke hadde kartlagt farer og problemer eller vurdert risiko, samt utarbeidet tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene på arbeidsplassen i forbindelse med arbeidsoperasjonen i saken.

## Høyesteretts avslag på anken

- Ankeutvalget finner enstemmig at det ikke er tilstrekkelig grunn til at anken blir fremmet for Høyesterett, jf. straffeprosessloven § 323. Anken tillates derfor ikke fremmet.



## Mine konklusjoner:

- **Myndighetens fokus på skyld og straff fremmer ikke sikkerheten.**
- **All forskning viser at fokus på tilgrunnliggende årsaker og læring fremmer sikkerhet.**
- **AMLs krav til sikkerhetsinstrukser er uklar**
- **SJAens plass som risikovurdering og særlig som sikkerhetsinstruks i forbindelse med ad hoc oppgaver er svært usikker sett i forhold til lovverket.**
- **I retten gjøres vurderingen om lovens krav er oppfylt av personer som ikke har noen kompetanse i sikkerhetsarbeid og ikke fra industrien. Vurderingene blir ofte teoretiske betraktninger.**
- **Arbeidstilsynet er politiets forlengede arm ved ulykker:**
  - Ikke gi Arbeidstilsynet flere opplysninger enn akkurat hva de spør etter.
  - Tenk ikke høyt om årsaker sammen med AT
  - Møt med advokat når arbeidstilsynet kommer etter en ulykke.

# Mine konklusjoner

- **Mange bedrifter må investere betydelig i kompetanse, opplæring og dokumentasjon for å komme på et rimelig nivå med tanke på å unngå straff. Lista må løftes betydelig. Det er nødvendig å tenke helt nytt for de fleste av oss.**
- **Når bøter gis: godta dem**
  - Behandlingen i rettsvesenet gjøres av folk som ikke er profesjonelle hverken på HMS eller industri
  - En sak i retten koster langt mer enn boten
  - Det lite å lære av an slik prosess

## Hva er Just culture?

- **”Just Culture er en kultur hvor frontlinjeaktører eller andre ikke skal straffes for gjerninger, utelatelser eller beslutninger som de tar og som er i samsvar med deres erfaring og trening, men hvor grov uaktsomhet, bevist unnløtelse og skadelig handling ikke er tolerert.”**
- **Grov uaktsomhet, forsett, klare brudd på sikkerhetsinstrukser og destruktive handlinger er imidlertid ikke tolerert.**

## Hvorfor er Just culture en forutsetning for at erfaringene med ulykker kan føre til redusert risiko?

- **"Inntil du har en åpen rapporterende kultur, vil du aldri ha en riktig kunnskap om hva som faktisk skjer, og før du har kunnskap om hva som virkelig skjer, er det ikke mye du kan gjøre med det". (Paul Wilson, direktør av EUROCONTROL Airport Business Unit)**
- **Sidney Decker om Just Culture**
  - <http://www.youtube.com/watch?v=t81sDiYjKUK>
- **Det er ingen grunn til å anta at ikke Just culture en forutsetning både internt i en bedrift, men også mellom bedrifter og myndigheter for at man skal kunne finne de virkelige tilgrunnliggende årsaker og dermed kunne bruke kunnskapen fra ulykker og nestenuhell i det skadeforebyggende arbeidet.**

# Hva er konsekvensen av mangelen på Just culture?

## ■ Redusert åpenhet

- Av frykt for straff vil ansatte ikke fortelle om egne feil, dumme handlinger og svakheter
- Man vil forsøke å skyldre på andre
- Den tilgrunnliggende årsak vil ofte ikke komme fram, kun den utløsende årsak til ulykker
- Når Just Culture foreligger, vil ansatte synes det er spennende og interessant å penetrere de mer dyptliggende årsaker til farlige forhold. Dette er ikke tilfelle i kulturer der frykten for straff og irettesettelser foreligger.

## ■ Redusert rapportering

- Reduserer muligheten for læring
- Manglende rapportering gir et spinkelt beslutningsgrunnlag. De skadereduserende tiltak som besluttes, er ikke alltid de riktige.
- Gjelder flere enn Norcem, kfr. Statens vegvesen.

## ■ Redusert sikkerhet