
December 2022

Arbejds miljø- klagenævnet Årsberetning 2021



Ankestyrelsen

ANKESTYRELSEN

Telefon: 33 41 12 00 mandag til fredag klokken 9-15

Postadresse: Ankestyrelsen, 7998 statsservice

Mailadresse: ast@ast.dk

Hjemmeside: www.ast.dk

ISBN nr.: 978-87-7811-464-8

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1: FORORD	4
LÆSEVEJLEDNING	5
KAPITEL 2: OM ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET	6
MEDLEMMER	7
KAPITEL 3: NÆVNETS KOMPETENCE	10
Lovområder	10
KAPITEL 4: AFGØRELSE OM KLAGEFRIST	11
KAPITEL 5: KLAGEBERETTIGELSE	13
KAPITEL 6: GENOPTAGE PÅ FORVALTNINGSRETTLIGT GRUNDLAG	14
KAPITEL 7: REAKTIONSFORM	15
KAPITEL 8: RETTE MODTAGER	16
KAPITEL 9: AFGØRELSER FRA 2021	17
Arbejds miljøarbejde	17
Arbejdspladsvurdering (apv)	19
Arbejdssteders indretning	20
Arbejdets udførelse	22
Byggepladser	32
Tekniske hjælpemidler, maskiner m.v.	37
Andre tekniske hjælpemidler	38
Arbejde med ulovlige stoffer og materialer	40
Brug af autoriseret rådgiver	42
Hviletid og fridøgn	43
Psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler mm.	44
Unge under 18 år	48
Værnemidler	50
Rygning på arbejdspladser og serveringssteder	51
KAPITEL 10: STATISTIK	53

Kapitel 1: Forord

Arbejdsmiljøklagenævnet holdt 10 møder i 2021, hvoraf de fem er afholdt som fysiske møder og fem er afholdt som SKYPE møder på grund af udbrud af covid-19.

I 2021 modtog Arbejdsmiljøklagenævnet i alt 223 nye sager og behandlede 237 sager. I 200 af disse sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste, ophæve/ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. 176 afgørelser blev stadfæstet, 15 afgørelser blev ophævet, og 9 afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

I 29 sager blev der truffet afgørelser med andre udfald, som fx afvisning på behandling af klagen, fordi der ikke var klaget rettidigt, afslag på at få en sag genoptaget, eller klagen blev trukket tilbage, inden sagen var afgjort.

Der blev givet dissens i 58 af de 229 sager. I kapitlet med statistik er en oversigt med fordeling af sagerne på emner.

I de sidste 8 sager var der tale om anmodninger om aktindsigt.

I 2021 omgjorde Arbejdsmiljøklagenævnet 24 afgørelser fra Arbejdstilsynet. Omgørelser er sager, hvor nævnet enten har ophævet/ændret eller hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse.

Omgørelsesprocenten i 2021 er 13 procent. Der er dermed tale om en svag stigning i forhold til 2020, hvor den var 11 pro-cent. Omgørelsesprocenten har i øvrigt været støt faldende siden 2015, hvor nævnet omgjorde 28 procent af Arbejdstilsynets afgørelser.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2021 var 3,9 måneder. Sagsbehandlingstiden er dermed uændret i forhold til 2020.

Formanden og sekretariatet har i årets løb holdt et møde med Arbejdstilsynet for at orientere tilsynet om Arbejdsmiljøklage-nævnets praksis.

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet har udsendt 10 nyhedsbreve med offentliggørelse af 47 af nævnets afgørelser fra 2021 i anonymiseret form. Det er afgørelser, der er af principiel eller almen interesse.

Nyhedsbrevene kan læses her: [Nyhedsbreve 2021 — Ankestyrelsen \(ast.dk\)](#) Nyhedsbrevene indeholder links til Retsinformation, hvor afgørelserne kan læses i deres helhed.

[Retsinformation hjemmeside](#)

LÆSEVEJLEDNING

Årsrapporten er bygget op omkring de forskellige emner, hvor nævnet har truffet afgørelse i 2021.

Når der omtales en sag, der er offentliggjort, vil der være et link til Retsinformation, hvor man kan læse afgørelsen i sin helhed.

Enkelte sager kan være omtalt flere steder. Det kan fx gøre sig gældende, hvis nævnet både har truffet afgørelse om, hvem der er rette modtager af et påbud og om lovmedholdeligheden af det givne påbud. Tilsvarende, hvis der er givet et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med et påbud.

De enkelte afsnit om lovgivning er ikke udtømmende for de regler, der gælder for området, men er hovedregler, der er ud-valgt i lyset af de eksempler på afgørelser, der er gengivet.

Det vil fremgå, hvis der er givet dissens i afgørelserne.

Med venlig hilsen

Cathrine Due Billing
Formand for Arbejdsmiljøklagenævnet

Kapitel 2: Om Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnet blev oprettet den 1. januar 1999 som klageinstans på arbejdsmiljøområdet. Den gældende lov om arbejdsmiljø trådte i kraft den 1. juli 1977, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021.

Nævnet er en forvaltningsmyndighed, som hører under Beskæftigelsesministeriets ressortområde. Ministeriet er ansvarlig for lovgivningen om arbejdsmiljø, herunder nævnets forretningsorden.

Nævnet er øverste administrative klageinstans, og nævnets afgørelser kan derfor ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Afgørelserne kan dog indbringes for Folketingets Ombudsmand eller ved civile søgsmål ved domstolene.

Nævnet er et juridisk klagenævn, som er uafhængigt og er derfor ikke bundet af instrukser fra ministeren, ministeriet eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse.

Der foretages en fuldstændig efterprøvelse af såvel retlige som skønsmæssige spørgsmål, herunder hjemmelsspørgsmål. Nævnets afgørelser er skriftlige og skal være ledsaget af en begrundelse.

Nævnets kompetence omfatter også forvaltningsretlige spørgsmål, som måtte knytte sig til de påklagede afgørelser.

I forbindelse med behandling og oplysning af en sag gælder de forvaltningsretlige regler og grundsætninger. Med hensyn til sagens oplysning gælder officialprincippet, og parterne inddrages i forberedelse af sagen gennem partshøring.

Afgørelser træffes som udgangspunkt i møder med deltagelse af nævnets medlemmer.

Nævnet er beslutningsdygtigt, når der ud over formanden er mindst tre medlemmer fra arbejdsgiversiden samt tilsvarende mindst tre medlemmer fra lønmodtagersiden til stede.

Afgørelser træffes ved stemmeflertal. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende. Det fremgår af afgørelsen, om der er enighed om afgørelsen, eller om det er et flertal af nævnsmedlemmerne, der har truffet afgørelsen. Navne på dem, der har truffet afgørelsen angives ikke. En begrundelse for en eventuel dissens anføres kort i afgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet offentliggør afgørelser af almen interesse eller af principiel betydning.

Klager, der udelukkende angår spørgsmål i relation til Arbejdstilsynets sagsbehandling, herunder tilrettelæggelsen og gennemførelsen af tilsynsbesøg, kan ikke indbringes for nævnet, men i stedet indbringes for Arbejdstilsynets direktør med klageadgang til beskæftigelsesministeren. Det samme gælder for klager over Arbejdstilsynets administration og myndighedsudøvelse, herunder hvordan tilsynet tilrettelægger og gennemfører tilsynsbesøg. Nævnet har heller ikke kompetence til at behandle klager over bødeforlæg.

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden for Arbejdsmiljøklagenævnets kompetence.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

Formanden kan træffe afgørelse

I sager, der alene vedrører fristen for at efterkomme et påbud, opsættende virkning eller for sent indgivet klage, har nævnets formand kompetence til at træffe afgørelse på nævnets vegne, medmindre et eller flere af nævnets medlemmer ønsker sagen mødebehandlet.

Formanden har ikke truffet afgørelser herom i 2020.

Efter en skriftlig høring af nævnet, kan formanden træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

Formanden har i 2020 truffet en række sådanne afgørelser. Det vil fremgå under de enkelte emner, hvor mange sådanne afgørelser formanden har truffet.

Formanden har kompetence til alene at træffe afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven eller udstationeringsloven.

Formanden har truffet en afgørelse herom i 2020.

Formanden har endvidere kompetence til at træffe afgørelser efter reglerne om godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne.

Formanden har truffet en afgørelse herom i 2020.

MEDLEMMER

Nævnet består af en formand, 12 beskikkede medlemmer og deres suppleanter. 10 af de beskikkede medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter, mens de sidste to beskikkede medlemmer er sagkyndige uden stemmeret.

De sagkyndige medlemmer udpeges efter indstilling fra henholdsvis Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse (nu Sundhedsministeriet) og Danmarks Tekniske Universitet (DTU). Formanden skal have bestået juridisk kandidateksamen og være ansat i Ankestyrelsen.

De beskikkede medlemmer og deres suppleanter udpeges af beskæftigelsesministeren for fire år ad gangen og kan genudpeges. Der er ingen begrænsning i forhold til antallet af perioder, der kan ske genudpegnings.

[Arbejdsmiljøklagenævnets sammensætning pr. 31. december 2021.](#)

Formand

Ankechef Cathrine Due Billing, Ankestyrelsen

Fire medlemmer er indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Sarah Walter

Stine Filtenborg

Lene Christiansen

Morten Bisgaard Andersen

Suppleanter

Kristina Holtoug Seehuusen

Dorte Pedersen

Niels Sørensen

Nina Hedegaard

Et medlem er indstillet af Akademikerne

Birgit Tamberg Andersen

Suppleant

Tine Trabolto

Et medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Lena Søby

Suppleant

Christina Suhr Raby

Et medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landbrug og Fødevarer i fællesskab

Helle Birk Domino

Suppleant

Jens Skovgaard Lauritsen

Et medlem er indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Morten Holm Bundgaard

Suppleant

Merete Preisler

Et medlem er indstillet af KL, regionerne samt Skatteministeriet i fællesskab

Nina Roth

Suppleanter

Susanne Stærkind

Louise Maria Kock Albret

Et medlem er indstillet af Ledernes Hovedorganisation

Lars Andersen

Suppleant

Signe Tønnesen Bergmann

Et medlem er indstillet af Danmarks Tekniske Universitet (DTU)

Lise Brown Christiansen

Suppleant

Lars Villadsen

Et medlem er indstillet af Sundheds- og Ældreministeriet

Anette Kærgaard

Suppleant

Ellen Bøtker Pedersen

Sekretariat for Arbejdsmiljøklagenævnet pr. 31. december 2020

Britta Maar

Lotte Rasmussen



Jonas Lyngse Larsen

Kapitel 3: Nævnets kompetence

LOVOMRÅDER

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet efter lov om arbejdsmiljø og tilhørende bekendtgørelser, herunder forvaltningsretlige spørgsmål, der knytter sig hertil.

[Lov om røgfri miljøer](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler også klager over Arbejdstilsynets afgørelser truffet som led i tilsynet med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer. Lov om røgfrie miljøer trådte i kraft den 15. august 2007.

[Lov om elektroniske cigaretter m.v.](#)

Ved lov nr. 426 af 18. maj 2016 om elektroniske cigaretter, som trådte i kraft 7. juni 2016, blev Arbejdsmiljøklagenævnet klageinstans for Arbejdstilsynets afgørelser om elektroniske cigaretter.

[Kompetence om pesticidudbringningsmaskiner](#)

Siden 18. juni 2011 er Arbejdsmiljøklagenævnet klageinstans for afgørelser, der træffes af Arbejdstilsynet efter bestemmelser om indretning af maskiner, der er specielt beregnet til udbringning af plantebeskyttelsesprodukter (pesticidmaskiner), med henblik på at forebygge forurening fra disse maskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse om pesticidudbringningsmaskiner, jf. bekendtgørelse nr. 650 af 15. juni 2011.

[Lov om udstationering af lønmodtagere mv.](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet er klageinstans for afgørelser, der træffes af Arbejdstilsynet efter denne lov.

[Lov om fonden for forebyggelse og fastholdelse](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet er klageinstans i forhold til afgørelser efter lovens § 24, stk. 2, om afviste ansøgninger og tilbud, jf. lovens § 34, stk. 2.

Kapitel 4: Afgørelse om klagefrist

LOVGIVNING

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven, lov om røgfri miljøer, lov om e-cigaretter, lov om udstationering af lønmodtagere, lov om fonden for forebyggelse og fastholdelse og afgørelser om indretning af pesticidudbringnings-maskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse, hvor Arbejdstilsynets klagenævnet er klageinstans, skal indbringes for nævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Klagen skal sendes til Arbejdstilsynet, som vurderer sagen på ny. Hvis Arbejdstilsynet helt eller delvist fastholder sin afgørelse, videresendes klagen til Arbejdstilsynets klagenævnet. Arbejdstilsynet afgiver samtidig en udtalelse om sagen til nævnet.

Opsættende virkning

Rettidig klage til Arbejdstilsynets klagenævnet har som udgangspunkt opsættende virkning, indtil nævnets afgørelse foreligger.

Klage har dog ikke opsættende virkning ved påbud, hvorefter forholdene straks skal bringes i orden ("strakspåbud"), påbud, hvorefter faren straks skal imødegås, herunder at arbejdet skal standses ("forbud").

Herudover kan nævnet beslutte at fratage en klage opsættende virkning, fx under henvisning til forholdenes uforsvarlighed.

RESTRIKTIV PRAKSIS

Retningslinjer ved vurdering af for sent indkomne klager

Arbejdstilsynets klagenævnet følger en restriktiv praksis på området. Det betyder, at selv en mindre overskridelse af klagefristen ikke kan accepteres, og at en klage derfor afvises.

For sent indkomne klager vil blive afvist, medmindre der er en særlig grund til at behandle sagen. Som særlige grunde kan nævnes:

Klagefristens begyndelsestidspunkt skal beregnes fra et senere tidspunkt:

- Modtageren kan godtgøre, at afgørelsen ikke er kommet frem inden udløbet af klagefristen.
- Ansatte på virksomheden ikke er blevet underrettet om afgørelsen inden klagefristens udløb og klager umiddelbart efter underretningen.
- Afgørelsen mangler begrundelse eller på afgørende punkter er ufyldstgørende.
- Afgørelsen ikke er forsynet med klagevejledning.
- Klagen er rettidigt indgivet, men adresseret forkert.

Dispensationsgrunde:

- Der foreligger en åbenbart urigtig afgørelse.
- Klager har oplyst særlige omstændigheder/grunde til, at klagen ikke er rettidigt indgivet, og som ikke skyldes klagerens forhold.
- Hvis der er usikkerhed om, hvorvidt en henvendelse efter afgørelsen er truffet, men inden udløbet af klagefristen, skal opfattes som en klage. Dette selvom parten ikke direkte bruger ordet "klage", og Arbejdstilsynet ikke har opfyldt sin forvaltningsretlige pligt til at undersøge, om en henvendelse er en klage.

- Sagen har principiel karakter.
- Hvis det er klart og tydeligt, at en forhåndsklage skal betragtes som en klage over den kommende afgørelse, og der ikke er tvivl om, at der er tale om samme resultat i afgørelsen, som klager er utilfreds med. Arbejdstilsynet skal i afgørelsen tydeligt oplyse klager om, at afgørelsen betragtes som påklaget, og at klager kan rette henvendelse, hvis han ikke ønsker klagen opretholdt.
- Klager i tidsrummet mellem et tilsynsbesøg og afgørelsen har tilkendegivet at ville klage og Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen har vejledt om, at klager inden udløbet af klagefristen skal oplyse, om han ønsker at klage.

Der gælder ikke særlige formkrav til indgivelse af en klage. Dette kan for eksempel ske ved en opringning eller i en mail.

VIRKSOMHEDERS TILBAGEMELDINGER

Virksomhedernes tilbagemeldinger på påbud

I sager, hvor virksomheden har fået en frist for at efterkomme påbuddet, skal virksomheden, inden for nogle fastsatte tidsfrister, give Arbejdstilsynet en tilbagemelding på, hvordan påbuddet er efterkommet.

Parallelt hermed har virksomheden mulighed for at klage over det påbud, de har fået - inden for en 4 ugers klagefrist. Der er tale om to forskellige initiativer, som har hver deres formål og hver deres juridiske ophæng.

Da tilbagemeldingen er møntet på at skulle håndtere andre forhold end en klage, stiller nævnet krav om en vis sproglig tydelighed, for at virksomhedens tilbagemelding også skal kunne opfattes som en egentlig klage over afgørelsen.

Ved uklarheder bør Arbejdstilsynet afklare, om en henvendelse eventuelt i en tilbagemelding (inden udløb af klagefristen) er en klage.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har afgjort 17 sager, hvori der indgik spørgsmål, om klagefristen var overholdt, eller der var grundlag for at dispensere for klagefristen.

I tre sager fandt nævnet, at der var klaget rettidigt. I en af sagerne havde Arbejdstilsynet ved en fejl først registreret modtagelsen af klagen efter klagefristens udløb. I de to andre sager fandt nævnet det dokumenteret, at virksomheden havde givet udtryk for, at virksomheden ønskede at klage, uden det var noteret på sagen. Nævnet fandt på den baggrund, at der var klaget rettidigt, hvorfor klagerne blev behandlet.

I de 14 øvrige sager blev klagerne ikke behandlet, da afgørelserne var påklaget for sent.

Nævnet fandt, at der i disse sager ikke forelå oplysninger, som kunne begrunde den for sent indgivne klage. Nævnet fandt heller ikke, at sagerne indeholdt særlige forhold eller principielle elementer, som kunne begrunde en behandling af de for sent indgivne klager. Der var heller ikke tale om åbenbart urigtige afgørelser.

Kapitel 5: Klageberettigelse

LOVGIVNING

Efter reglerne om partsstatus og deraf følgende adgang til at klage over en afgørelse truffet af en myndighed forudsætter det, at klager enten er adressat for afgørelsen eller har en væsentlig, individuel og retlig interesse i sagen.

Væsentlig interesse kan bl.a. indebære, at afgørelsen har direkte konsekvenser for en, eller man er berørt af resultatet. I særlige tilfælde kan en afledt interesse være væsentlig, hvilket afhænger af en konkret vurdering. Ved bedømmelsen af, om en sådan indirekte interesse er tilstrækkelig væsentlig til at kunne medføre partsstatus, må der foretages en konkret vurdering, der inddrager bl.a. mængden og arten af de led, der er mellem sagens udfald og den aktuelle betydning for den pågældende.

Individuel interesse indebærer bl.a., at afgørelser af generel karakter, der påvirker mange personer, som udgangspunkt udelukker mange indirekte berørte personer som klageberettiget. Sager om afgørelser, der på ensartet måde gør indgreb i en større ikke nærmere afgrænset personkreds' interesser, ikke kan anses for omfattet af forvaltningslovens partsregler i forhold til de enkelte medlemmer af denne personkreds.

Retlig interesse betyder som udgangspunkt, at en moralsk eller følelsesmæssig interesse i en sag ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at udløse klageberettigelse. Det afhænger dog af en konkret vurdering. Fastlæggelsen af sagens tema og dermed kredsen af de interesser, der knytter sig til sagens udfald kan efter omstændighederne have betydning for, hvem der må anses for part i sagen.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet to afgørelser om klageberettigelse. Begge sager var fra samme tilsynsbesøg på et jobcenter i en kommune.

Klager var ikke adressat for afgørelserne. Nævnet fandt, at klager ikke havde en væsentlig, individuel og retlig interesse i Arbejdstilsynets afgørelser. Klager var derfor ikke part i sagerne og derfor ikke klageberettiget.

Kapitel 6: Genoptage på forvaltningsretligt grundlag

JURIDISKE GRUNDLAG

En sag kan blive genoptaget på forvaltningsretligt (ulovbestemt) grundlag, hvis

- der kommer nye oplysninger af så væsentlig betydning, at der er en vis sandsynlighed for, at sagen ville have fået et andet resultat, hvis myndigheden havde haft oplysningerne i forbindelse med den oprindelige afgørelse eller
- der sker en væsentlig ændring med tilbagevirkende kraft af de retlige forhold, som den oprindelige afgørelse blev afgjort efter eller
- myndigheden i forbindelse med en tidligere afgørelse har begået væsentlige sagsbehandlingsfejl.

Arbejdstilsynets afgørelse om afslag på genoptagelse kan påklages til Arbejds miljøklagenævnet.

Nævnet har truffet to afgørelser om genoptagelse på ulovbestemt grundlag.

GRUNDLAG FOR AT GENOPTAGE

I den ene sag fandt Arbejds miljøklagenævnet grundlag for at genoptage sin tidligere trufne afgørelse på forvaltningsretligt grundlag. Nævnet vurderede, at der var kommet nye væsentlige oplysninger, som ville have betydet, at sagen ville have fået et andet resultat, hvis nævnet havde haft oplysningerne i forbindelse med sin oprindelige behandling af sagen.

Efter nævnet havde truffet sin afgørelse kom det frem, at Arbejdstilsynet vurderede, at de ansattes arbejde med indsamling af almindelig dagrenovation alligevel ikke indeholdte særlig risiko for, at deres arbejdstøj blev udsat for smittefarlige organismer i et sådan omfang, at de af sundhedsmæssige årsager ikke måtte spredes. Arbejdstilsynet gav overfor nævnet udtryk for en ændret arbejdsmiljøfaglig vurdering af de ansattes forhold end der var fremkommet i forbindelse med sagens behandling. Nævnet genoptog derfor sagen og behandlede den på ny med inddragelse af de nye oplysninger.

IKKE GRUNDLAG FOR AT GENOPTAGE

I den anden sag fandt Arbejds miljøklagenævnet ikke grundlag for, at sagen skulle genoptages. Der var ikke tale om oplysninger, der med en vis sandsynlighed ville føre til, at afgørelsen ville have fået et andet resultat, hvis de var fremlagt ved behandlingen af sagen. Nævnet lagde også vægt på, at der ikke i forbindelse med afgørelsen var begået væsentlige sagsbehandlingsfejl.

Tre af nævnets 11 medlemmer fandt, at der var kommet nye oplysninger i sagen af så væsentlig betydning, at der var grundlag for at genoptage sagen.

Kapitel 7: Reaktionsform

LOVGIVNING

Når Arbejdstilsynet træffer afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan tilsynet påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist. Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan tilsynet påbyde, at faren straks imødegås, herunder

- 1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen,
- 2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller
- 3) at arbejde i øvrigt standses.

KLAGE OVER VALG AF REAKTION

Arbejdsmiljøklagenævnet kan behandle en virksomheds klage over den af Arbejdstilsynet valgte reaktion. Det vil sige, om det var korrekt, når Arbejdstilsynet traf afgørelse i form af et påbud med frist, et strakspåbud eller standsede arbejdet (forbud).

Tre sager indeholdt særskilte klage om den valgte reaktions-form.

I den ene sag stadfæstede nævnet, den af Arbejdstilsynet valgte reaktion i form af et strakspåbud. Der var tale om sag, hvor de ansatte arbejdede alene på en døgninstitution, hvor beboerne kunne være truende eller voldelige.

I den anden sag hjemviste nævnet sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkelig oplyst. Der var herefter ikke grundlag for at tage stilling til reaktionsvalget.

I den sidste sag ændrede nævnet et forbud til et strakspåbud. Sagen omhandlede isætning af en altandør. Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var tale om en overhængende betydelig fare for den ansattes sikkerhed.

Et mindretal på fem af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet havde dokumenteret, at der var fare for nedstyrtning, hvorfor forbuddet skulle fastholdes.

Kapitel 8: Rette modtager

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises særligt til arbejdets udførelse, indretning af arbejdssted, tekniske hjælpemidler mv. og stoffer og materialer.

Det følger af reglerne om bygge- og anlægsarbejde, at forpligtelserne ifølge reglerne påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte efter arbejdsmiljølovgivningens almindelige regler.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at en virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

En arbejdsgiver har en selvstændig pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene til enhver tid er i overensstemmelse med de arbejdsmiljøretlige regler for sine egne ansatte, uanset hvem, der måtte være skyld i, at forholdene ikke er forsvarlige.

I en del sager har virksomheden i sin klage gjort gældende, at den ikke var ansvarlig for forholdet, men at det var medarbejderen eller en anden virksomhed, der var skyld i eller årsag til overtrædelsen af arbejdsmiljølovgivningen.

Spørgsmål om rette modtager indgår i sagerne under de emner, som sagen i øvrigt handler om, fx arbejdets udførelse, byggepladser m.v.

Kapitel 9: Afgørelser fra 2021

ARBEJDSMILJØARBEJDE

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at i virksomheder med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere.

I virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand.

Det følger desuden af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på tre dage inden tre måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende. Det følger af reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at ved arbejde, der helt eller delvist udføres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde, skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage.

Det følger af reglerne om bygherrens pligter, at bygherren ved ethvert bygge- og anlægsarbejde, hvor to eller flere arbejdsgivere forventes at være til stede på byggepladsen samtidigt, skal sikre, at der udpeges en eller flere personer, som opfylder de i § 5 nævnte kompetencekrav, der skal koordinere for sikkerhed og sundhed under projektering af bygge- og anlægsprojektet og under udførelse af bygge- og anlægsarbejdet.

Der følger endvidere af disse regler, at en koordinator for store byggepladser også skal have praktisk erfaring i ledelse af bygge- og anlægsarbejde samt have gennemført en arbejdsmiljøuddannelse for koordinatorens af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet 10 afgørelser om arbejdsmiljøarbejde. I otte af sagerne fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelse. Den sidste sag blev hjemvist.

UDBYDER AF ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

En sag handlede om tilbagekaldelse af godkendelse af en virksomhed som udbyder af arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatorens af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at virksomheden ved et kontrolbesøg ikke opfyldte betingelserne for fortsat godkendelse som udbyder af uddannelsen. Det var en betingelse, at kravene for godkendelse blev overholdt i hele perioden.

EPOXYHOLDIG MALING – KRAV OM UDDANNELSESBEVIS

En sag handlede om krav til uddannelsesbevis for at kunne arbejde med epoxyholdig maling. Virksomheden skulle sikre, at arbejdet kun blev udført af personer, der havde gennemgået den

påkrævede arbejdsmiljøfaglige uddannelse og var i besiddelse af et uddannelsesbevis.

AUTORISATION SOM RÅDGIVER

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste en sag, der handlede om, hvorvidt en medarbejder opfyldte krav til erfaringsmæssige kompetencer, og betydningen heraf for virksomhedens ansøgning om autorisation som rådgivningsvirksomhed på det biologiske område. Arbejdstilsynet havde godkendt den pågældendes uddannelsesmæssige kompetencer.

ETABLERING AF

Syv sager handlede om at etablere en arbejdsmiljøorganisation i virksomheden.

I den ene af disse sager havde en virksomhed fået et strakspåbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation på en byggeplads.

I en anden sag fastholdt Arbejdsmiljøklagenævnet afgørelse om, at virksomheden skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation i en virksomhed med deltidsansatte med få timer og med flere arbejdssteder.

Nævnet lagde vægt på oplysninger om, at virksomheden havde fem fitnesscentre i alt på forskellige adresser. Der var omkring 10 ansatte på arbejdsstedet, hvor tilsynsbesøget foregik. De ansatte arbejdede mellem 4 og 10 timer ugentligt. Centerlederen havde herudover ansvar for to andre centre.

Det fremgik af CVR-registret, at virksomheden havde 31 ansatte i alt i juni 2021. Nævnet fandt derfor samlet, at det måtte lægges til grund, at virksomheden havde mere end 10 ansatte uden ledelsesansvar.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn. Afgørelsen er offentliggjort og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

De sidste fem afgørelser omhandlede samme problemstilling. Der var tale om fem selvstændige købmænd med eget CVR nummer, som var i samme franchisekæde.

To af disse afgørelser er offentliggjort.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation på arbejdsstedet.

Nævnet vurderede, at butikken skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Nævnet vurderede, at det var købmanden, der var arbejdsgiver for de ansatte i butikken.

Nævnet lagde vægt på, at der i hele virksomheden var 40 ansatte, hvoraf 10 eller flere ikke var arbejdsgivere eller arbejdsledere, og at der ikke var etableret en arbejdsmiljøorganisation. Der var ikke en medarbejdervalgt arbejdsmiljørepræsentant (AMR) i virksomheden.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden som franchisetager, var ejer af og ansvarlig for butikken og de ansatte i butikken. Det var virksomheden, der, som juridisk enhed, var ansvarlig for at overholde arbejdsmiljølovens regler.

Nævnet lagde desuden vægt på, at en organisering, som omfatter flere virksomheder, ikke fritager den enkelte arbejdsgiver for de pligter, der følger af arbejdsmiljølovgivningen, herunder

pligter vedrørende samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Et mindretal på ét af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at virksomheden havde arbejdsmiljøansvaret for de ansatte. Mindretallet lagde vægt på, at det ikke var tilstrækkelig dokumenteret, at franchisetager havde den reelle mulighed for at sikre de ansattes arbejdsmiljø, hvorfor afgørelsen burde ophæves. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

Den anden offentliggjorte afgørelse kan læses her: [Link](#)

ARBEJDSPLADSVURDERING (APV)

LOVGIVNING

Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.

En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljø-problemer.
- Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Hvis der findes farlige stoffer og materialer på arbejdspladsen, skal der i arbejdspladsvurderingen også indgå følgende vurderingselementer:

- stofferne og materialernes farlige egenskaber,
- eksponeringsgraden, -typen og varigheden,
- omstændighederne ved arbejdet med farlige stoffer og materialer, herunder mængden,
- virkningen af de forebyggende foranstaltninger, der er truffet eller skal træffes,
- hvor det er muligt, de konklusioner, der kan drages af foretagne arbejdsmedicinske undersøgelser,
- grænseværdier fastsat af Arbejdstilsynet, og
- leverandøroplysninger om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsgiveren skal inddrage arbejdsmiljøorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har modtaget otte klager over påbud om arbejdspladsvurderinger. Heraf er klagen trukket i fire af sagerne, men nævnet har behandlet de sidste fire sager. I alle fire sager har nævnet fastholdt de givne påbud. En enkelt afgørelse er offentliggjort.

Afgørelserne handler om mangelfulde arbejdspladsvurderinger som fx manglende skriftlighed, manglende inddragelse af de ansatte i arbejdet med APV, manglende revidering af APV, konstatering af flere problemer i virksomhedens arbejdsplads-vurdering, som ikke havde en konkret tids- og handleplan for, hvordan problemerne kunne løses. Der var heller ikke angivet ansvarlige personer eller frister for løsninger af de konstaterede problemer.

KEMISK RISIKOVURDERING

I afgørelsen, der er offentliggjort, fastholdt Arbejdsmiljøklage-nævnet påbud om, at virksomheden skulle sørge for, at der som led i arbejdspladsvurderingen indgik en kemisk risikovurdering (APV).

Nævnet vurderede, at der på arbejdspladsen fandtes farlige stoffer, og at der derfor i arbejdspladsvurderingen (APV) tillige skulle indgå en vurdering af stoffernes farlige egenskaber mm.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden havde ansatte, der udførte sprøjtepåføring med produktet Laqvin Top, der var faremærket med symbolet "sundhedsfare".

Produktet var ifølge sikkerhedsdatabladet giftigt ved indtagelse, livsfarligt ved hudkontakt og indånding og kunne forårsage hudirritation og allergisk hudreaktion.

Nævnet lagde til grund, at virksomhedens værkfører oplyste, at virksomheden ikke havde udarbejdet en kemisk risikovurdering for arbejdsprocessen, og at de ansatte dagligt arbejdede med produktet i sprøjteprocessen.

Virksomheden gjorde gældende, at påbud om revidering af APV og påbud om en kemisk risikovurdering som del af APV'en burde være samlet i et påbud, da en kemisk risikovurdering vil være en naturlig opdatering af APV'en.

Nævnet bemærkede, at påbud om løbende at revidere arbejdspladsvurderingen og påbud om at udarbejde en kemisk risikovurdering er givet efter to forskellige bestemmelser. Nævnet fandt derfor ikke grundlag for at tilsidesætte Arbejdstilsynets vurdering af, at der var tale om to påbud, som ikke kunne behandles som ét.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn. Den kan læses i sin helhed her: [Link](#)

ARBEJDSSTEDERS INDRETNING

LOVGIVNING

Det følger af lov om arbejdsmiljø, at arbejdsstedet skal indrettes, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Der skal på arbejdsstedet være indrettet tilstrækkelige færdselsveje og -arealer af en sådan størrelse og beskaffenhed, at færdslen på stedet kan foregå uhindret samt uden fare for sikkerhed og sundhed og med anvendelse af tekniske hjælpemidler i fornødent omfang.

Den enkeltes arbejdsplads skal være hensigtsmæssigt indrettet, herunder være så rummelig, at nødvendigt inventar, hjælpemidler og materialer kan anbringes indbyrdes forsvarligt og således, at alle funktioner, der er forbundet med arbejdet, kan udføres sikkert og med forsvarlige arbejdsstillinger og -bevægelser.

Arbejdsstedet skal holdes forsvarligt vedlige, rent og ryddeligt, så forholdene til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet otte sager om faste arbejdssteders indretning. Nævnet fastholdt påbuddet i seks af sagerne og ophævede påbuddet i to sager. Der blev afgivet dissens i fem afgørelser.

Sagerne handlede om en del forskellige problemstillinger: påbud om etablering af effektiv procesudsug i forbindelse med svejsning, sikkerhedsmæssige mangler ved en læsserampe, manglende alarmsystem i et frostrum, manglende mulighed for omklædning og mangler ved et omklædningsrum, der skulle indrettes, så kvinder og mænd kunne bade hver for sig, og det skulle sikres, at hver ansat havde adgang til et aflåseligt garderobeskab.

UDSUGET LUFT MÅ IKKE RECIRKULERE

En afgørelse med påbud om at udsugt luft fra et procesventilationsanlæg ikke måtte recirkulere er offentliggjort og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

PÅBUD MED KRAV OM ADSKILTE OMKLÆDNINGSRUM BLEV OPHÆVET

Arbejds miljøklagenævnet ophævede desuden to afgørelser med påbud om at etablere to adskilte omklædningsrum for ansatte, der arbejdede med afhentning af dagrenovation.

I den ene sag, havde nævnet tidligere fastholdt påbuddet, men fandt at måtte genoptage sin egen afgørelse på forvaltningsretligt grundlag for at ophæve den som værende ugyldig.

Nævnet vurderede, at der var indkommet nye væsentlige oplysninger, som ville have betydet, at sagen ville have fået et andet resultat, hvis nævnet havde haft oplysningerne i forbindelse med behandlingen af sagen i første omgang.

Det afgørende i sagen var, om indsamling af almindelig dagrenovation indeholdt en særlig risiko for, at de ansattes arbejdstøj blev udsat for smittefarlige organismer i et sådan omfang, at de af sundhedsmæssige grunde ikke måtte spredes.

Arbejdstilsynet havde ændret sin oprindelige arbejds miljøfaglige vurdering af de ansattes forhold. Nævnet fandt herefter, at der ikke var tilstrækkelig dokumentation for, at de ansatte blev udsat for forurening og biologiske agenser i et omfang, som af sundhedsmæssige grunde ikke måtte spredes, hvorfor påbuddet om at virksomheden skulle etablere to adskilte omklædningsrum var ugyldig.

ARBEJDETS UDFØRELSE

LOVGIVNING

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises særligt til reglerne om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, anvendelsen af tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer.

Det fremgår af samme lov, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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

Det fremgår af bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at forpligtelserne ifølge bekendtgørelsen påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsleder og øvrige ansatte, leverandører, projekterende, reparatører m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er nævnt i bekendtgørelsen.

Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige vel-færdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

Det fremgår af samme bekendtgørelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende.

Det fremgår også, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres, at faren for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 37 sager om arbejdets udførelse. Heraf fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelser i 28 sager og hjemviste to sager til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, da nævnet fandt sagerne utilstrækkelige oplyste i forhold til de afgivne påbud. Nævnet ophævede de sidste syv afgørelser.

Der blev afgivet dissens i 20 af sagerne.

16 af afgørelserne er offentliggjorte og er gengivet nedenfor.

RISIKO FOR SMITTE MED CORONA

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 11 sager, hvor der er givet påbud om at beskytte ansatte mod risiko for at blive smittet med coronavirus. Der er givet dissens i ni af de 11 afgørelser.

CORONASAGER - HVOR PÅBUD BLEV OPHÆVET

I fem af de 11 sager ophævede nævnet Arbejdstilsynets afgørelser. Der blev givet dissens i tre af disse sager. Afgørelserne blev ophævet af forskellige årsager.

I en sag vurderede nævnet, at der ikke var grundlag for et særskilt strakspåbud om at træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med ny coronavirus ved arbejdet på en byggeplads.

VELFÆRDSFORANSTALTNINGER - BYGGEPLADS

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at virksomheden tillige havde fået et strakspåbud om at sikre adgang til egnede velfærdsforanstaltninger, som nævnet havde fastholdt. Begrundelsen for påbuddet om velfærdsforanstaltninger var, at de ansatte skulle sikres sundhedsmæssige forsvarlige forhold, når de udførte arbejde på byggepladsen. Nævnet vurderede, at påbuddet om egnede velfærdsforanstaltninger også beskytter de ansatte mod risiko for smitte med coronavirus ved arbejdet på byggepladsen.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at påbuddet skulle fastholdes, idet der ikke var truffet effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risiko for smitte med Covid-19 gennem andre afgivne påbud. Der var blandt andet konstateret manglende hygiejnisk rengøring af kontaktflader og overflader samt manglende adgang til håndsprit. Endvidere var der tale om forskellige hjemmelsgrundlag for påbuddene.

MANGLENDE ADGANG TIL HÅNDVASK ELLER HÅNSPRIT

I en anden sag vurderede Arbejdsmiljøklagenævnet, at det ikke var tilstrækkeligt til at udstede et påbud mod spredning af smitsomme sygdomme, at der ikke var adgang til håndvask med varmt vand eller håndsprit og at byggepladsen generelt var beskidt.

Nævnet vurderede, at oplysningerne i sagen særligt omhandlede velfærdsforanstaltninger på byggepladsen. Arbejdstilsynet burde derfor i sin behandling af sagen have taget stilling til om forholdene på arbejdsstedet i stedet kunne have begrundet et

påbud om velfærdsforanstaltninger. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at tilsynet ikke havde beskrevet, hvilke konkrete forhold, der indebar særskilt mulighed for smitte med coronavirus, herunder hvilke af sundhedsmyndighedernes anbefalinger, der ikke blev overholdt.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet havde påvist, at der manglede forebyggelse af smitte med coronavirus på grund af manglende rengøring og dårlig hygiejne, herunder manglende sæbe, håndsprit og varmt vand, hvorfor påbuddet burde fastholdes.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

LUNGEMEDICINSK AFDELING PÅ HOSPITAL

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelse med strakspåbud om at træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risiko for smitte med ny coronavirus.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der på tilsynstidspunktet ikke var tilstrækkeligt grundlag for strakspåbuddet, idet det ikke var dokumenteret, at ledelsen ikke havde planlagt og tilrettelagt arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der løbende var implementeret nye tiltag for at beskytte de ansatte mod risiko for smitte med ny coronavirus. De nye tiltag fulgte, de på tilsynstidspunktet, gældende sundhedsmæssige retningslinjer.

Herudover havde afdelingen implementeret andre tiltag ud fra et forsigtighedsprincip.

Nævnet lagde også vægt på, at der blev etableret de nødvendige fysiske rammer. Der blev indført retningslinjer for hygiejne og ophold i personalerum, aflysning af fælles morgenmad og af al unødige mødeaktivitet og kurser mv. blandt ansatte. Personaleresourcer blev opnormeret og arbejds gange blev planlagt og tilrettelagt under hensyntagen til forholdsreglerne.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynets strakspåbud skulle fastholdes, idet Arbejdstilsynet havde dokumenteret, at [navn udeladt] ikke havde truffet tilstrækkeligt effektive foranstaltninger mod den store risiko for smitte på afsnittet. De ansatte havde ikke tilstrækkelig mulighed for at holde afstand, bl.a. på gangene og lagde derudover vægt på, at der ikke var etableret sluser til isolationsstuerne. Det høje antal smittede personaler underbyggede endvidere Arbejdstilsynets vurdering.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

CORONASAGER HVOR PÅBUD BLEV FASTHOLDT

I seks af de 11 sager om corona stadfæstede Arbejdsmiljøklagenævnet afgørelserne, fire af disse er offentliggjorte og er gengivet neden for.

MANGLENDE EFFEKTIVT TILSYN

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre, at der blev ført effektivt tilsyn med, at arbejdet med behandling af patienter med coronavirus blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der på tilsynstidspunktet ikke blev ført effektivt tilsyn med, at arbejdet på afdelingen, der behandlede patienter med ny coronavirus, blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at opgaven med at sikre, at de mange og skiftende instruktioner om håndtering af smitte med ny coronavirus blev overholdt, ikke var formaliseret og ikke var en udspecificeret arbejdsopgave for den ansvarshavende.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke blev ført effektivt tilsyn med, om de ansatte ved udførelsen af deres arbejde havde mulighed for og faktisk fulgte og udførte arbejdet i henhold til den instruktion, de havde fået.

Nævnet lagde desuden vægt på, at mere end 60 procent af de ansatte på afdelingen havde været testet positiv for coronavirus, hvilket var en væsentlig højere smitteprocent, end hvad man kunne forvente, henset til de iværksatte foranstaltninger til at imødegå mulighed for

smitte.

Nævnet bemærkede, at det var ledelsens ansvar at sikre, at arbejdet blev udført på en forsvarlig måde. Ledelsen skulle spørge ind til og besigtige, at de ansatte rent faktisk udførte arbejdet på en forsvarlig måde og føre kontrol med at planlagte foranstaltninger var egnede og mulige at bruge.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdsmiljøloven ikke indeholder hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forebyggelse af generel risiko for sygdoms-smitte i samfundet, hvorfor påbuddet skulle ophæves. Mindretallet fandt endvidere, at det konkrete arbejde ikke indebar en arbejdsbetinget erhvervsmæssig smitterisiko i henhold til § 13, nr. 4. Der kunne ikke afgives påbud eller på anden måde sanktioneres på grund af manglende overholdelse af anbefalinger.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

MANGLENDE EFFEKTIVE FORANSTALTNINGER – TRANSPORT AF PASSAGERER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med straks påbud om at træffe effektive foranstaltninger mod risikoen for smitte med ny coronavirus.

Nævnet vurderede, at der ikke var truffet effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med ved arbejdet med transport af passagerer.

Nævnet vurderede, at arbejdet ikke var planlagt og tilrettelagt, så det kunne udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet det under arbejdet ikke var muligt at holde en tilstrækkelig afstand til passagerne.

Nævnet lagde vægt på, at der ved indstigning foran i busserne var risiko for dråbesmitte fra passagerne til chaufføren. Passagererne kunne ved indstigning foran i bussen komme tæt på chaufføren i en afstand af ca. 40-50 cm.

Nævnet lagde også vægt på, at virksomheden ikke havde iværksat effektive foranstaltninger for at undgå risikoen for sygdoms-smitte, samt at der kun var en enkelt chauffør, som anvendte værnemidler.

Nævnet lagde til grund, at der på tilsynstidspunktet var udbrud af coronavirus i Danmark.

Nævnet inddrog i sin vurdering af sagen sundhedsmyndighedernes retningslinjer og anbefalinger som fortolkningsbidrag i forhold til, hvilke foranstaltninger, der anses for effektive for at undgå smitte med coronavirus.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdsmiljøloven ikke indeholder hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forebyggelse af generel risiko for sygdoms-smitte i samfundet, hvorfor påbuddet skulle ophæves. Mindretallet fandt endvidere, at det konkrete arbejde ikke indebar en arbejdsbetinget erhvervsmæssig smitterisiko i henhold til § 13, nr. 4. Der kunne ikke afgives påbud eller på anden måde sanktioneres på grund af manglende overholdelse af anbefalinger.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

PLEJEOPGAVER ANSIGT-TIL-ANSIGT KONTAKT

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse uden handlepligt om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens regler om at træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod

risiko for smitte med ny coronavirus.

Nævnet vurderede, at der ikke var truffet effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med ny coronavirus.

Nævnet vurderede, at der var risiko for, at de ansatte ved arbejdet med madning og pleje af beboere med hyppig tæt ansigt-til-ansigt kontakt uden brug af værnemidler blev udsat for risiko for smitte med ny coronavirus.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte dagligt udførte arbejdsopgaver i tæt ansigt-til-ansigt kontakt med beboerne.

Nævnet lagde også vægt på oplysningen om, at de ansatte udførte de nævnte plejeopgaver uden brug af personlige værne-midler i form af mundbind, visir eller lignende.

Nævnet lagde til grund, at der på tilsynstidspunktet var udbrud af coronavirus i Danmark, og at overførsel af coronavirus sker via dråbesmitte og kontaktsmitte. Virus betragtes som meget smittefarlig.

Nævnet bemærkede, at der var tale om arbejdsprocesser med risiko for stænk og sprøjt mod ansigtet, hvor man efter de generelle retningslinjer burde anvende visir eller maske. Det var særligt relevant ved ansigt-til-ansigt kontakt af over 15 minutters varighed.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdsmiljøloven ikke indeholder hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forebyggelse af generel risiko for sygdoms-smitte i samfundet, hvorfor påbuddet skulle ophæves. Mindretallet fandt endvidere, at det konkrete arbejde ikke indebar en arbejdsbetinget erhvervsmæssig smitterisiko iht. § 13, nr. 4. Der kunne ikke afgives påbud eller på anden måde sanktioneres på grund af manglende overholdelse af anbefalinger.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

EFFEKTIVE FORANSTALTNINGER – RENGØRING – HEADSET - BUTIK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med straks påbud om at træffe effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod risiko for smitte med coronavirus.

Nævnet vurderede, at arbejdet ikke var planlagt og tilrettelagt, så det kunne udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til at beskytte de ansatte mod risikoen for smitte med coronavirus.

Nævnet vurderede, at virksomheden ikke havde truffet effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte mod smitterisikoen. Virksomheden havde hverken overholdt de dagældende retningslinjer fra sundhedsmyndighederne om hyppig rengøring af kontaktflader eller virksomhedens egne interne retningslinjer herom.

Nævnet lagde vægt på, at der var flere kontaktflader, som blev berørt af flere ansatte.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at kontaktfladerne ikke blev aftørret dagligt, og at virksomhedens procedurer for rengøring og aftørring af fælles kontaktflader ikke blev fulgt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var opsat en bøjle med headset, som blev brugt af de ansatte til intern kommunikation. Headsettene blev ikke rengjort af de ansatte før eller efter brug, og der var ikke placeret håndsprit eller lignende ved bøjlen med headset.

Nævnet lagde til grund, at der på tilsynstidspunktet var udbrud af coronavirus i Danmark. Nævnet lagde også til grund, at overførsel af coronavirus sker via dråbesmitte og kontaktsmitte, og at virusset betragtes som meget smittefarlig.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdsmiljøloven ikke indeholder hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forebyggelse af generel risiko for sygdomssmitte i samfundet, hvorfor påbuddet skulle ophæves. Mindretallet fandt endvidere, at det konkrete arbejde ikke indebar en arbejdsbetinget erhvervsmæssig smitterisiko i henhold til § 13, nr. 4. Der kunne ikke afgives påbud eller på anden måde sanktioneres på grund af manglende overholdelse af anbefalinger.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

Øvrige sager om arbejdets udførelse

HJEMVISNING – SCANNING AF GRAVIDE

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste afgørelse om at sikre, at arbejdet med scanning af gravide udføres sundhedsmæssigt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst, og hjemviste derfor sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Nævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering om, at de ansatte under arbejdet var udsat for uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser. Nævnet vurderede imidlertid, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at den tidsmæssige udstrækning af arbejdet betød, at arbejdet ikke var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at det ikke fremgik af sagen, hvilke oplysninger der lå til grund for Arbejdstilsynets vurdering af, at en daglig scanningstid med proben i hånden på 4-4½ time medfører fysiske belastninger og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det i rapport "Bevægeapparatgener blandt personale beskæftiget med obstetrisk ultralydsscanning" fra 2009 bl.a. var konkluderet, at mindre end 20 timers scanningstid om ugen ikke synes at være forbundet med overhyppighed af gener, og at den enkelte sonografs ugentlige scanningstid, efter det oplyste, ikke oversteg 13,5 timer.

Sonografers arbejde var i øvrigt tilrettelagt med fleksibilitet mellem forskellige opgaver, og de havde mulighed for at booke fysioterapeut, hvis de havde gener.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at arbejdet ikke blev udført forsvarligt, og at arbejdet medførte unødige og uhensigtsmæssige belastninger. Påbuddet skulle derfor fastholdes.

Afgørelsen kan læse i sin helhed her: [Link](#)

LØFT AF ALTANBESLAG

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre, at arbejdet med løft af altanbeslag udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at arbejdet udsatte de ansatte for risiko for belastninger, der kunne medføre skade på især lænderyg, hofter, skulder og nakke. Arbejdet med løft af altanbeslag skulle derfor undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte skulle løfte to altanbeslag, der var lavet af stål. Beslagene blev anslået til at veje 80 kg. og var 2,5 meter lange.

Nævnet lagde vægt på, at de var fem ansatte om at løfte et al-tanbeslag. Når fem personer løfter altanbeslagene sammen, er der risiko for uventede belastninger.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte skulle løfte al-tanbeslagene under knæhøjde, når det skulle løftes fra gaflerne på teleskopliften. Løftet foregik i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger med asymmetriske løft og foroverbøjet ryg.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var tale om snævre pladsforhold, og at der var risiko for at snuble over teleskopliftens gafler.

Afgørelse blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

RISIKO FOR VOLD OG TRUSLER UNDER ALENEARBEJDE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at sikre de ansatte mod risikoen for vold og trusler under alene-arbejde.

Nævnet vurderede, at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skyldtes, at risikoen for fysisk og psykisk vold, når de ansatte arbejdede alene, ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet lagde vægt på, at der i seks måneder op til tilsynsbesøget var sket en eskalering i risikoen for vold og trusler som følge af øget aktivitet fra en gruppe unge drenge, der især holdt til ved og i butikken om aftenen. De unge var blevet mere voldsomme og grænseoverskridende, og de skabte utryghed for de ansatte. De ansatte havde oplevet at blive forfulgt efter deres vagt, og de var blev udsat for verbale trusler og nedladende ytringer.

De unges adfærd kunne have negativ indvirkning på de ansattes fysiske og psykiske helbred på kort eller lang sigt.

Nævnet bemærkede, at virksomhedens forholdsregler ikke var tilstrækkelige til at sikre mod risikoen for vold. Det var herefter nævnets vurdering, at der på baggrund af de foreliggende op-lysninger i sagen var en konkret fare for de ansatte, når de arbejdede alene i butikken.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at alene-arbejdet i sig selv udgjorde en konkret særlig fare iht. § 11 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, hvorfor påbuddet burde ophæves.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

ÆTSENDE VÆSKER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre mod risikoen for, at de ansatte blev ramt af ætsende væsker.

Nævnet vurderede, at der på ulykkestidspunktet ikke var truffet tilstrækkelige effektive foranstaltninger for at sikre, at risikoen for, at virksomhedens ansatte blev ramt af ætsende væsker, var forebygget.

Nævnet lagde til grund, at en af de ansatte blev ramt af salpetersyre i ansigtet, som blev slynget ud, idet han skar i et metalrør med vinkelsliber.

Nævnet lægger vægt på, at det ikke var tilstrækkeligt sikret, at metalrøret var tømt for salpetersyre, inden den ansatte begyndte at skære i røret.

Salpetersyre er ætsende og kan forårsage skade på øjne og hud, og det er skadeligt, hvis det indåndes.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at en anden virksomhed havde udarbejdet arbejdstilsladelse med risikovurdering, hvori det var anført, at anlægget var gjort klar efter gældende forholdsregler.

Nævnet lagde vægt på, arbejdsgiveren har et selvstændigt ansvar for at sikre egne ansatte og for at arbejdet til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det afgørende var, at der var sket en overtrædelse af arbejdsmiljøloven.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2021/955

RISIKO FOR VOLD VED ALENEARBEJDE PÅ DØGNINSTITUTION

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med straks påbud om at sikre mod risikoen for vold ved alenearbejde.

Nævnet vurderede, at alenearbejde uden direkte auditiv eller visuel kontakt med unge på en døgninstitution ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på oplysningen om, at de unge beboere på 14 til 18 år kunnen have en udadreagerende, voldelig og truende adfærd over for de ansatte og hinanden. De unge var ofte anbragt på institutionen som led i en social anbringelse, behandlingsdom eller som alternativ til afsoning. Flere havde psykiatriske problemer, traumatisk eller kriminel opvækst samt misbrug.

Der var inden for en to-måneders periode registreret 72 truende eller voldelige episoder, som indebar alt fra overfusninger til dødstrusler, og der forekom ofte fysisk vold med slag, spark og kast med genstande.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte risikerede at arbejde alene med de unge, uden auditiv eller visuel kontakt til andre kollegaer. Alenearbejde forekom blandt andet ved ture med de unge ud af huset til eksempelvis lægebesøg, sagsbehandlere m.v.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at institutionen havde taget mange forholdsregler for at sikre de ansatte, da forholdsreglerne ikke i praksis var tilstrækkelige til at imødegå den særlige risiko, der var ved alenearbejde med beboerne.

Nævnet bemærkede, at voldelige episoder kan opstå pludseligt, hvormed de ansatte skal kunne få hjælp straks, hvilket ikke altid var tilfældet ved ture ud ad huset eller på matriklen, hvor der ikke var mulighed for at trykke på den personbåren alarm, inden det var for sent.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved vold og trusler er risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed, eksempelvis ved fysiske skader og mén samt psykiske belastninger, herunder PTSD og angst.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

HÅNDTERING OG TRANSPORT AF ULOVLIGT FYRVÆRKERI

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at forebygge fare for eksplosion ved håndtering og transport af ulovligt fyrværkeri.

Nævnet vurderede, at håndtering og transport af ulovligt fyrværkeri fra gerningssted til opbevaring i depot ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skyldtes, at faren for eksplosion ikke var effektivt forebygget.

Nævnet lagde vægt på, at patruljer transportererede ulovligt fyrværkeri fra gerningssted til eget depot. Patruljerne havde ikke de kasser, der er godkendt til transport af krudt, når de bragte fyrværkeriet til depot. Patruljen anvendte i stedet eksempelvis plasticposer og lagde det løst i bagagerummet.

Nævnet lagde vægt på, at fyrværkeri kan blive ustabilt, hvis det bliver stødt, hvormed der er risiko for, at det eksploderer. Når fyrværkeriet transporteres løst i bagagerummet, kan bump, opbremsninger, acceleration eller ulykker gøre, at fyrværkeriet stødes og bliver ustabilt.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomhedens actioncard og vejledninger ikke beskrev, hvordan fyrværkeriet kunne transporteres hensigtsmæssigt. Det var heller ikke beskrevet, hvordan det konfiskerede fyrværkeri skulle pakkes i sikrede kasser.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

STANDSNING AF ARBEJDE UNDER FRITHÆNGENDE BETONELEMENT

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om standsning af arbejdet med op-sætning af betonelement.

Nævnet vurderede, at de ansatte arbejdede under et frithængende betonelement, og at det var nødvendigt at standse arbejdet, for at imødegå en overhængende og betydelig fare for de ansattes sikkerhed.

Nævnet lagde vægt på, at betonelementet hang lodret over de ansatte og i en skrå vinkel mellem de allerede opstillede betonelementer. De ansatte kunne dermed blive ramt af betonelementet, hvis det faldt ned under kraning.

Det kunne ikke begrunde en ændret vurdering, at virksomheden havde planlagt arbejdet, så det kunne udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt, samt instrueret de ansatte og ført tilsyn hermed. Nævnet bemærkede, at det afgørende er, at arbejdet også bliver udført i overensstemmelse hermed.

Nævnet vurderede desuden, at virksomheden var rette modtager af påbuddet, da det ikke fritager arbejdsgiveren for sine pligter efter arbejdsmiljøloven, at man har sørget for instruktion og ført tilsyn.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

HÅNDTERING AF PALLEVARER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om straks at sikre, at arbejdet med håndtering af palleverer ved aflæsning i alle led udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at jeres ansattes håndtering af palleverer ikke foregik sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt på ulykkestidspunktet.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte skulle aflæsse en palle med varer, der skulle destrueres. Da den ansatte vendte pallen med el-hund, så han, at flere kasser var ustabile, og der var risiko for, at de kunne vælte. Han stoppede el-hunden og gik om på siden af pallen og forsøgte at skubbe kasserne tilbage. Kasserne væltede dog alligevel, men den ansatte nåede at træde hurtigt til side, og blev ikke ramt.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det var forbundet med fare for den ansattes sikkerhed at træde ind under palle-varer, der var ved at vælte. Den ansatte kunne blive ramt og ved undvigemanøvre, kunne der opstå uforudsete hændelser. Det fremgik endvidere af sagens oplysninger, at den ansatte pådrog sig et vrid i ryggen, da han undgik kasserne og var sygemeldt i en uge.

Nævnet lagde også vægt på, at afgørelser og påbud efter arbejdsmiljøloven bliver givet til den ansvarlige virksomhed og arbejdsgiver forudsat, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere personer, der er ansat hos eller tilknyttet virksomheden.

Overtrædelsen i den konkrete sag bestod i, at virksomhedens ansatte greb ud efter kasserne, der var i risiko for at vælte, derved udførte den ansatte ikke arbejdet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for, at instruktioner følges, og at arbejdet til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det kunne således ikke føre til et andet resultat, at virksomheden havde oplyst, at tilskadekomne gennem sin oplæring havde fået konkret instruktion i, at man skulle gå væk fra faldende gods, så man ikke kom til skade.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

MANGLENDE EFFEKTIVT TILSYN

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at sørge for, at der blev ført effektivt tilsyn med, at arbejdet med opsugning af vand i cellerne på bropille-fundament udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der ikke blev ført effektivt tilsyn med, at arbejdet med opsugning af vand i celle 9 på byggepladsen, blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte ved tilsyns-besøget udførte arbejde på et arbejdsdæk i omkring 3 meters højde, uden at være tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning. Den ene af virksomhedens ansatte befandt sig helt tæt på kanten til et hul, hvor der var overhængende og betydelig fare for, at han kunne falde ned og pådrage sig alvorlig personskade.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst ved tilsynsbesøget, at virksomheden ikke havde ført tilsyn med arbejdet med opsugning af vand i celle 9.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

MANGLENDE INSTRUKTION

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden

straks skulle sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, fik en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion i at udføre arbejdet med opugning af vand i celle 9 på bropille-fundament på en farefri måde. Instruktionen skulle tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter, og skulle om nødvendigt gentages regelmæssigt.

Nævnet vurderede, at virksomhedens ansatte, der udførte arbejde i celle 9 på byggepladsen, ikke havde fået tilstrækkelig instruktion i at udføre arbejdet med at suge vand op i celle 9 på en farefri måde, herunder hvordan de skulle afskærme huller i arbejdsdækket, hvor der var risiko for at falde ca. 3 meter ned.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte ved tilsyns-besøget udførte arbejde på et arbejdsdæk i celle 9, hvor der var huller på omkring 3 meters dybde, uden at være tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning. Den ene af virksomhedens ansatte befandt sig helt tæt på kanten til et hul, hvor der var overhængende og betydelig fare for, at han kunne falde ned, og pådrage sig alvorlig personskade.

Nævnet lagde også vægt på, at virksomheden havde oplyst, at jeres ansatte ikke havde fået konkret instruktion vedrørende arbejdet, herunder særligt i forhold til hvilke sikkerhedsforanstaltninger der skulle etableres, så der ikke var risiko for, at virksomhedens ansatte kunne falde ned i hullet i arbejdsdækket.

Nævnet fandt derfor, at virksomhedens generelle instruktioner til virksomhedens ansatte om arbejdet, der fremgik af virksomhedens APV, ikke havde sikret en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

BYGGEPLADSER

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal bygherren planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

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

Arbejdsstedet skal være indrettet, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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

Der er fastsat en række regler i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde om blandt andet risiko for nedstyrtning, ned-skridning og fald, adgangs- og transportveje og orden og rydelighed på byggepladsen.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 55 sager om byggepladser. Nævnet fastholdt påbudene i 54 af sagerne og op-hævede påbuddet i en sag. Der er afgivet dissens i seks afgørelser.

Ni af afgørelserne om byggeplads er offentliggjorte og er gengivet nedenfor.

ADSKILLELSE AF GÅENDE OG KØRENDE TRAFIK

Sagen hvor nævnet ophævede påbuddet handlede om adskillelse af gående og kørende trafik. Nævnet ophævede påbuddet og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde indhentet oplysninger om den gående trafik på byggepladsen. Nævnet fandt det ikke dokumenteret, at adgangs- og transportvejene blev benyttet af såvel kørende som gående trafik.

FORSVARLIG ADGANGSVEJ

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre en forsvarlig adgangsvej til arbejdsområdet i og omkring en udgravning.

Nævnet vurderede, at adgangsvejen til arbejdsområdet ved udgravningen ikke var forsvarlig. Arbejdsområdet indeholdt betydelig fare for fald og snublen, risiko for påkørsel og fare for nedstyrtning.

Nævnet vurderede også, at virksomheden var rette modtager af strakspåbuddet. Nævnet lagde vægt på, at en ansat befandt sig i arbejdsområdet nær en 3,5 meter dyb udgravning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der kun var én mulig adgangsvej til arbejdsstedet, som den ansatte havde benyttet. Adgangsvejen var ujævn, og der manglede en åbning i afspærringen til arbejdsområdet oven for udgravningen. Stigen, der var adgangsvej ved udgravningen, manglede endvidere tilstrækkelig højde, og jorden omkring stigen var skredet ned af siden til udgravningen.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at bygherren havde ansvaret for fælleområderne, da den enkelte arbejdsgiver har et selvstændigt ansvar i forhold til egne ansatte.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

STILLADSARBEJDE – RETTE MODTAGER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om standsning af arbejde på stillads, indtil arbejdet kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at arbejdet på stilladset ikke var planlagt, tilrettelagt og udført så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det var nævnets vurdering, at de ansattes arbejde og færdsel på stilladsdækket var forbundet med en overhængende og betydelig fare for deres sikkerhed, idet der var risiko for nedstyrtning fra over 3 meters højde, hvilket kunne resultere i alvorlig personskade.

Nævnet vurderede også, at virksomheden var rette modtager af påbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at der var opstillet et mangelfuldt stillads. Der var ikke opsat knæliste på langsiden eller rækværk ved op- og nedgangen til stilladset.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at medarbejderne udførte arbejdet i god tro, da det er arbejdsgiveren for de ansatte, der udfører arbejde på stilladset, der har ansvaret for, at arbejdet kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det var uden betydning, at en anden virksomhed var ansvarlig for stilladset. I et sådan tilfælde skal arbejdsgiveren sikre sig, at arbejdsgiverens egne ansatte ikke udfører arbejde på stilladset.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

FÆLLES ADGANGSVEJE – RETTE MODTAGER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at imødegå risiko for fald på fælles adgangsveje.

Nævnet vurderede, at der var fare for personskade for virksomhedens ansatte som følge af fald ved færdsel på de fælles adgangsveje på byggepladsen.

Nævnet vurderede også, at virksomheden var rette modtager af påbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at de udvendige adgangsveje led af flere mangler, som medførte, at færdsel ikke kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Vejene var hullede, ujævne, mudrede og nogle steder helt overdækket af vand. Der var endvidere kabler på tværs af vejene, som man kunne snuble i.

Nævnet lagde hertil vægt på, at virksomhedens ansatte dagligt benyttede de udvendige fælles adgangsveje på byggepladsen.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at der var flere under-entreprenører på byggepladsen, da virksomheden har ansvaret for, at egne ansatte ikke benytter adgangsveje, som medfører risiko for deres sikkerhed. Det gælder også, selvom en anden virksomhed er bygherre, og denne har ansvaret for at vedligeholde vejene.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

INDDÆKNING AF ARBEJDSPLATFORME – VEJRLIG

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med straks påbud om at foretage inddækning af arbejdsplatforme.

Nævnet vurderede, at virksomhedens ansatte blev udsat for sundhedsskadelige påvirkninger fra vejrliget.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet blev udført fra åbne etmastede arbejdsplatforme i 2. og 5. sals højde. Der var 3 grader celsius og en vind på 6 m/s med vindstød på 13 m/s. Der var ikke etableret vinterinddækning af arbejdsplatformene.

Nævnet lagde også vægt på, at arbejdet skulle foregå over en længere periode.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at de ansatte efter vejledningen skulle vurdere, om der var behov for vinterinddækning, og at der ikke var givet indikationer for et sådant behov.

Det kunne heller ikke føre til et andet resultat, at det af virksomhedens overenskomst fremgik, at vinterforanstaltninger kunne undlades, hvis de ansatte følte, at de var til væsentlig gene, da der ikke var oplysninger i sagen, der understøttede, at de ansatte havde påberåbt sig dette, eller at de påbudte vinterforanstaltninger skulle være til væsentlig gene for de ansattes arbejde.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

ORDEN OG RYDDELIGHED – RETTE MODTAGER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre orden og ryddelighed.

Nævnet vurderede, at de ansattes færdsel på fællesarealerne på byggepladsen ikke foregik sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der lå løse kabler og forskellige byggematerialer på gulvet indenfor på byggepladsen. Gulvet var endvidere dækket af et tykt lag byggestøv, som gjorde gulvet glat, med risiko for at glide og falde.

Som følge af den manglende ryddelighed, var der risiko for, at de ansatte pådrog sig personskader ved fald i forbindelse med arbejdet eller færdsel på byggepladsen.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at de elementer, der lå indendørs, ikke tilhørte virksomheden, og at støvet ikke stammede fra det arbejde, som virksomheden udførte.

Nævnet påpegede, at man som arbejdsgiver har et selvstændigt ansvar for sine ansattes sikkerhed og sundhed i forhold til det arbejde, der udføres af de ansatte.

Det ansvar gælder ikke kun for egne arbejdsområder, men også på færdselsveje og -arealer, hvor de ansatte i øvrigt færdes. Det er også tilfældet, selvom det er andre virksomheders manglende ryddelighed, der forhindrer sikker færdsel.

Virksomheden var således rette modtager af påbuddet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

ADSKILLELSE AF KØRENDE OG GÅENDE TRAFIK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre adskillelse af kørende og gående trafik på fælles adgangsveje på byggepladsen.

Nævnet vurderede, at arbejdsstedet ikke var indrettet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der var risiko for, at de ansatte kunne blive påkørt.

Nævnet vurderede, at det var muligt at holde adgangs- og transportveje for kørende og gående trafik på byggepladsen adskilt.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden efter Plan for Sikkerhed og Sundhed var ansvarlig for adgangsvejene, herunder for adskillelse af kørende og gående trafik på de fælles adgangsveje.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var adskilt mellem den gående og kørende trafik på flere fælles adgangsveje.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at virksomheden anførte, at arbejdsstedet var indrettet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, blandet andet ved benyttelse af flagmænd og tilsynsførelse.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

EFFEKTIVT TILSYN

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at føre effektivt tilsyn med, at arbejdet blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der ikke blev ført effektivt tilsyn med, at arbejdet på tag blev planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at en ansat udførte arbejde på tag, uden at være tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning.

Nævnet lagde også vægt på, at der ikke var ført tilsyn med de ansattes arbejde, og at der ikke var det nødvendige udstyr til rådighed for de ansatte til at etablere eksempelvis rækværk.

Nævnet bemærkede, at jo større risici, der er forbundet med arbejdet, desto oftere skal arbejdsgiveren føre tilsyn, eksempelvis hvis de ansatte udfører arbejde i højde.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

STANDSNING AF ARBEJDET – MANGLENDE KOLLEKTIVE FORANSTALTNINGER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at standse arbejdet med opsugning af vand i celle 9 i bropillefundamentet, indtil der blev truffet kollektive foranstaltninger, der effektivt sikrede de ansatte mod nedstyrtning fra ca. 3 meters højde.

Nævnet vurderede, at virksomhedens ansatte der færdedes på arbejdsdæk i tre meters højde ved tilsynsbesøget, ikke var tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning, hvormed arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede også, at der var en overhængende og betydelig fare for personskade, hvorved den tilstedeværende øjeblikkeligt skulle fjerne sig fra farezonen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget på byggepladsen, konstaterede, at én ansat stod helt tæt på kanten i en åbning på arbejdsdækket, der var omkring 3 meter oppe. Åbningen var omkring 0,6 meter x 1,5 meter stor, og der var derfor risiko for, at den ansatte kunne falde gennem åbningen.

Nævnet lagde også vægt på, at der ikke var etableret kollektive sikkerhedsforanstaltninger mod nedstyrtning i åbningerne i arbejdsdækket – hverken med rækværk eller anden lige så effektiv sikring.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

MONTAGE AF STILLADSDÆK I 10 METERS HØJDE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at sikre mod personnedstyrtning ved montage af stillads.

Nævnet vurderede, at arbejdet med montage af stilladsdæk i 10 meters højde ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at én af de ansatte ved tilsynsbesøget var ved at montere blivende rækværk på øverste stilladsdæk. Der var ikke etableret kollektive sikkerhedsforanstaltninger på platformen, som eksempelvis midlertidigt, opskydeligt rækværk. Den ansatte skulle både

montere rækværk mod det fri og ved endeluk. Han kunne derfor risikere at falde ned, når han skulle montere blivende rækværk på platformen.

Det var Arbejdstilsynets faglige vurdering, at det var muligt at anvende midlertidigt, opskydeligt rækværk ved arbejdet på platformen. Det kunne derfor ikke føre til et andet resultat, at den ansatte bar faldsikringsudstyr, da sådant udstyr kun må benyttes, når det ikke er muligt at anvende kollektive sikkerhedsforanstaltninger af hensyn til arbejdets art og karakter.

Et mindretal på to af nævnets ni stemmeberettigede medlemmer fandt, at afgørelsen burde fastholdes med en ændret begrundelse således, at det klart fremgik, at hensynet til risiko for at styrte ned i den konkrete situation vægtede højere end de helbredsmæssige risici ved etablering af kollektive sikkerhedsforanstaltninger.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

TEKNISKE HJÆLPEMIDLER, MASKINER M.V.

LOVGIVNING

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

Det fremgår endvidere, at maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, bygge-varer, andre tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler skal være indrettet og skal anvendes så de er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

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

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet 17 sager om tekniske hjælpemidler. I 16 sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelse. Den sidste sag hjemviste nævnet til fornyet sagsbehandling i Arbejdstilsynet. Der blev givet dissens i syv sager.

HÅNDHOLDT RUNDSAV

I den hjemviste sag vurderede Arbejds miljøklagenævnet, at en håndholdt rundsav ikke blev anvendt sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt på ulykkestidspunktet. Nævnet vurderede samtidig, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var grundlag for at træffe afgørelsen i form af et påbud, der skulle efterkommes straks. Sagen blev derfor hjemvist, for så vidt angik reaktionen.

KORREKT ANVENDELSE AF TEKNISK HJÆLPEMIDDEL

13 sager handlede om, at et teknisk hjælpemiddel kun må anvendes til de arbejdsfunktioner og under de betingelser, det er egnet til, så begrænsninger, der følger heraf, ikke overskrides til fare for sikkerhed eller sundhed. Sikringsdele eller andet beskyttelsesudstyr skal anvendes efter hensigten, og foreskrevne sikkerhedsforanstaltninger skal iagttages.

De tekniske hjælpemidler, der ikke blev anvendt korrekt om-handlede lifte, kraner, gravemaskiner, vinkelsliber, pallestabler, hurtigløber, drejebænk, svingbukker, dumper og bådsmandsstol.

KRAN PÅ MONTERET LASTBIL

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud til en virksomhed om straks at sikre sig, at den lastbilmonterede kran ikke blev anvendt under forhold og omstændigheder, der frembød en særlig fare, uden at der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod.

Den særlig fare opstod for den ansatte, da han havde placeret sig mellem lastbilen og kørepladen, mens den blev løftet op. Herved var der risiko for, at den ansatte kunne blive ramt af kørepladen, eller komme i klemme mellem pladen og lastbilen, og dermed risiko for, at den ansatte pådrog sig personskade i form af knubs eller knoglebrud, hvis han skulle blive ramt.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

TRANSPORTBÅND SERVICEBOG TIL ELEVATOR

I de tre sidste af de 16 sager handlede en sag om at sikre, at et transportbånd var effektivt standset og sikret mod igangsætning, inden der blev udført arbejde (rengøring) i farlig nærhed af maskinens bevægelige dele. Den anden sag omhandlede et påbud om at sikre, at der forelå en let tilgængelig servicebog i nærheden af en personførende elevator på en byggeplads. Servicebogen skulle være let tilgængelig for den ansvarlige bruger, og kunne fremvises til betjeningspersonale, sagkyndig virksomhed eller inspektionsorgan. Servicebogen kunne være i elektronisk form.

OPHOLD UNDER HÆNGENDE BYRDER

I den tredje sag fastholdt Arbejdsmiljøklagenævnet et påbud om at standse arbejdet, indtil det blev sikret, at de ansatte ikke opholdt sig under hængende byrder ved montering af betonelementer.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

LOVGIVNING

Det følger af arbejdsmiljøloven, at tekniske hjælpemidler som maskiner, maskindele, hjælpemidler og personlige værnemidler skal være indrettet og skal anvendes, så de er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Et teknisk hjælpemiddel, der anvendes ved udførelsen af et arbejde, skal være egnet eller tilpasset hertil, så anvendelse er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Det følger desuden af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at den, der overdrager, overlader eller udstiller maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler eller personlige værnemidler, skal sørge for, at genstandene, når de udleveres til brug eller udstilles, er forsynet med nødvendigt beskyttelsesudstyr og kan anvendes efter deres hensigt uden at være farlige for sikkerhed eller sundhed. Nødvendige og let forståelige anvisninger om betjening, vedligeholdelse, transport og opstilling skal følge med ved leveringen.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 17 sager om andre tekniske hjælpemidler. 11 sager handler om stilladser, en sag handler om en pallereol, og fem sager handler om stiger. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i 16 sager, og op-hævede den sidste afgørelse. Der blev givet dissens i fire afgørelser.

De 11 sager om stilladser handler om forskellige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivning i forbindelse med opsætning og nedtagning af stilladser, mangler ved adgangsveje og manglende kollektiv sikring mod nedstyrtning. Nævnet fastholdt alle 11 afgørelser. Der blev givet dissens i en enkelt afgørelse.

I sagen om pallereolen, blev den ikke anvendt under de betingelser, den var egnet til. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at vangerne på en pallereol ikke er beregnet til, at man skal gå på dem. Der er risiko for nedstyrtning, hvilket også skete, da en ansat faldt ned og fik brud på begge arme/hænder.

I fire af de fem sager om stiger var der tale om, at stigen enten ikke var et egnet teknisk hjælpemiddel i den konkrete situation, at den var defekt eller, at den ikke blev anvendt på en sikkerhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

I to af de fire sager havde de ansatte ikke mulighed for at holde fast, og der var dermed fare for, at de ansatte kunne miste balancen og falde ned af stigen med risiko for personskade.

I den ene sag krævede arbejdet brug af begge hænder til at løfte en loftsplade, og en hånd til at holde den og en hånd til at sætte den på plads. I den anden sag stod den ansatte i ca. 3 meters højde og var i færd med at pudse et vindue. I begge sager faldt de ansatte ned og kom til skade.

I den tredje af de fire sager vurderede Arbejdsmiljøklagenævnet, at Wienerstigen ikke var et egnet teknisk hjælpemiddel i situationen.

Nævnet vurderede også, at anvendelsen af Wienerstigen til op-samling af væltede varer ikke var sikkerhedsmæssig fuld forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at en af de ansatte, der udførte arbejde på lageret, forsøgte at rejse en væltet palle. Han anvendte en Wienerstige, som han stillede ved siden af palleløfteren og kravlede op på øverste trin. For at kunne nå helt op, trådte han med én fod over på pallereolen. Wienerstigen væltede under ham, og han faldt ned.

Nævnet vurderede i den forbindelse, at virksomheden var rette modtager af påbuddet. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at virksomheden oplyste, at den ansatte ikke var instrueret i at bruge Wienerstigen til sådant arbejde, og at der var tale om en enkeltstående abnorm handling, som den ansatte udførte af egen drift.

Nævnet lagde vægt på, at det er arbejdsgiver, der har ansvaret for, at tekniske hjælpemidler til hver tid anvendes således, at de er sikkerhedsmæssige fuldt forsvarlige.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, hvori arbejdsgivers overtrædelse bestod. Der blev blandt andet lagt vægt på, at der var et egnet teknisk hjælpemiddel til rådighed på lageret. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

I den fjerde sag var der tale om en defekt og skadet stige, der knækkede sammen mens den ansatte arbejdede med rengøring af bjælker i 3,3 meters højde. Stigen led af flere skader og

defekter på enden og på trin, derudover var stigen flere steder ikke sammenhæftet.

I den sidste sag om stiger ophævede Arbejdsmiljøklagenævnet afgørelsen, da nævnet vurderede, at der ikke ud fra Arbejdstilsynets begrundelse og beskrivelse af de faktiske forhold var sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler. Det fremgik ikke, hvori overtrædelsen bestod.

ARBEJDE MED ULOVLIGE STOFFER OG MATERIALER

LOVGIVNING

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

Det fremgår også, at stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, kun må fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

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

Det fremgår af bekendtgørelse om arbejdets udførelse, at unødigt påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 10 sager om arbejde med stoffer og materialer. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i syv af sagerne, ophævede afgørelsen i en sag og hjemviste de sidste to sager til fornyet afgørelse i Arbejdstilsynet. Der er afgivet dissens i tre af sagerne. Tre afgørelser er offentliggjorte.

AFHENTNING AF DAGRENOVATION

I afgørelsen, der blev ophævet, fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at der ikke var tilstrækkelig dokumentation for, at de ansatte, der arbejdede med afhentning af dagrenovation, blev udsat for forurening og biologiske agenser i et omfang, som af sundhedsmæssige grunde ikke måtte spredes. Det var ikke påvist, at de ansattes arbejdstøj blev udsat for sundhedsskadelige mikroorganismer i et omfang, der indebar krav om, at arbejdspladsen skulle indrette to adskilte omklædningsrum. Der blev afgivet dissens.

KEMISK RISIKOVURDERING

I den første af de to sager, der blev hjemvist fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst i forhold til et påbud til virksomheden om at udarbejde en kemisk risikovurdering.

ARBEJDE MED EPOXY

I den anden hjemviste sag fandt nævnet, at der ikke var dokumentation for, at de ansatte indtog måltider i arbejdstøj, der blev båret under arbejdet med epoxyholdig maling. Der blev

afgivet dissens.

Af de syv sager, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser handlede om tre af dem om epoxy. I den ene manglende virksomheden at opsætte advarselstavler om epoxyarbejde, før arbejdsområdet begyndte. I den anden manglede der tilstrækkelig førstehjælpsudstyr, herunder øjenskylleflaske ved arbejdet med epoxyholdige produkter.

En tredje sag om epoxy er offentliggjort. Den handler om, at der på arbejdsstedet og så vidt muligt i selve arbejdslokalet, hvor der bliver arbejdet med epoxyholdige produkter, skal være uhindret adgang til håndvask med rindende, håndvarmt vand. Vandhanerne må ikke være håndbetjente. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

KVARTSSTØV - PROCESUDSUGNING

En fjerde sag handlede om at sikre, at den støvsuger, der blev anvendt til procesudsugning ved slibning af pudsede vægge, hvor der udvikles kvartsstøv, kun blev anvendt til de arbejdsprocesser, hvor den var egnet. Nævnet fandt, at den støvsuger, der blev anvendt ikke var egnet til at fjerne luftforureningen på det sted, hvor den blev udviklet.

KVARTSSTØV - SLIBNING AF BETONGULV

En femte sag handler om at sikre ansatte mod unødigt påvirkning fra respirabelt kvartsstøv fra slibning af betongulv.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med slibning af betongulv ikke blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der var en betydelig risiko for, at de ansatte blev udsat for en unødigt støvpåvirkning fra respirabelt kvartsstøv under arbejdet.

Slibning af betongulve udvikler slibestøv indeholdende respirabelt kvartsstøv, som er kræftfremkaldende.

Den støvsuger, der blev anvendt til at fjerne støvet, var ikke egnet til effektivt at rense luften for respirabelt kvartsstøv, inden den recirkulerede luften til arbejdsrummet.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der til slibemaskinen var tilkoblet støvsugere med filter af typen M eller L. Der var ikke tale om en H-støvsuger.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

SVEJSERØG

De to sidste sager handler om at sikre de ansatte mod sundhedsskadelig svejserøg. I den ene sag blev der ikke anvendt effektivt procesudsug i forbindelse med arbejdet med at svejse i gasrør. Arbejdsmiljøklagenævnet lagde blandt andet vægt på, at sugeslangen var sammenklemmt, hvorfor svejserøgen ikke blev fjernet fra svejsehytten.

I den sidste sag vurderede Arbejdsmiljøklagenævnet, at der ved arbejdet med svejsning i metal ikke blev anvendt arbejdsprocesser, der effektivt sikrede de ansatte mod sygdomme.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat udførte arbejde med svejsning i metal, hvorved der blev udviklet røg fra svejsningen. En anden ansat stod tæt på, inden for røgzone.

Nævnet lagde også vægt på, at røgen fra svejsning i metal er sundhedsskadeligt og kan forårsage sygdomme hos ansatte, som indånder røgen. Røgen kan være kræftfremkaldende.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke blev anvendt nogen form for mekanisk udsugning, som eksempelvis punktudsugning, der kunne fjerne svejserøgen effektivt.

Det var ikke tilstrækkeligt, at der var luftgennemstrømning fra hallens ender, da røgen skal fjernes så tæt på svejsningen som mulig for at være tiltrækkelig effektiv.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at de ansatte var instrueret i at anvende punktudsugning. Arbejdsgiveren skal til enhver tid sikre, at arbejdsprocesser, der sker i dennes interesse, sker under forhold, der er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige.

Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer fandt, at afgørelsen i den konkrete sag burde ophæves, da Arbejdstilsynet havde tilsidesat sin partshøringsforpligtelse.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

BRUG AF AUTORISERET RÅDGIVER

LOVGIVNING

Ifølge arbejdsmiljølovens regler kan Arbejdstilsynet påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal anvende den nødvendige sagkundskab ved enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller ved at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

Der gives ikke kompetencepåbud til arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Arbejdstilsynet giver kompetencepåbud, når tilsynet samtidig giver en eller flere afgørelser om

- påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er vanskelige at løse,
- fem eller flere afgørelser som følge af overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, når overtrædelserne er konstateret ved et tilsyn
- påbud om undersøgelse af det psykiske eller kemiske arbejdsmiljø.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har modtaget 13 sager, hvor der er givet påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet. I to tilfælde trak klager sagen tilbage, nævnet ophævede tre af Arbejdstilsynets afgørelser og fast holdt de sidste 11 afgørelser. Der blev givet dissens i to afgørelser. En afgørelse er offentliggjort.

I 12 af de 13 sager var der givet kompetencepåbud som følge af mange arbejdsmiljøproblemer (fem eller flere afgørelser) i virksomheden. I to af afgørelserne blev kompetencepåbuddet ophævet, som følge af at nævnet ophævede et eller flere af de underliggende påbud. Betingelsen om, at der skal være truffet fem eller flere afgørelser, var dermed ikke længere opfyldt.

I den sidste afgørelse hjemviste nævnet afgørelse om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, da nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var tale om sundhedsskadelig luftforurening. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og er offentliggjort og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

HVILETID OG FRIDØGN

LOVGIVNING

Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdstiden skal tilrettelægges, så de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

Det fremgår af reglerne om hvileperiode og hviletid, at direktøren for Arbejdstilsynet, inden for visse former for arbejde, kan tillade fravigelse fra reglerne om hviletid, når det er foreneligt med Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, og arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation har desuden mulighed for at fravige ovenstående regler ved aftale.

De kan således aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer. De kan endvidere aftale, at den daglige hvileperiode ved rådighedstjeneste kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenestetiden.

De kan også aftale, at det ugentlige fridøgn kan omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem to fridøgn. Fridøgnene bør endvidere så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Endelig kan de aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang. Sådanne aftaler er dog kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

AFSLAG – AFTALE OM ARBEJ DSTID

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet en enkelt afgørelse, hvor nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om ikke at godkende en aftale om arbejdstid indgået mellem virksomheden og medarbejderorganisationen.

Nævnet vurderede, at der med hviletidsaftalen var tale om en fravigelse fra reglerne om hvileperiode og fridøgn i et omfang, der krævede Arbejdstilsynets godkendelse.

PASSE NDE KOLLEKTIVT NIVEAU

Nævnet vurderede desuden, at aftalen ikke var indgået på et passende kollektivt niveau. Der var dermed ikke indgået en aftale mellem to ligeværdige parter.

Nævnet lagde vægt på, at medarbejderorganisationen udelukkende bestod af medlemmer, der var ansat i virksomheden, og at de enkelte medarbejdere selv kunne bestemme, om de ville være omfattet af aftalen.

Medarbejderorganisationen kunne ifølge vedtægterne kun forhandle arbejdstid med arbejdsgiver, men ikke andre ansættelsesvilkår.

Nævnet lagde også vægt på, at kontingentet til medarbejderorganisationen blev trukket af arbejdsgiver over lønnen, og at midlerne, i tilfælde af foreningens opløsning, tilfaldt arbejdsgiver

til brug for fælles aktiviteter.

Nævnet henviste også til, at reglerne om hviletid og fridøgn gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden for så vidt angår bestemmelser om daglig og ugentlig hvileperiode.

Det fremgår af Arbejdstidsdirektivets art. 18, at direktivet giver medlemsstater adgang til i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis at tillade, at blandt andet art. 3 (daglig hviletid), 4, 5 (ugentlig hviletid), fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et passende kollektivt niveau.

Nævnet fandt, at den indgåede aftale hverken opfyldte kravet til kollektiv overenskomst eller var indgået på et "passende kollektivt niveau". Baggrunden for hviletidsreglerne er beskyttelse af ansatte.

Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer fandt, at det var dokumenteret, at virksomheden levede op til kravene om kollektivitet og uafhængighed og således var at betragte som en lønmodtagerorganisation. Afgørelsen burde derfor ophæves og hjemvises med henblik på Arbejdstilsynets vurdering af selve aftalen om fravigelse af regler om hviletid og fridøgn.

Afgørelsen er offentliggjort og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

PSYKISK ARBEJDSMILJØ – VOLD, TRUSLER MM.

LOVGIVNING

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

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

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det fremgår af regler om psykisk arbejdsmiljø, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt.

Forebyggende tiltag iværksættes under hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 12 sager om psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler, mobning, tidspres mm. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i alle sager. Der blev givet dissens i to afgørelser. Syv af afgørelserne er offentliggjort.

Otte af afgørelserne omhandlede forskellige risici med vold i forbindelse med beboere på botilbud, en enkelt sag handlede om at sikre ergoterapeuters alene arbejde med indsatte i et fængsel, de sidste tre sager handlede om henholdsvis forebyggelse af vold og trusler i forbindelse med et røveri under arbejdet i en kiosk, i arbejdet med kundebetjening i et supermarked

og at sikre, at krænkende handlinger ikke forringede de ansattes sikkerhed eller sundhed.

De offentliggjorte afgørelser er gengivet nedenfor.

SIKKER INDRETNING AF PATIENTKØKKEN

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at sikre indretningen af et patientkøkken.

Nævnet vurderede, at patientkøkkenet på et psykiatrisk center ikke var indrettet, så der var betryggende mulighed for, at de ansatte kunne komme i sikkerhed ved voldsepisoder eller tiløb hertil.

Nævnet lagde vægt på, at patienterne på afsnittet led af alvorlige psykiske sygdomme. De fleste havde et misbrug af psykoaktive stoffer under indlæggelsen, hvilket kunne øge risikoen for uforudsigelig adfærd. Nogle kunne desuden optræde meget truende og blive voldsomme, hvilket kunne ske uden varsel.

Nævnet lagde også vægt på, at de ansatte arbejdede i patientkøkkenet sammen med patienterne. Køkkenet var indrettet, så det havde én adgangsvej og et køkkenbord ud fra væggen midt i lokalet, hvilket gav en blind krog uden flugtmulighed. På tidspunktet for tilsynsbesøget arbejdede en ansat i denne krog og skulle derfor passere patienten for at komme ud af lokalet.

Ledelsens oplysning om, at det kun var patienter med BVC-score (Brøset Violence Checklist), der havde adgang til køkkenet, kunne ikke føre til et andet resultat, da BVC-score ikke i alle tilfælde er fuldt tilstrækkeligt til at identificere og forebygge en risiko for vold mod de ansatte.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

KRÆNKENDE HANDLINGER

Arbejdsmiljøklagenævnets fastholdt afgørelse om, at krænkende handlinger ikke måtte forringe ansattes sikkerhed eller sundhed.

Nævnet vurderede, at der på tilsynstidspunktet forekom krænkende handlinger i forbindelse med arbejdet på arbejdspladsen.

Nævnet vurderede, at der var risiko for forringelse af de ansattes fysiske eller psykiske helbred som følge af de krænkende handlinger, og at denne risiko ikke var tiltrækkeligt forebygget.

Nævnet lagde vægt på, at både ledelse og ansatte samstemmende oplyste om forskellige former for krænkende handlinger. Adfærden havde stået på i flere år og forekom fortsat på tilsynstidspunktet. Der var dagligt mindre episoder og snak i krogene, mens de voldsommere episoder forekom i hvert fald månedligt.

Med hensyn til forebyggelse, lagde nævnet vægt på, at virksomhedens personalepolitik om mobning ikke var kendt blandt de ansatte.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte oplyste om søvnbesvær med baggrund i at have været udsat for krænkende handlinger, og at mistillid i medarbejdergruppen medførte, at ansatte gik alene med deres bekymringer og et højt konfliktniveau, hvor faglige konflikter blev personlige.

Nævnet bemærkede, at klagen vedrørende Arbejdstilsynets måde at tilrettelægge og gennemføre tilsynsbesøget på ikke kunne behandles af nævnet, da spørgsmålet om Arbejdstilsynets

myndighedsudøvelse faldt uden for nævnets kompetenceområde.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumentation for krænkende handlinger i nyere tid. Påbuddet hvilede på ældre hændelser, som var håndteret personalemæssigt, og nyansatte oplevede ikke krænkende handlinger. Arbejdstilsynets afgørelse burde derfor hjemvises.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

RØVERI UNDER ARBEJDE I BUTIK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om at sikre, at risikoen for vold og trusler i forbindelse med røveri under arbejdet i en butik var effektivt forebygget.

Nævnet vurderede, at arbejdet i butikken på ulykkes- og tilsynstidspunktet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at de iværksatte tiltag ikke i tilstrækkelig grad forebyggede risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med røveri, herunder at de ansatte nattevagter ikke i tilstrækkeligt omfang udførte arbejdet i overensstemmelse med de retningslinjer, virksomheden havde oplært og instrueret dem i.

Utilstrækkelig forebyggelse af risiko for vold og trusler, som er relateret til arbejdet, kan have indvirkning på de ansattes fysiske og psykiske sundhed på kort og lang sigt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at ansatte ved tilsynsbesøget talte penge op inde i butikken, så pengene kunne være synlige for kunder i og uden for butikken. Nævnet lagde desuden vægt på, at flere ansatte på ulykkestidspunktet ikke låste døren mellem kl. 22 og kl. 6, som de var oplært og instrueret i at gøre.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at butikken var placeret ved store indfaldsveje til Aarhus, med mulighed for flere flugtveje, hvilket øger risikoen for røveri.

Nævnet lagde til grund, at der i februar 2021 var røveri i butikken, hvor en ansat blev truet med en kniv.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

RISIKO FOR VOLD OG TRUSLER I ARBEJDET MED KUNDEBETJENING

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet med kundebetjening, herunder føre effektivt tilsyn.

Nævnet vurderede, at arbejdet med kundebetjening ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede også, at der ikke var blevet ført tilstrækkeligt tilsyn med, at virksomhedens retningslinjer og instruktioner i forhold til at undgå voldelige episoder i forbindelse med kundebetjening, i alle tilfælde blev efterkommet af de ansatte.

Nævnet lagde vægt på, at der forekom episoder, hvor kunder i butikken opførte sig truende og skabte uro, og episoder med butikstyveri. Der var derved risiko for, at de ansatte blev udsat for trusler, overfusninger eller fysisk vold, hvilket kunne forårsage psykisk og fysisk skade på

de ansatte.

Nævnet lagde også vægt på, at ansatte ikke i alle tilfælde fulgte instruktionen i forhold til at undgå, at episoder med kundebetjening udviklede sig i en negativ retning. Dette kunne understøttes af en konkret ulykke, hvor en ansat blev omringet og overfuset af en gruppe kunder, der skabte uro og opførte sig truende over for en anden kunde. Den ansatte blev hertil udsat for trusler om vold og hævn gerninger, efter politiet var blevet tilkaldt.

Nævnet lagde endvidere vægt på oplysningerne fra ledelsesrepræsentanter om, at virksomheden ikke systematisk havde ført tilsyn med, om de ansatte forstod og fulgte den instruktion og oplæring, som de har fået, for at undgå vold ved kundebetjening.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad havde forebygget risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet. Arbejdstilsynets afgørelse burde derfor ophæves.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Link](#)

De følgende tre afgørelser handler om forebyggelse af risiko for vold, når ansatte arbejder alene.

EFFEKTIV FOREBYGGELSE AF RISIKO FOR VOLD VED ALENEARBEJDE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om at sikre, at alenearbejde med en beboer på bostedet blev planlagt, tilrettelagt og udført, så risikoen for vold blev forebygget effektivt. Kunne faren ikke imødegås, måtte den ansatte ikke arbejde alene.

Nævnet lagde vægt på oplysninger om, at en beboer havde en adfærd, som var svær at forudsige, og at der altid ville være en risiko for uforudsigelig adfærd.

Beboeren havde kastet en støvle i hovedet på en ansat, havde spyttet, bidt i armen flere gange og havde revet en hårtot af den ansatte. En anden gang havde beboeren slået en anden ansat gentagende gange med en sko, spyttet på pågældende og forsøgt at rive i den ansattes hår.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der dagligt forekom alene-arbejde, hvor ansatte var alene på vagt eller gik alene med beboeren i hans lejlighed.

Der var to faste mobiltelefoner og en brandtelefon uden alarmeringsmulighed. De ansatte kunne trække sig til personale-rummet og stadig se ud til beboerne, men der var blinde vinkler, og der var områder, som ikke kunne ses fra personalerummet.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

ALENEARBEJDE I FORBINDELSE MED KØRSEL

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om at sikre, at alenearbejde i forbindelse med kørsel med en beboer blev planlagt, tilrettelagt og udført, så faren for vold blev effektivt imødegået. Kunne faren ikke blive imødegået, måtte den ansatte ikke arbejde alene.

Nævnet lagde vægt på, at beboeren var meget impulsiv, behovsstyret og kunne reagere uforudsigeligt på alle former for stimuli.

Beboeren overfaldt pludseligt og uden advarsel en ansat med knytnæveslag, mens han kørte i bil med beboeren på en motorvej. Den ansatte svingede over i den anden vognbane, da han

blev ramt, og kørte mod første afkørsel. Beboeren slog efterfølgende den ansatte flere gange, så han måtte trække bilen ind til siden, og tilkalde bagvagten samt politiet.

Den ansatte havde flækket højre øjenbryn og havde tydelige hævelser om begge øjne. Den ansatte var sygemeldt efter ulykken i omkring en uge.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at bostedet ikke havde fælles praksis for løbende risikovurderinger af beboerne. Risikovurderinger beroede i stedet i høj grad på den enkelte ansattes oplevelse af tryghed og sunde fornuft. Der var hermed risiko for, at potentielle afvigelser fra beboerens normale opførsel eller adfærd, ikke blev opfanget, hvilket kunne medføre en uhenigtsmæssig håndtering af beboeren og en risiko for, at beboeren blev udadreagerende.

Der var ikke faste procedure om kørslen med beboeren, og de ansatte havde heller ikke modtaget konkret instruktion i dette.

Hvis ikke risikoen for vold mod de ansatte kunne forebygges bedre, måtte de ansatte ikke arbejde alene.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

EFFEKTIVT FOREBYGGE RISIKO FOR VOLD

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om at sikre, at risikoen for at ansatte på et behandlingshjem blev udsat for vold, i forbindelse med alenearbejde med børn og unge med kendt voldelig adfærd, blev forebygget. Hvis risikoen ikke kunne blive forebygget effektivt, skulle virksomheden sikre, at ansatte ikke arbejdede alene.

Nævnet lagde vægt på oplysninger om, at der forekom alene-arbejde i tidsrummet fra kl. 23 til kl. 7. I dette tidsrum var der kun én ansat i hver afdeling, hvor der boede mellem syv og ni børn og unge. Beboerne var i alderen mellem 6 og 18 år gamle. De ansatte havde ikke kontakt med de ansatte på de andre afdelinger, og der var heller ikke noget alarmsystem, så de ansatte hurtigt kunne kontakte andre, hvis der skulle opstå en kritisk situation.

Nævnet lagde endvidere vægt på oplysninger om, at flere af beboerne havde en uforudsigelig og udadreagerende adfærd. Beboernes adfærd medførte, at de ansatte ofte blev udsat for verbale trusler og nedladende kommentarer, eksempelvis ved udsagn som "du skal dø". De ansatte blev også udsat for at blive revet, slået eller få kastet genstande efter sig, og der kunne forekomme magtanvendelser.

Nævnet lagde også vægt på, at en ansat var sygemeldt i 14 dage, efter den ansatte havde pådraget sig trykribben og blå mærker som følge af en arbejdsulykke, hvor den ansatte havde arbejdet alene på en afdeling.

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn, og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

UNGE UNDER 18 ÅR

LOVGIVNING

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.

Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde.

Beskæftigelsesministeren kan dog fastsætte regler om, at unge, der er fyldt 13 år, kan have lettere arbejde inden for nærmere afgrænsede former for arbejde og under nærmere fastsatte betingelser og vilkår.

Dog må unge, som er fyldt 13 år, beskæftige sig med visse former for lettere arbejde. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed.

Listen, over hvad unge, som er fyldt 13 år, må beskæftige sig med, er:

1. Lettere arbejde inden for landbrug, gartneri, rideskoler med fodring, udmugning, pasning af mindre husdyr samt heste, lugning, bær- og frugtplukning, plantning, grønT-sagsopsamling samt lignende opgaver.
2. Lettere arbejde med modtagelse, sortering, optælling, prismærkning samt pakning af varer og emballage i butikker, supermarkeder og varehuse.
3. Lettere ekspedition i forretninger, restauranter mv.
4. Lettere rengøring, oprydning og borddækning.
5. Lettere manuel montering, dog ikke lodning og svejsning.
6. Lettere malearbejde, dog ikke sprøjtemaling.
7. Lettere manuelt arbejde, såsom ilægning i poser, kuverter og æsker, kontrol og pudning af færdige produkter samt håndtering af rent vasketøj.
8. Lettere budtjeneste, herunder internt piccoloarbejde, og udbringning af aviser og reklamer samt salg af aviser og lignende.
9. Lettere arbejde med bogopsætning på biblioteker.
10. Lettere arbejde med desinfektion af ko-yvere og lignende med desinfektionsmidler og andre midler, der er godkendt til dette formål af Fødevarerdirektoratet. Midlerne må ikke være færemærkede eller indeholde organiske opløsningsmidler.

Børn under 13 år må ikke arbejde. Det følger dog af bekendtgørelsen om unges arbejde, at politiet efter ansøgning i hvert enkelt tilfælde kan tillade, at børn under 13 år erhvervsmæssigt optræder, deltager eller medvirker i kulturelle og lignende aktiviteter, herunder sportsaktiviteter, teaterforestillinger, varietéforestillinger, koncerter, cirkusforestillinger, radio og tv, eller medvirker ved optagelse af film eller reklamefilm.

OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet tre sager om unge under 18 år. I alle tre sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelser. Der blev givet dissens i to af sagerne. En af afgørelserne er offentliggjort.

AFSLAG PÅ DISPENSATION FOR ALDERSKRAV TIL AT BETJENE PERSONLIFT

En virksomhed havde søgt om dispensation fra alderskravet til at betjene en personlift. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afslag herpå, idet nævnet vurderede at betjeningen kunne udgøre en fare for den unge. Nævnet fandt ikke, at der forelå sådanne særlige forhold, som kunne begrunde en dispensation fra reglerne om alderskrav for at betjene en personlift.

FOREBYGGELSE AF RISIKO FOR VOLD I ARBEJDET MED KUNDER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til butik om at forebygge risiko for vold og trusler om vold, som er relateret til unge under 18 år og deres arbejde med kunder. Butikken skulle herunder sikre, at de unge fik tilstrækkelig oplæring og instruktion i udførelsen af arbejdet, så risikoen for at de unge udsættes for vold blev forebygget.

Der blev givet dissens, hvor et mindretal på fem af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at forebyggelsen ikke modsvarer risikoen for vold. Mindretallet lagde vægt på, at der var klare udmeldte retningslinjer for de ansatte om, hvad de skulle gøre i truende situationer. At en ansat vælger ikke at nævne en hændelse for ledelsen, fandt mindretallet ikke var tilstrækkelig dokumentation for manglende forebyggelse.

UNGE MÅTTE IKKE ARBEJDE EFTER KL. 22

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten ikke måtte arbejde efter kl. 22. Nævnet vurderede, at tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 22.15 i det konkrete tilfælde var arbejdstid for de unge. Nævnet vurderede derfor, at de unge arbejdede efter kl 22.00.

Nævnet lagde vægt på, at de unge stod til rådighed, da de e-ter det oplyste var forpligtede til at følge virksomhedens anvisninger om at opholde sig på arbejdsstedet i tidsrummet mellem kl. 22.00 og 22.15 og ikke frit kunne vælge at forlade stedet. De blev også betalt for at blive på arbejdsstedet indtil kl. 22.15.

Hensynet bag bestemmelserne om, at de unge ikke må arbejde sent, er en regulering af arbejdstidens placering og ikke en regulering af, hvad de unge er beskæftiget med.

Bestemmelsen om, at unge ikke må arbejde efter kl. 22.00, skal efter nævnets opfattelse fortolkes restriktivt.

Et mindretal på 3 af nævnets medlemmer fandt, at sagen skulle hjemvises, da det ikke var tilstrækkeligt oplyst eller dokumenteret, at de unge stod til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af deres beskæftigelse eller deres opgaver.

Afgørelsen er offentliggjort og kan læses i sin helhed her: [Link](#)

VÆRNEMIDLER

LOVGIVNING

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

Det følger af reglerne om brug af personlige værnemidler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at personlige værnemidler bliver benyttet straks ved det pågældende arbejdes begyndelse og under hele dets udstrækning. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid yder den tilsigtede beskyttelse og ikke medfører unødige gener.

Endvidere skal arbejdsgiveren sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid er egnede til brug under de eksisterende forhold på arbejdsstedet.

Det følger desuden af reglerne om brug af personlige værnemidler, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de personlige værnemidler, der anvendes, er i overensstemmelse med bestemmelserne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om sikkerhedskrav m.v. til personlige værnemidler.

Det følger af reglerne om arbejdets udførelse, at unødigt påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet seks sager om personlige værnemidler. I fire sager fastholdt nævnet de påbud, som Arbejdstilsynet havde truffet afgørelser om, de sidste to sager blev hjemvist. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn.

EPOXYHOLDIG MALING OG SPARTEL

En afgørelse handlede om at benytte egnede personlige værnemidler i forbindelse med maling med epoxyholdig maling, en anden om at anvende værnemidler ved påføring af spartel med tryklufsprøjte i et lukket rum. Der skulle anvendes helmaske med kombifilter, overtræksdragt, handsker og hætte.

VÆRNEFODTØJ

I en tredje sag skulle der anvendes egnet værnefodtøj i forbindelse med arbejdet med el-palleløfter på en lastbils bagsmæk-lift, samt hvor der var risiko for at glide ud af fodtøj uden bagkappe.

FALDSIKRING

Arbejds miljøklagenævnet stadfæstede også et påbud om at standse arbejdet med udskiftning af tegl på et tag i syv meters højde. Det skulle sikres, at faldsikringsudstyret var fastgjort forsvarligt.

HJEMVISNING EFTER MANGLENDE DOKUMENTATION

I den ene af de to afgørelser, der blev hjemvist, fandt Arbejds miljøklagenævnet at der manglede oplysninger om det pågældende slibearbejde, der lå til grund for påbuddet. Det var ikke tilstrækkeligt dokumenteret, at de ansatte blev udsat for unødigt støvpåvirkning. I den anden afgørelse, der blev hjemvist, fandt nævnet, at der manglede oplysninger om arbejdsfunktionerne på stationerne på slagtekæden. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde oplyst, hvilke konkrete risici, der var forbundet med arbejdet på slagtekæden, idet de i alt 14 forskellige stationers arbejde ikke var beskrevet. Nævnet kunne derfor ikke vurdere, om der var behov for yderligere sikkerhedsforanstaltninger end dem, slagteriet allerede havde foretaget inden tilsynsbesøget.

RYGNING PÅ ARBEJDSPLADSER OG SERVERINGSSTEDER

LOVGIVNING

Formålet med loven er at beskytte imod udsættelse for sundhedsskadelige effekter af passiv

rygning.

Efter lov om røgfri miljøer er det ikke tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser, der er omfattet af loven.

Det følger endvidere af loven, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på serveringssteder. Ved et serveringssted forstås en lokalitet med servering af mad eller drikkevarer til indtagelse på eller ved salgsstedet.

Det kan besluttes, at rygning er tilladt indendørs på små værtshuse og udskænkingssteder, der har alkoholbevilling, hvor der ikke serveres egentlig mad, hvor serveringsarealet er under 40 m², og hvor der er borde og stole på serveringsarealet.

Små værtshuse og udskænkingssteder, der befinder sig under samme tag som et andet serveringssted, er omfattet af ovenstående, hvis der er selvstændig indgang til værtshuset fra gaden, og hvis det for publikum fremstår som et selvstændigt værtshus.

Det følger endelig af loven, at arbejdsgiveren, indehaveren, restauratøren, bestyreren og forpagteren skal sørge for, at rygning kun sker i overensstemmelse med reglerne i denne lov.

RYGNING PÅ BYGGEPLADS

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en enkelt sag efter lov om røgfri miljøer. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med straks påbud om at sikre, at der ikke blev røget indendørs på en byggeplads.

Kapitel 10: Statistik

Indkomne og afgjorte sager

Der er indkommet 223 sager til Arbejds miljøklagenævnet i 2020. Det er stort set uændret fra 2020, hvor der indkom 218 sager.

Nævnet har afgjort 237 sager i 2021.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid var 3,9 måneder i 2021, hvilket er uændret fra 2020.

Omgørelsesprocent

Omgørelsesprocenten er den procentvise andel af afgørelserne, hvor nævnet ophævede, ændrede eller hjemviste Arbejdstilsynets afgørelser. I 2021 er omgørelsesprocenten 13, hvor den var 11 i 2020, jf. tabel 10.1 nedenfor.

TABEL 10.1 AFGØRELSE FORDELT PÅ UDFALD I ANTAL OG PROCENT I 2021

Sagsudfald	Antal	Procent	Dissens (antal)
Stadfæstelse	176	88	45
Hjemvisning	9	5	2
Ændring/Ophævelse	15	8	10
Stadfæstede, hjemviste og ændrede/ophævede i alt	200	100*	
Klagefrist	17		
Øvrige	11		1
Aktindsigt	9		
I alt	237		58

Note*: Grundet afrunding summerer andelen ikke til 100 procent

Note:

I sager om overholdelse af klagefrist træffer nævnet afgørelser uden der foreligger en afgørelse fra Arbejdstilsynet. Derfor indgår disse afgørelser ikke i beregningen af omgørelsesprocenten.

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation

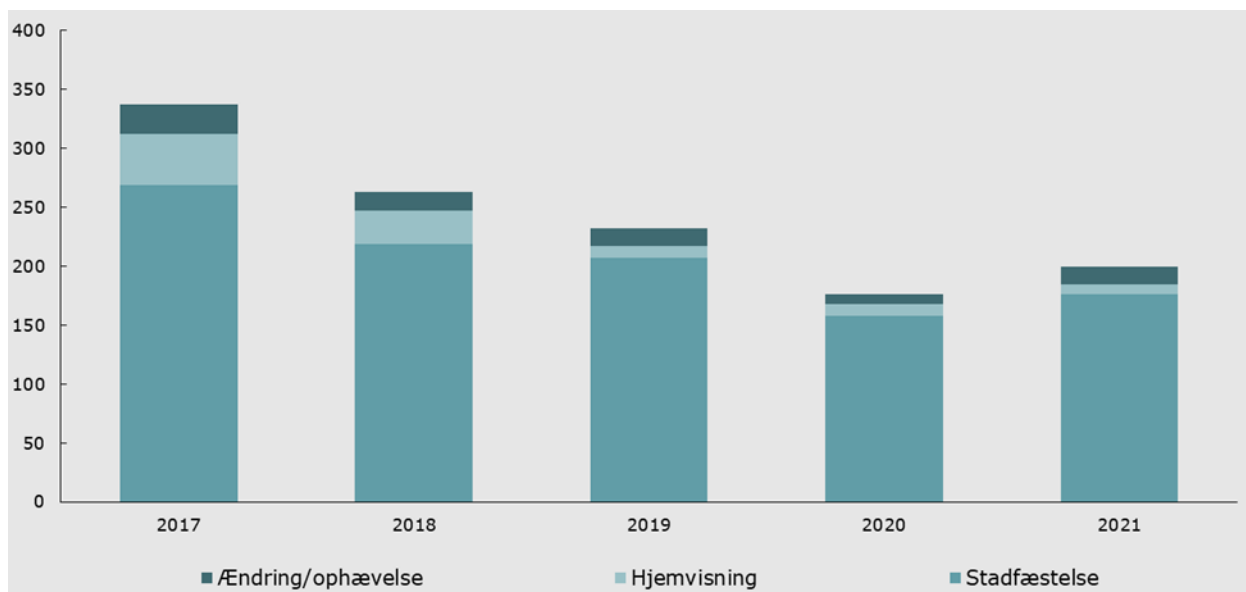
Nedenfor i tabel 10.2 er en oversigt over de sager nævnet har afgjort i alt i 2021 fordelt på emne og antal.

TABEL 10.2 TABEL OVER SAGER NÆVNET HAR AFGJORT I 2021 – FORDELT PÅ EMNE

Emne	Antal
Aktindsigt	9
Andre tekniske hjælpemidler (stilladser, stiger)	17
Arbejde med stoffer og materialer	10
Arbejdets udførelse	37
Arbejds miljøarbejde	10
Arbejdssteder indretning - faste og skiftende	8
Arbejdspladsvurdering (APV)	8
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	13
Byggepladser	55
Forvaltningsretlig genoptagelse	2
Hviletid og fridøgn	1
Klagefrist	17
Klageberettigelse	2
Psykisk arbejdsmiljø - vold, trusler, mobning, tidspres mm.	12
Reaktionsform	3
Rygning på arbejdspladser	1
Tekniske hjælpemidler – maskiner	17
Unge under 18 år	3
Værnemidler (fodtøj, høre, åndedræts, øjenværn)	6
Øvrige	5
I alt	237

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation

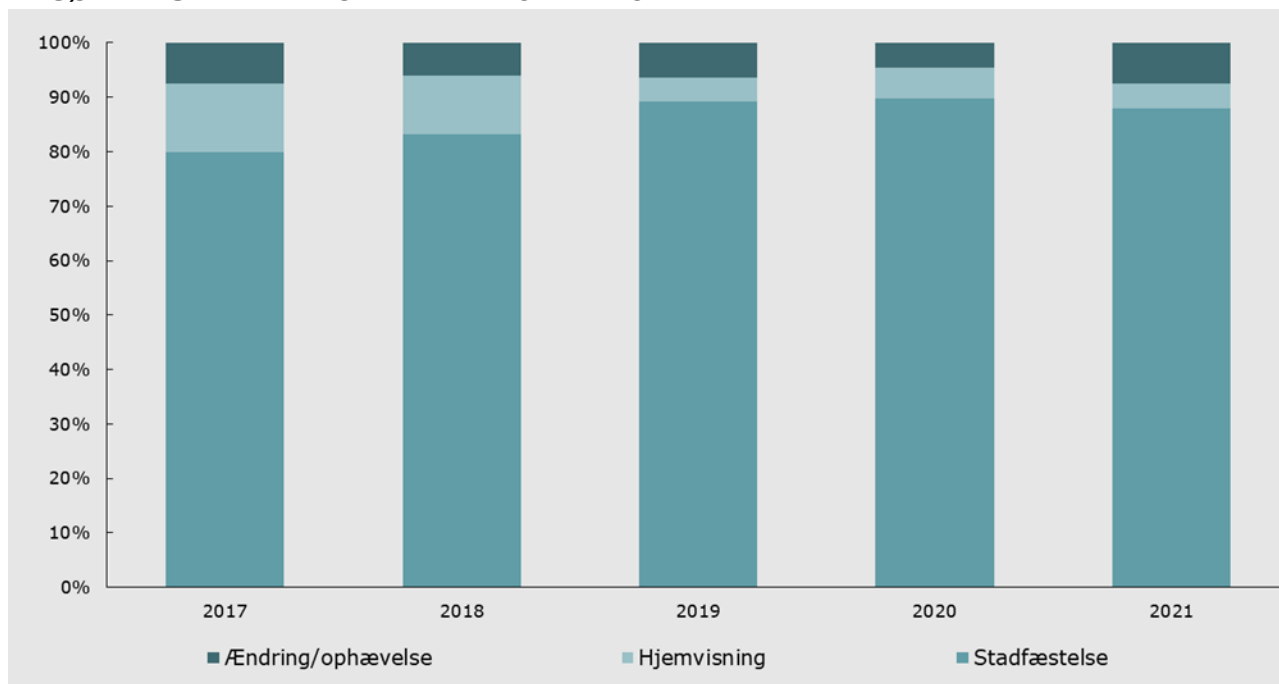
FIGUR 10.1 UDVIKLING I ANTAL SAGER, HVOR NÆVNET HAR STADFÆSTET, HJEMVIST ELLER ÆNDRET/OPHÆVET ARBEJDSTILSYNETS AFGØRELSE I PERIODEN FRA 2017 - 2021



Kilde:

Ankestyrelsens ledelsesinformation

Figur 10.2 OVERSIGT OVER ANDELEN AF STADFÆSTEDE, HJEMVISTE OG ÆNDREDE AFGØRELSE I PERIODEN FRA 2017 - 2021.



Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation