

---

September 2023

# Arbejdsmiljø- klagenævnet Årsberetning 2022



---

Ankestyrelsen

## ANKESTYRELSEN

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

Postadresse: Ankestyrelsen, 7998 statsservice

Mailadresse: [ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)

Hjemmeside: [www.ast.dk](http://www.ast.dk)

ISBN nr.: 978-87-7811-504-1

# Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1	KAPITEL 1 FORORD	5
<b>Læsevejledning</b>		<b>5</b>
KAPITEL 2	KAPITEL 2 OM ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET	7
<b>Formanden kan træffe afgørelse</b>		<b>8</b>
<b>Medlemmer</b>		<b>8</b>
KAPITEL 3	KAPITEL 3 KLAGEFRIST OG OPSÆTTENDE VIRKNING OM SAGERNE	9
KAPITEL 4	KAPITEL 4 KLAGEBERETTIGELSE OM SAGERNE	11
KAPITEL 5	KAPITEL 5 RETTE MODTAGER	12
KAPITEL 6	KAPITEL 6 AFGØRELSER FRA 2022	13
<b>Lov om udstationering af lønmodtagere</b>		<b>13</b>
<b>arbejds miljøarbejde</b>		<b>14</b>
<b>Arbejdspladsvurdering (APV)</b>		<b>16</b>
<b>Arbejdssteders indretning</b>		<b>16</b>
<b>Arbejdets udførelse</b>		<b>19</b>
<b>Byggepladser</b>		<b>22</b>
<b>Tekniske hjælpemidler, maskiner m.v.</b>		<b>25</b>
<b>Andre tekniske hjælpemidler</b>		<b>27</b>
<b>Arbejde med stoffer og materialer</b>		<b>28</b>
<b>Brug af kompetencer</b>		<b>28</b>
<b>Ergonomi – løft, træk, skub, håndtering</b>		<b>29</b>
<b>Hviletid og fridøgn</b>		<b>30</b>
<b>Psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler mm.</b>		<b>30</b>
<b>Støj, unødigt støj, støjgrænser</b>		<b>32</b>
<b>Unge under 18 år</b>		<b>33</b>
<b>Værnemidler</b>		<b>36</b>
<b>Rygning på arbejdspladser og serveringssteder</b>		<b>39</b>
KAPITEL 7	KAPITEL 7 GENOPTAGE PÅ FORVALTNINGSRETTLIGT GRUNDLAG 40	40
<b>IKKE GRUNDLAG FOR AT GENOPTAGE</b>		<b>40</b>

BILAG 1	BILAG 1 NÆVNETS KOMPETENCE	41
<b>TEKSTBOKS: LOVOMRÅDER</b>		<b>41</b>
BILAG 2	NÆVNETS SAMMENSÆTNING	42
<b>Arbejdsmiljøklagenævnets sammensætning pr. 31. december 2022.</b>		<b>42</b>
BILAG 2	BILAG 3 STATISTIK	44
<b>Indkomne og afgjorte sager</b>		<b>44</b>

# Kapitel 1

## Forord

Arbejdsmiljøklagenævnet holdt 10 møder i 2022, hvoraf de ni er afholdt som fysiske møder og et er afholdt som møde via SKYPE.

I 2022 modtog Arbejdsmiljøklagenævnet i alt 240 nye sager, hvilket er en lille stigning fra 2021, hvor nævnet modtog 223 sager. I 2022 behandlede nævnet 220 sager, hvilket er et lille fald i forhold til 2021, hvor nævnet behandlede 237 sager. I 172 af disse sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste, ophæve/ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. 155 afgørelser blev stadfæstet, 12 afgørelser blev ophævet, og 5 afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Der blev givet dissens i 45 af de 172 sager. I bilag 3 med statistik er en oversigt med fordeling af sagerne på emner.

I 48 sager blev der truffet afgørelser med andre udfald, som fx afvisning på behandling af klagen, fx fordi der ikke var klaget inden for klagefristen.

I 2022 omgjorde Arbejdsmiljøklagenævnet 17 afgørelser fra Arbejdstilsynet. Omgørelser er sager, hvor nævnet enten har ophævet/ændret eller hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse. Det svarer til en omgørelsesprocent på 10 procent. Der er dermed tale om et mindre fald på 3 procentpoint i forhold til 2021, hvor omgørelsesprocenten var 13 procent.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2022 var 3,5 måneder. Sagsbehandlingstiden er dermed faldet 0,4 måneder i forhold til 2021.


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

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet har udsendt 10 nyhedsbreve med offentliggørelse af 36 af nævnets afgørelser fra 2022 i anonymiseret form. Det er afgørelser, sekretariatet finder er af principiel eller almen interesse.

Nyhedsbrevene kan læses her: [Nyhedsbreve 2022 — Ankestyrelsen \(ast.dk\)](#) Nyhedsbrevene indeholder links til Retsinformation, hvor afgørelserne kan læses i deres helhed.

## LÆSEVEJLEDNING

Årsrapporten er bygget op omkring de forskellige emner, hvor nævnet har truffet afgørelse i 2022. Der vil være oplysninger om, hvor mange afgørelser nævnet har truffet om det pågældende emne. Det vil desuden fremgå, hvordan afgørelserne samlet set fordeles sig i forhold til deres udfald. Det vil sige, om nævnet har fastholdt, ophævet/ændret eller hjemvist sagerne og i hvilket omfang, der er givet dissens.



Afgørelser, der er offentliggjorte, vil blive omtalt kort, og der vil være et link til Retsinformation, hvor man kan læse afgørelsen i sin helhed. Det vil desuden fremgå, hvis der er givet dissens.

Lovgivningen, der fremgår af tekstboksene, er ikke udtømmende for de regler, der gælder for området, men er hovedregler, der er udvalgt i lyset af de eksempler på afgørelser, der er gengivet.

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 ressort. 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 for 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. I bilag 1 er en oversigt over nævnets lovområder.

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

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 kan i stedet indbringes for Arbejdstilsynets direktør med klageadgang til beskæftigelsesministeren. 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.

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 ikke truffet afgørelser herom i 2022, idet alle sager er behandlet af nævnet i møde.

Formanden har kompetence til 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 afgørelse i en enkelt sådan klagesag i 2022.

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

Formanden har ikke truffet afgørelser herom i 2022.

## 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 Indenrigs- og 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, hvor der kan ske genudpeging.

Bilag 2 indeholder en oversigt over nævnets sammensætning pr. 31. december 2022.



# Kapitel 3

## Klagefrist og opsættende virkning

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har modtaget 25 sager, hvori der indgik spørgsmål, om klagefristen var overholdt, eller der var grundlag for at dispensere for klagefristen.

To af sagerne blev trukket tilbage af virksomheden, inden nævnet traf afgørelse. I de øvrige 23 sager fandt nævnet, at der 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.

### TEKSTBOKS: KLAGEFRIST

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet er klageinstans, skal indbringes for nævnet inden fire uger, efter at afgørelsen er meddelt den pågældende part.

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

### Retningslinjer ved vurdering af for sent indkomne klager

Arbejdsmiljøklagenævnet følger en restriktiv praksis på området.

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 fx beregnes fra et senere tidspunkt, når:

- Modtageren kan godtgøre, at afgørelsen ikke er kommet frem inden udløbet af klagefristen.
- 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.

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

### Virksomhedernes tilbagemeldinger på påbud

#### **VIRKSOMHEDERNES TILBAGEMELDINGER**

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 hvert deres formål og hvert 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.

# Kapitel 4

## Klageberettigelse

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2022 kun haft en enkelt sag om klageberettigelse.

En virksomhed havde fået et påbud om at sikre, at arbejdet med håndtering af skraldesække på en række adresser blev udført, så det var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for de ansatte. Risikoen ved håndtering af skraldesække skulle undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Klager var grundejer på en af adresserne, der var omfattet af påbuddet fra Arbejdstilsynet, men var som grundejer ikke adressat for afgørelsen. Nævnet fandt, at klager ikke havde en væsentlig, individuel og retlig interesse i Arbejdstilsynets afgørelse. Klager var derfor ikke part i sagen og derfor ikke klageberettiget.

### **TEKSTBOKS: REGLER OM PARTSSTATUS**

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.

# Kapitel 5

## 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.

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.

En arbejdsgiver har en selvstændig pligt til at sørge for, at arbejdsforholdene til enhver tid er i overensstemmelse med de arbejdsmiljøretnlige regler for sine egne ansatte, uanset hvem, der måtte være skyld i, at forholdene ikke er forsvarlige. Arbejdsgiver har også pligt til at sikre, at virksomhedens egne ansatte til enhver tid udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Denne pligt gælder, selvom arbejdsgiver har givet de ansatte instruktion, vejledning og oplæring og i øvrigt sørget for, at arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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

# Kapitel 6

## Afgørelser fra 2022

### LOV OM Udstationering af lønmodtagere

#### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet to afgørelser omhandlende lov om udstationering af lønmodtagere. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse i den ene sag og ophævede tilsynets påbud i den anden sag.

#### REGISTRERING I RUT – ARBEJDET IKKE OMFATTET AF MONTØRREGLER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at anmelde det konkrete arbejde – der blev udført – i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at det konkrete arbejde, der blev udført på arbejdsstedet, i perioden fra den 13. september 2021 til 17. september 2021, skulle anmeldes i RUT.

Nævnet vurderede også, at det konkrete arbejde ikke var omfattet af undtagelsen til kravet om registrering, den såkaldte montørregel.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke var registreret i RUT for det arbejde, deres ansatte udførte.

Nævnet lagde også vægt på, at otte af virksomhedens ansatte var beskæftigede på tilsynsstedet, hvor der blev opført boliger. Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansattes arbejdsopgaver indebar finisharbejde på boligerne, som bl.a. var malerarbejde.

Nævnet fandt ikke, at boligerne, der blev opført på arbejdsstedet, var et teknisk anlæg i lovens forstand.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

Sagen er også omtalt i afsnittet om byggesager.

#### TEKSTBOKS: Udstationering af lønmodtagere - Montørregler

En udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde en række oplysninger til erhvervsstyrelsen.

Det gælder dog ikke, hvis

- 1) levering af tjenesteydelsen ikke varer over 8 dage,
- 2) levering af tjenesteydelsen sker som led i levering af et teknisk anlæg eller en teknisk installation og

3) lønmodtageren eller den selvstændige virksomhed, har til opgave og er specialiseret i eller kvalificeret til at montere, installere, efterse, reparere eller informere om et teknisk anlæg eller en teknisk installation i Danmark (den såkaldte montørregel).

### **ANMELDELSE I RUT - HANDELSFLÅDE**

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud til virksomheden om straks at anmelde det konkrete arbejde i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at lov om udstationering af lønmodtagere ikke finder anvendelse i forhold til det konkrete arbejde, der blev udført fra arbejdsstedet.

Nævnet vurderede, at skibet var et handelsskib og dermed en del af handelsflåden, og at de ansatte ombord var besætning.

Det følger lov om udstationering af lønmodtagere, at reglerne om anmeldelse til RUT registeret finder anvendelse i situationer, hvor virksomheder i forbindelse med levering af tjenesteydelser udstationerer lønmodtagere til Danmark.

Loven finder ikke anvendelse på virksomheder inden for handelsflåden, for så vidt angår besætningen. Der er efter nævnets opfattelse ikke holdepunkter for en indskrænkende fortolkning af lovens begreb "handelsflåde" til kun at omhandle skibe, der transporterer gods og/eller passagerer mellem en medlemsstats havn eller offshoreanlæg og en anden medlemsstats havn eller offshoreanlæg.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst i forhold til en afgrænsning af begrebet "handelsflåden" i § 1, stk. 6, i lov om udstationering af lønmodtagere m.v. Sagen burde derfor hjemvises til Arbejdstilsynet.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://retsinformation.dk)

### **TEKSTBOKS: LOV OM UDSTATIONERING AF LØNMODTAGERE**

En udenlandsk virksomhed, der udstationerer lønmodtagere til Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser, skal anmelde en række oplysninger til erhvervsstyrelsen.

Loven finder ikke anvendelse på virksomheder inden for handelsflåden, for så vidt angår besætningen.

## **ARBEJDSMILJØARBEJDE**

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet 18 afgørelser om arbejdsmiljøarbejde. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud i alle sagerne.

### **ETABLERING AF EN ARBEJDSMILJØORGANISATION**

I 14 af sagerne var der givet påbud til virksomheder, der ikke havde etableret den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation. En af sagerne omhandlede en byggeplads, mens de øvrige 13 sager

omhandlede samme problemstilling. Der var tale om 13 selvstændige købmænd med eget CVR nummer, som var i samme franchisekæde.

### **SELVSTÆDNIGE KØBMÆND I FRANCHISEKÆDE**

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

Nævnet vurderede, at købmændene skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation i sin egen butik. Nævnet vurderede, at det var købmanden, der var arbejdsgiver for de ansatte i butikken.

Nævnet lagde vægt på, at købmændene havde 10 eller flere ansatte, der ikke var arbejdsgivere eller arbejdsledere, og at der ikke var etableret en arbejdsmiljøorganisation. Der var ikke en medarbejdervalgt arbejdsmiljørepræsentant 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 med eget CVR, 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.

I de 13 sager om selvstændige købmænd, gav ét medlem af nævnet dissens. Dette medlem fandt, at det ikke var dokumenteret, at virksomheden havde arbejdsmiljøansvaret for de ansatte. Medlemmet 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.

Ingen af afgørelserne er offentliggjorte, idet Arbejdsmiljøklagenævnet i 2021 behandlede fem identiske sager fra samme franchisekæde. To af afgørelserne fra 2021 er offentliggjorte, og kan læses her:

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

[Læs yderligere her på retsinformation.dk](#)

### **TEKSTBOKS: ARBEJDSMILJØARBEJDE**

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 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.

## ARBEJDSPLADSVURDERING (APV)

### OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har truffet en enkelt afgørelse om en virksomheds arbejdspladsvurdering. Afgørelsen var et påbud om, at virksomheden skulle foretage en kemisk risikovurdering på arbejdet med formolie Q8 da Vinci 8 som del af virksomhedens almindelige APV. Afgørelsen blev fastholdt.

### TEKSTBOKS: ARBEJDSPLADSVURDERING - APV

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.

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
- leverandørplysninger om sikkerhed og sundhed.

## ARBEJDSSTEDERS INDRETNING

### OM SAGERNE

Arbejds miljøklagenævnet har truffet afgørelse i fem sager om faste arbejdssteders indretning.

Nævnet fastholdt påbuddet i alle fem sager. Der blev afgivet dissens i fire af de fem afgørelser.

Alle fem afgørelser er offentliggjorte.

### TEMPERATUR EJ TILPASSET DEN MENNESKELIGE ORGANISME

En virksomhed fik to påbud om at skulle sikre passende temperatur i to af virksomhedens produktionshaller, hvor der ud over støbning var en træ-, alu-, ligesom der foregik opsamling/forsendelse.



Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt begge påbud. Nævnet vurderede, at arbejdet i produktionshallerne ikke foregik sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet temperaturen ikke var tilpasset den menneskelige organisme.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at afgørelserne led af en række mangler, herunder utilstrækkelige oplysninger. Afgørelserne var hverken baseret på autoriserede målinger, en helhedsvurdering af de faktiske arbejdsforhold eller gældende normer og retningslinjer for arbejde i støberier og andre arbejdsfunktioner i varme eller kolde temperaturer. Afgørelsen burde derfor ophæves.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **DAGRENOVATION – RISIKO FOR MICROORGANISMER**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at ansatte i forbindelse med indhentning af dagrenovation ikke indtog mad i renovationsbilens førerhus.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at det ikke var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt at indtage mad og drikke i renovationsbilens førerhus.

Virksomhedens ansatte - selv om de rengjorde deres hænder med antibakterielle vådservietter og/eller hånddesinfektion - risikerede at overføre mikroorganismer fra deres tøj eller førerhuset til deres hænder og dermed mad.

Nævnet lagde blandt andet vægt på, at de ansatte anvendte handsker, der beskyttede mod mekanisk slid, men de beskyttede ikke mod mikroorganismer. Arbejdstilsynet konstaterede, at en af sækkene havde væskeudtræk på bund og sider, og at en af de ansatte tog handsker med ind i førerhuset.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **SIKKER FÆRDELSE TIL OG FRA ARBEJDSSTED**

De to sidste afgørelser handlede om at sikre de ansattes færdsel til og fra arbejdssted i ujævnt terræn og manglende orienteringslys.

### **UJÆVNT TERRÆN**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sikre forsvarlige adgangsveje for virksomhedens egne ansatte, til og fra arbejdsstedet ved banestrækning, der skulle imødegå en betydelig fare for de ansattes risiko for at snuble og falde.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at adgangsvejene til og fra sporskifter ved arbejdsstedet ikke var indrettet, så virksomhedens egne ansattes arbejde med service af sporskifter kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet vurderede, at der var betydelig risiko for de ansatte kunne falde og snuble.

Nævnet lagde blandt andet vægt på, at de ansatte skulle færdes på et ujævnt terræn med løse skærver, hvor de blandt andet skulle træde henover skinner og færdes på kabelbakker og sveller for at komme frem til flere af arbejdsstederne.

Kabelbakkerne havde løst liggende låg, som vippede under de ansattes færden eller havde defekte låg med huller, hvor de ansatte kunne træde foden ned i. Området havde flere steder henlagte demonterede skinner, kabler og andet byggeaffald.

Nævnet lægger endvidere vægt på, at der ikke var synlige adgangsveje i området, hvor de ansatte skulle foretage service af sporskifter. Den udarbejdede jernbanesikkerhedsplan beskrev intet om adgangsveje til og fra arbejdsstederne.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden ikke var ansvarlig for indretning af færdselsveje, men alene var ansvarlig for, at arbejdet kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **ORIENTERINGSLYS**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud til samme virksomhed som ovenfor om straks at etablere orienteringsbelysning, der sikrede, at virksomhedens egne ansatte ved natarbejde kunne færdes sikkert til og fra arbejdsstedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at forholdene ved arbejdet med service af sporskifter på arbejdsstedet om natten ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet vurderede, at der var en betydelig fare for, at virksomhedens egne ansatte kunne falde eller snuble på grund mangelfuld belysning. De ansattes brug af pandelamper udgjorde ikke en tilstrækkelig belysning ved arbejdet med sporskifter om natten.

Nævnet lagde blandt andet vægt på, at de ansatte under arbejde med service af sporskifter færdedes til fods ca. 200 meter langs og over skinnerne. Området var helt mørklagt og de ansatte var alene udstyret med pandelamper. Området var desuden ujævnt med løse skærver, defekte kabelkasser og med henlagte skinner, kabler mm.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden ikke var ansvarlig for indretning af færdselsveje, men alene var ansvarlig for, at arbejdet kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **TEKSTBOKS: INDRETNING AF ARBEJDSSTED**

Arbejdsstedet skal indrettes, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkelt-vis 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.

Arbejdsstedet skal holdes forsvarligt vedlige, rent og ryd-deligt, så forholdene til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlige.

## ARBEJDETS UDFØRELSE

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 43 sager om arbejdets udførelse. Seks sager blev trukket af klager, inden nævnet traf afgørelse i sagen. En sag drejede sig om afslag på genoptagelse på forvaltningsretligt grundlag. Sagen er omtalt i kapitel 7. En sag er omtalt i afsnittet oven for om udstationering af lønmodtagere. Fire sager blev ophævet, en sag blev delvist ophævet og delvist hjemvist, og 37 sager blev stadfæstet. Der blev givet dissens i 12 af de 43 sager.

Fem af afgørelserne er offentliggjorte og er gengivet nedenfor.

### RENGØRING AF TRAPPER – SIKRE MOD FALD I LEDNING

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til en virksomhed om straks at planlægge og tilrettelægge arbejdet med at rengøre trapper på arbejdsstedet, så det kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at sikre ansatte imod fald fra trappen under rengøringsarbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med rengøring af trapper på arbejdsstedet på ulykkestidspunktet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der var en risiko for at falde, få overbalance eller snuble på trappen, når den ansatte samtidig med støvsugning foregik, skulle bære støvsugeren med dens ledning op ad trappen.

Nævnet lagde vægt på, at trappen havde en højde, der var længere end støvsugerens slange, og at støvsugens ledning lå på trappen.

Nævnet lagde også vægt på, at den ansatte under støvsugning af trappen skulle bære støvsugeren.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://www.retsinformation.dk)

### SVEJSERØG – PROCESUDSUG MED LAVTRYK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sikre anvendelse af procesudsugning med lavtryk ved svejsning, så de ansatte ikke blev udsat for unødigt påvirkning fra svejserøg på arbejdsstedet.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at de ansatte blev udsat for unødigt påvirkning fra svejserøg, der består af partikler og gasarter, som kan give alvorlige sundhedsskader, herunder kræft. Nævnet vurderede, at virksomheden skulle anvende procesudsugning med lavtryk på det konkrete svejsearbejde.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte arbejdede med CO2 svejsning i sort jern og TIK svejsning i rustfrit stål i et telt opstillet på arbejdsstedet. Arbejdet blev udført med brug af turbomaske og højtrykssug. Turboenheden indsuger luft via et filter i operatørens bælte. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet vurderede, at det var muligt at anvende procesudsugning med lavtryk på arbejdsstedet

Afgørelsen er truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **ASBEST – SKILTE MED ADVARSEL**

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sikre, at der opsættes advarselsskilte om asbestarbejde på byggepladsen.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med nedtagning af asbestholdige tagplader på tilsynstidspunktet ikke blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der blev udført arbejde med nedtagning af bølgeeternit tagplader. Nævnet lagde desuden vægt på, at der var opsat et byggepladshegn ved facaden, men der var intet advarselsskilt med teksten "PAS PÅ. ASBEST ARBEJDE. INGEN ADGANG FOR UVEDKOMMENDE".

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **ASBEST – NEDTAG AF TAGPLADER**

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet med nedtagning af asbestholdige tagplader på byggepladsen blev tilrettelagt og udført på en sådan måde, at det i videst muligt omfang blev sikret, at personer på arbejdspladsen og i omgivelserne ikke blev udsat for eller kunne blive udsat for støv fra asbest.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med nedtagning af asbestholdige tagplader på tilsynstidspunktet ikke var tilrettelagt og blev udført på en sådan måde, at det i videst muligt omfang blev sikret, at personer på arbejdspladsen og i omgivelserne ikke blev udsat for støv fra asbest.

Nævnet vurderede, at der var tale om støvende arbejde, når bølgeeternitpladerne gik i stykker, og der blev frigjort frie asbestfibre, som blev spredt i omgivelserne.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der på byggepladsen var to indledende ansatte, der udførte arbejde med nedtagning af bølgeeternit tagplader, der var asbestholdige.

Nævnet lagde desuden vægt på, at en del af tagpladerne var knækket i forbindelse ned nedtagningen. Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der stod en åben bigbag fyldt med pladestumper. Der var også en plastsæk med pladestumper, som var åben og havde revner.

I bygningens loftrum og andre steder i bygningen lå der pladestumper, der ikke var afdækkede. Der blev ikke fugtet i forbindelse med arbejdet til støvdæmpning. Ifølge DMI blæste det 11m/sek.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://retsinformation.dk)

### **TAVLEVOGN**

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at arbejdet med opstilling af tavlevogn ved afspærring af vognbane skulle planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med opstilling af tavlevogn ved afspærring af vognbane på ulykkestidspunktet på motorvej ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der var risiko for påkørsel af ansatte, materiel, og at udslyngede løsdele fra påkørsel kunne ramme ansatte, når de færdedes tæt ved den opstillede tavlevogn, herunder ved ind- og udstigningen af tavlevognen og opsætning af kegler i forlængelse af tavlevogne.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://retsinformation.dk)

### **TEKSTBOKS: ARBEJDETS UDFØRELSE**

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises særligt til reglerne om arbejds 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.

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.

## BYGGEPLADSER

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 39 sager om byggepladser. Nævnet fastholdt påbudene i 33 af sagerne, hjemviste 3 sager, ophævede påbuddene i to sager, og ændrede påbuddet i en sag. Der er afgivet dissens i tre afgørelser.

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

### REGISTRERING I RUT – ARBEJDET IKKE OMFATTET AF MONTØRREGLER

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at anmelde det konkrete arbejde – der blev udført – i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT).

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at det konkrete arbejde, der blev udført på arbejdsstedet, i perioden fra den 13. september 2021 til 17. september 2021, skulle anmeldes i RUT.

Nævnet vurderede også, at det konkrete arbejde ikke var omfattet af undtagelsen til kravet om registrering, den såkaldte montørregel.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke var registreret i RUT for det arbejde, deres ansatte udførte.

Nævnet lagde også vægt på, at otte af virksomhedens ansatte var beskæftigede på tilsynsstedet, hvor der blev opført boliger. Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansattes arbejdsopgaver indebar finisharbejde på boligerne, som bl.a. var malerarbejde.

Nævnet fandt ikke, at boligerne, der blev opført på arbejdsstedet, var et teknisk anlæg i lovens forstand.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

Sagen er også omtalt i afsnittet oven for om udstationering af lønmodtagere.

### HENSYN TIL GENERELLE FOREBYGGELSESPRINCIPPER I PROJEKTERINGEN

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til bygherre om straks at medvirke til at sikre, at arbejdet kunne udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skulle sikres, at der i forbindelse med projekteringen af byggeprojektet og de enkelte entreprenørers udførelse af arbejdet blev taget hensyn til de generelle forebyggelsesprincipper, herunder at et farligt materiale udskiftes med et mindre farligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at bygherren for byggepladsen ikke i tilstrækkeligt omfang havde medvirket til at sikre, at bygge- og anlægsarbejdet kunne udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at der var risiko for, at ansatte udsattes for bly i forbindelse med det planlagte arbejde. Det var endvidere ikke dokumenteret, at bygherren ikke havde foretaget fyldestgørende afvejning af tekniske og sundhedsmæssige konsekvenser over for de økonomiske.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **STANDSE ARBEJDE I UDGRAVNING**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at standse arbejdet i en udgravning, indtil faren for sammenstyrtning var forebygget.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet i udgravning på byggepladsen, ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der ikke var truffet effektive foranstaltninger til sikring mod sammenstyrtning af udgravningen.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat stod 2,6 meter nede i en udgravning, hvor jordbunden bestod af ler, sand og fyld. Udgravningen fremstod med lodrette sider uden afstivning.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der blev gravet med maskiner, mens den ansatte stod i bunden af udgravningen. Der var dermed yderligere risiko for, at udgravningens sider kunne styrte sammen, hvormed den ansatte i udgravningen risikerede at blive begravet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **VEJRLIG – MONTAGE AF ALTANER**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at foretage inddækning af etmastede Scanclimber arbejdsplatforme, så det blev sikret, at de ansatte, under arbejdet med montage af altaner, ikke blev udsat for sundhedsskadelige påvirkninger fra vejrliget.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdsstedet med de to arbejdsplatforme ikke var indrettet, så det sikkerheds- og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der var risiko for, at de ansatte blev udsat for sundhedsskadelige påvirkninger fra vejrliget i form af kulde og træk, når de arbejdede fra arbejdsplatformene.

Nævnet lagde vægt på, at tre ansatte arbejdede på to helt åbne et-mastede arbejdsplatforme på bygningen i 3. sals højde på sydsiden uden at være skærmet mod vejrliget ved inddækninger eller lignende.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **ASBEST – BRUG AF MILJØVOGN**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sikre, at ansatte, der under arbejdet havde risiko for at blive forurenede med asbest, skulle benytte faciliteter, som tjener til at hindre påvirkning fra eller spredning af de pågældende stoffer eller materialer.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med at fjerne asbestholdige materialer på byggepladsen på tilsynstidspunktet ikke foregik sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomhedens ansatte var derfor ikke effektivt sikret mod sygdomme som følge af indtagelse eller indånding af asbestfibre.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte alene anvendte den "rene" del af miljøvognen, der var stillet til rådighed. Døren til den "beskidte" del af miljøvognen var ved besøget låst og fyldt med kasser og materialer, så man ikke kunne gå igennem. Bruseforhænget mellem "beskidt" og "ren" var slynget op over stangen, der holdt forhænget, og brusehovedet var afmonteret.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **LØFT AF TAGSTEN - LØFTEMÆNGDE**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at arbejdet med løft af tagsten blev udført, så den samlede løftemængde pr. ansat var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af tagsten skulle undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med løft af tagsten fra palle til taglægter ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det sikkerheds- og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at den samlede løftemængde pr. ansat udgjorde en sundhedsmæssig risiko, som skulle undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **TEKSTBOKS: BYGGE OG ANLÆGSVIRKSOMHED**

Det følger af arbejdsmiljøloven, at ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal bygherren planlægge, af-grænse 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 ned-styrtning, nedskridning og fald, adgangs- og transportveje og orden og rydelighed på byggepladsen.

## TEKNISKE HJÆLPEMIDLER, MASKINER M.V.

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 26 sager om tekniske hjælpemidler. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i 25 af sagerne, den sidste sag blev delvist fastholdt og delvist hjemvist. Der blev givet dissens i to sager.

Fem afgørelser er offentliggjorte og gengivet nedenfor.

### MANDSKABSKURV – IKKE ADGANGSVEJ

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at mandskabskurv på teleskoplæsser anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt under de betingelser, den er egnet til. Herunder, at mandskabskurven ikke forlades i 10 meters højde, i forbindelse med svejsning af vægelementer.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at det ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt at anvende mandskabskurven på en teleskoplæsser som adgangsvej til en betonbjælke i 10 meters højde.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved sit besøg på arbejdsstedet konstaterede, at en ansat forlod mandskabskurven på en teleskoplæsser i ca. 10 meters højde. Nævnet lagde herudover vægt på, at mandskabskurven blev anvendt som adgangsvej i højden til en betonbjælke, som virksomhedens ansatte skulle svejse vægelementer fast til.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://www.retsinformation.dk)

### SIKKER BRUG AF LIFT PÅ RENOVATIONSVOGNE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at arbejdet ved liften under tømning af affaldscontainerne foregik under forhold, så der var truffet effektive foranstaltninger mod, at ansatte opholdt sig tæt på containerne, så liften kunne anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at anvendelsen af liften på renovationsvognen på tilsynstidspunktet skete under forhold, som frembød særlig fare.

Nævnet vurderede, at der var betydelig fare for, at de ansatte pådrog sig personskade, når de arbejdede med tømning af affaldscontainerne, hvor de stod tæt på containerne i bevægelse, og når de havde fysisk kontakt til disse.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sikre forsvarlig anvendelse af liften på renovationsbilen og at iagttage foreskrevne sikkerhedsforanstaltninger i forbindelse med tømning af affaldsbeholdere.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at liften på renovationsbilen ikke blev betjent på en sikkerhedsmæssig fuld forsvarlig måde.

Nævnet lagde vægt på, at liften blev betjent og sat i gang, mens en kollega stod ved bagenden af renovationsbilen. Den ansatte, der betjente liften, havde ikke sikret sig, at kollegaen stod i sikkerhed væk fra bagenden af bilen, inden han aktiverede liften.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at den anden ansatte stod ved affaldsbeholderen ved bagenden af renovationsbilen, da liften blev aktiveret af kollegaen. Ved løftet blev kollegaen slynget op på taget af renovationsbilen i ca. 3 meters højde.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **SIKKER BRUG AF PORT**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sikre, at port mellem lager og udendørsområde blev anvendt sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at anvendelsen af port mellem lager og udendørsområde på ulykkestidspunktet ikke skete sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der var en risiko for at få armen i klemme mellem port og ledningsholder, når porten åbnes ved, at man rækker ind og trykker på betjeningspanelet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **OMBYGNING AF ELEVATORS FANGINRETNING**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse for så vidt angik påbud om at sikre, at den af virksomheden etablerede og ombyggede fangindretning/ hastighedsbegrænsere på elevatoren, var indrettet som CE-mærkede sikkerhedskomponenter, som defineret i elevatordirektivet, så det kunne sikres, at elevatoren, med de af virksomheden ombyggede fangindretninger, kunne anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse for så vidt angik "lignende fangindretninger/ hastighedsbegrænsere, som virksomheden har etableret og ombygget. "

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at den af virksomheden etablerede og ombyggede fangindretning/hastighedsbegrænsere på elevatoren, skulle CE-mærkes som en samlet sikkerhedskomponent, som defineret i elevatordirektivet.

Nævnet vurderede, at der ved ombygningen af den oprindelige fangindretning på elevatoren blev etableret et nyt funktionelt hele i form af en fangordning med aktuator.

Nævnet vurderede endvidere, at påbuddet for så vidt angik "lignende fangindretninger/hastighedsbegrænsere, som virksomheden havde etableret og ombygget", var for upræcist.

Nævnet fandt, at det var uklart, hvori virksomhedens forpligtelse bestod.

Nævnet havde på det foreliggende grundlag ikke mulighed for at efterprøve denne del af påbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde konkretiseret, hvilket konkrete elevatorer, der var omfattet af denne del af påbuddet.

Afgørelsen blev truffet af et enig nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **TEKSTBOKS: TEKNISKE HJÆLPEMIDLER**

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

Det fremgår endvidere, at maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, 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.

## **ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER**

### **OM SAGERNE**

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet ni sager om andre tekniske hjælpemidler. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i otte sager, men ophævede Arbejdstilsynets afgørelse i den niende sag. Der blev givet dissens i to afgørelser.

### **TEKSTBOKS: ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER**

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 sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde.

## ARBEJDE MED STOFFER OG MATERIALER

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en enkelt sag om arbejde med stoffer og materialer. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, som er offentliggjort og gengivet neden for.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om straks at sikre, at arbejdet med gammel mineraluld blev tilrettelagt og udført på en sådan måde, at det i videst muligt omfang var sikret, at personer på arbejdspladsen ikke blev udsat for eller kunne blive udsat for støv fra mineraluld.

Affald, der indeholdt gammel mineraluld, skulle samles, opbevares og bortskaffes i egnede lukkede beholdere, eller hvor dette ikke var praktisk muligt på anden betryggende måde.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med nedrivning og håndtering af gammel mineraluld på arbejdsstedet hverken var tilrettelagt eller blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede i den forbindelse, at det var muligt i forhold til den konkrete arbejdsituation at samle, opbevare og bortskaffe den gamle mineraluld i dertil egnede lukkede beholdere.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://www.retsinformation.dk)

### TEKSTBOKS: STOFFER OG MATERIALER

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.

## BRUG AF KOMPETENCER

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har truffet fem afgørelser, hvor der er givet påbud om, at virksom-

heden skal bruge de kompetencer, der skal til for at sikre, at virksomheden kan løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der er truffet afgørelse om. Nævnet fastholdt afgørelserne.

### **TEKSTBOKS: KOMPETENCE**

Ifølge arbejdsmiljølovens regler kan Arbejdstilsynet påby-de, 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.

## **ERGONOMI – LØFT, TRÆK, SKUB, HÅNDTERING**

### **OM SAGERNE**

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet to sager om ergologi – løft, træk, skub, håndtering mm. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i begge sager. Der blev afgivet dissens i den ene. Denne afgørelse er offentliggjort og omtalt neden for.

### **LØFT AF MÆLKEKASSER**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at arbejdet med løft af mælkekasser ved kølemontren i butiksklokalet blev udført, så det var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af mælkekasser skulle undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet - herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med løft af mælkekasser på arbejdsstedet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da arbejdet udsatte de ansatte for risiko for belastninger, der kunne medføre pludselig skade på især lænderyg.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat løftede ca. 36 mælkekasser pr. arbejdsdag fra mandag til torsdag.

Nævnet lagde også vægt på, at hver mælkekasse vejede ca. 17 kg, og at løftene foregik i  $\frac{3}{4}$  arms afstand. Der var forværende faktorer, idet nogle af løftene foregik med arme og albuer over skulderhøjde og andre under knæhøjde.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at arbejdet med håndtering af mælkekasser udgjorde en risiko for sikkerhed og sundhed.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://www.retsinformation.dk)

### **TEKSTBOKS: ERGONOMI, LØFT, TRÆK OG SKUB**

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

Det fremgår desuden af reglerne om manuel håndtering, at arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Hvis det ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

## HVILETID OG FRIDØGN

### OM SAGERNE

Nævnet har truffet en enkelt afgørelse om hviletid og fridøgn.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, hvor tilsynet ophævede en tidligere godkendelse af to arbejdstidsaftaler. Der kunne derfor ikke længere ske en fravigelse af fridøgnreglerne i overensstemmelse med indholdet af de to aftaler. Nævnet vurderede, at aftalerne var lokale virksomhedsaftaler, og at de dermed ikke var indgået mellem parter på et passende kollektivt niveau. Der blev givet dissens.

### IKKE GRUNDLAG FOR AFTALE OM FRAVIGELSE AF REGLERNE OM FRIDØGN

Nævnet har desuden truffet tre afgørelser om unges arbejdstid, hviletid og fridøgn, som er offentliggjorte. Disse afgørelser er omtalt neden for i afsnittet om Unge under 18 år.

### TEKSTBOKS: HVILETID OG FRIDØGN

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.

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.

Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

## PSYKISK ARBEJDSMILJØ – VOLD, TRUSLER MM.

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har modtaget 10 sager om psykisk arbejdsmiljø. I den ene sag trak klager klagen tilbage, før nævnet kunne træffe afgørelse i sagen. To sager blev oversendt til Arbejdstilsynet med henblik på deres stillingtagen, mens nævnet traf afgørelse i de sidste syv sager. Nævnet ophævede tilsynets afgørelse i to sager, de øvrige fem sager fastholdt nævnet afgørelsen. Der blev givet dissens i fem afgørelser. Fire sager er offentliggjorte og omtalt neden for.

### RISIKO FOR VOLD MOD BUSCHAUFFØR

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at

alenearbejde med passagerer i bus, uden kontakt med andre ansatte, skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så risiko for vold blev imødegået. Kunne faren ikke blive imødegået - måtte den ansatte ikke arbejde alene.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at chaufførernes alenearbejde med passagerer i bus ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet vurderede, at tiltag på tilsynstidspunktet ikke i tilstrækkelig grad forbyggede risikoen for vold og trusler om vold.

Nævnet lagde vægt på, at flere af chaufførerne dagligt arbejdede alene i busser i længere tid uden mulighed for auditiv eller visuel kontakt til kolleger eller ledelse.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomhedens personalehåndbog ikke indeholdt en definition af fysisk eller psykisk vold, og at kun grove voldsepisoder blev registreret.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var tilstrækkeligt dokumenteret at forebyggelsen ikke modsvarede risikoen på tidspunktet for ulykken. Påbuddet burde derfor ophæves.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **HØJE FØLELSMÆSSIGE KRAV**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdet skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med efterforskning ikke forringede ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet ikke på tilsynstidspunktet var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Nævnet vurderede, at de tiltag, virksomheden havde iværksat, ikke i tilstrækkelig grad systematisk forebyggede og bearbejdede de daglige følelsesmæssige belastninger, som de ansatte blev udsat for i deres arbejde. Det var særligt de erfarne ansatte, som i høj grad selv skulle tage initiativ til at få hjælp til at bearbejde de psykiske belastninger i arbejdet.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der ikke var forebygget tilstrækkeligt, og at de ansatte selv skulle tage ansvar for at gøre brug af de forebyggende tiltag. Arbejdstilsynets afgørelse burde derfor hjemvises.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **ALENEARBEJDE – RISIKO FOR VOLD**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at alenearbejde med beboer X med kendt voldelig adfærd på Botilbuddet skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold var effektivt forebygget. Kunne faren ikke imødegås, måtte den ansatte ikke arbejde alene.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at de ansattes alene-

arbejde med beboer med kendt voldelig og udadreagerende adfærd på botilbuddet på tilsynstidspunktet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da risikoen for vold ved alenearbejde ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Et medlem fandt, at det ikke var tilstrækkeligt dokumenteret, at de forebyggende foranstaltninger ikke var egnede til at imødegå den særlige risiko ved alene arbejde i forhold til den pågældende beboer i solistbotilbuddet, hvorfor sagen burde hjemvises.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **EFFEKTIV FOREBYGGELSE AF RISIKO FOR VOLD – OPLÆRING OG INSTRUKTION**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdet skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold var effektivt forebygget. Virksomheden skulle desuden sikre, at de ansatte fik tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for vold blev effektivt forebygget.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med beboer X på botilbuddet, på tilsynstidspunktet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da risikoen for vold ikke var tilstrækkeligt effektivt forebygget.

Nævnet vurderede desuden, at virksomhedens ansatte – især nye ansatte – ikke havde fået tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i arbejdet med beboeren.

Nævnet vurderede derfor, at arbejdet med beboeren på ulykkestidspunktet udsatte de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **TEKSTBOKS: PSYKISK ARBEJDSMILJØ**

Det fremgår af regler om psykisk arbejdsmiljø, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykisk 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.

## **STØJ, UNØDIG STØJ, STØJGRÆNSER**

### **OM SAGERNE**

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en sag om unødigt støjbelastning. Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, der blev givet dissens.

### **TEKSTBOKS: STØJ**



Det følger af reglerne om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødigt støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet, herunder niveauet for infralyd og ultralyd, skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

## UNGE UNDER 18 ÅR

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet fem sager om unge under 18 år. I alle fem sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelser. Der blev givet dissens i en af sagerne. Fire af afgørelserne er offentliggjorte og er gengivet neden for.

### ALENEARBEJDE BUTIK

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sørge for, at der ikke forekom alenearbejde for unge i en butik i tidsrummet mellem kl. 18.00 og kl. 6.00 på hverdage og mellem kl. 14.00 og kl. 6.00 på lørdage, søn- og helligdage.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdsgiver ikke i tilstrækkelig grad havde sikret, at der ikke forekom alenearbejde for en ung ikke undervisningspligtig ansat i en butik, i tidsrummet omkring kl 19.00 til 20.00.

Det skyldtes, at ungarbejderen ikke var under opsyn af en ansat over 18 år, hvorfor ungarbejderen reelt arbejdede alene.

Nævnet lagde blandt andet vægt på, at det på grund af butikkens størrelse og indretning ikke var muligt for den ansatte over 18 år at se ungarbejderen i kasseområdet. Det var heller ikke muligt at høre eller tale med ungarbejderen på grund af arbejdet med pakker og kunder samt fyldte reoler, kølemontre m.v., der var placeret mellem lagerindgangen og kasseområdet.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at der var grundlag for påbuddet, idet der ikke var tale om alenearbejde, fordi der var en ansat over 18 år på arbejde i et tilstødende lokale. Mindretallet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at der ikke kunne kommunikeres med den ansatte over 18 år.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://www.retsinformation.dk)

### UNGE FRIVILLIGT ARBEJDE – KRAV OM HVILEPERIODE

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at unge, som var fyldt 15 år, og som ikke var omfattet af undervisningspligten, skulle have en sammenhængende hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at unges frivillige arbejde var omfattet af arbejdsmiljølovens regler for unge under 18 år.

Nævnet vurderede, at foreningen som arbejdsgiver ikke havde overholdt reglerne for unges hviletid.

Nævnet lagde vægt på, at foreningen/organisationen stillede arbejdsredskaber og –plads til rådighed for den frivillige, og at den frivillige fik kost og logi.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de unge skulle søge om arbejdet som frivillig. Endvidere forpligtede den unge sig til arbejdet for foreningen, mens den unge boede på stedet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **UNGE FRIVILLIGT ARBEJDE – KRAV PÅ FRIDØGN**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at unge, som var fyldt 15 år og ikke var omfattet af undervisningspligten, inden for hver periode på 7 døgn havde 2 sammenhængende fridøgn.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at unges frivillige arbejder var omfattet af arbejdsmiljølovens regler for unge under 18 år.

Nævnet vurderede, at foreningen som arbejdsgiver ikke overholdt reglerne for unges fridøgn.

Nævnet lagde vægt på, at foreningen/organisationen stillede arbejdsredskaber og –plads til rådighed for den frivillige, og at den frivillige fik kost og logi.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de unge skulle søge om arbejdet som frivillig. Endvidere forpligtede den unge sig til arbejdet for foreningen, mens den unge boede på stedet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **UNGE FRIVILLIGT ARBEJDE - ARBEJDSSTID**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdstiden for unge, som var fyldt 15 år, og som ikke var omfattet af undervisningspligten, ikke oversteg 8 timer om dagen og 40 timer om ugen. Når den daglige arbejdstid var på 8 timer, skulle den ligge samlet.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at unges frivillige arbejder var omfattet af arbejdsmiljølovens regler for unge under 18 år.

Nævnet vurderede, at foreningen som arbejdsgiver ikke overholdt reglerne for unges arbejdstid.

Nævnet lagde vægt på, at foreningen/organisationen stillede arbejdsredskaber og –plads til rådighed for den frivillige, og at den frivillige fik kost og logi.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de unge skulle søge om arbejdet som frivillig. Endvidere forpligtede den unge sig til arbejdet for foreningen, mens den unge boede på stedet.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **TEKSTBOKS: BESKÆFTIGELSE AF UNGE UNDER 18 ÅR**

Ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved ar-bejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannel-se.

Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af un-dervisningspligten, 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.

### **TEKSTBOKS: UNGES ALENEARBEJDE**

Ved arbejde i åbningstiden i bagerbutikker, kiosker, grill-barer, videobutikker, netcaféer, servicestationer og lig-nende må unge ikke beskæftiges mellem kl. 18.00 og kl. 6.00 på hverdage og mellem kl. 14.00 og kl. 6.00 på lør-dage, søn- og helligdage, medmindre de unge arbejder sammen med en person over 18 år. Det gælder også ved arbejde, hvor unge hvor unge beskæftiges i åbningstiden i butikker, der er isoleret beliggende i et område uden al-mindelig færdsel.

Ved arbejde i øvrigt, der indebærer en særlig risiko for vold, må unge ikke beskæftiges, medmindre de unge ar-bejder sammen med en person over 18 år.

### **TEKSTBOKS: ARBEJDS- TID, HVILETID OG FRIDØGN**

Arbejdstiden for unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag. Arbejdstiden må endvidere ikke overstige 8 timer om dagen og 40 timer om ugen. Når den daglige arbejdstid er på 8 timer, skal den ligge samlet,

Unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af un-dervisningspligten, må ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 20.00 og kl. 6.00. Der gælder visse undtagelser hertil.

Unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af un-dervisningspligten, skal have en sammenhængende hvileperiode på mindst 12 timer i døgnet.

Inden for hver periode på 7 døgn skal unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af un-dervisningspligten, have 2 sammenhængende fridøgn.

## VÆRNEMIDLER

### OM SAGERNE

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet syv sager om personlige værnemidler. I fem sager fastholdt nævnet de påbud, som Arbejdstilsynet havde truffet afgørelser om, en sag blev hjemvist og en afgørelse blev ophævet. Der blev givet dissens i to afgørelser.

### BESKYTTELSESHANDSKER

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om at sikre, at der blev anvendt egnede beskyttelseshandsker ved arbejde med produktet Hempel's Zinc Primer 16490.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at det ikke var dokumenteret, at de beskyttelseshandsker, som de ansatte anvendte ved arbejdet med produktet Hempel's Zinc Primer 16490, var utilstrækkelige i forhold til at beskytte de ansatte mod sundhedsrisici forbundet med produktet.

Nævnet lagde blandt andet vægt på, at sikkerhedsdatabladet for produktet Hempel's Zinc Primer 16490 ikke foreskrev, at der til hver tid skulle anvendes kemiresistente handsker i henhold til EN374-standard.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://retsinformation.dk)

### ØJENVÆRN

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sikre, at de ansatte benyttede øjenværn under hele arbejdets udstrækning ved skæring i stål med FLEX vinkelsliber.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med skæring med vinkelsliber af mærket FLEX L21-6 230 på ulykkestidspunktet ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der uden brug af personlige værnemidler var betydelig fare for at få en øjenskade.

Nævnet lagde blandt andet vægt på, at en ansat bar en turbomaske, men glemte at tage masken ned, da han begyndte at skære. Skæreskiven gik i stykker, og stykker sprang op i øjet. I brugsanvisningen til vinkelsliberen af mærket FLEX L 21-6 230 stod, at der skulle anvendes øjenværn ved brug.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden ikke havde tilsidesat arbejdsmiljølovens regler.

[Læs mere her på retsinformation.dk](https://retsinformation.dk)

### ARBEJDE MED ASBEST

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at der ved det støvende arbejde

med nedtagning af asbestholdige tagplader på byggepladsen blev anvendt personlige værnemidler i form af støvafvisende arbejdstøj og hovedbeklædning samt åndedrætsværn.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med nedtagning af asbestholdige tagplader på byggepladsen ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at der var tale om støvende arbejde, når asbestholdige plader knækker eller knuses under nedtagningen, og der frigives asbestfibre, som virksomhedens indlejede ansatte skulle beskyttes mod ved brug af personlige værnemidler.

Nævnet lagde vægt på, at to ansatte udførte arbejde med nedtagning af bølgeeternittagplader. De ansatte anvendte ingen personlige værnemidler. De var iført arbejdsbeklædning uden hovedbeklædning og åndedrætsværn.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **SIKKERHEDSSKO - RENOVATION**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til virksomheden om straks at sikre, at der blev anvendt personlige værnemidler, i form af sikkerhedssko, ved arbejdet med manuel transport af affaldscontainere og tømning af affaldscontainere i renovationsvogn, så arbejdet kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomhedens ansatte på tilsynstidspunktet ikke benyttede egnet værnefodtøj ved arbejdet med manuel transport af affaldscontainere og tømning af affaldscontainere i renovationsvogn.

Nævnet vurderede, at der var fare for alvorlig personskade for virksomhedens ansatte ved brug af andet fodtøj end sikkerhedssko, hvis en container væltede ned over en fod, skoen stødte mod en kantsten, eller et containerhjul kørte over en fod.


Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### **TEKSTBOKS: VÆRNEMIDLER**

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.

## RYGNING PÅ ARBEJDSPLADSER OG SERVERINGSSTEDER

### OM SAGERNE

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

### BYGNING PÅ BYGGEPLADS

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der ikke måtte ryges indendørs på serveringsstedet. Nævnet vurderede, at cafeen ikke var et lille traditionelt værtshus eller udskænkingssted, og at der dermed ikke var hjemmel i lov om røgfrie miljøer til at give tilladelse til indendørs rygning.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

[Læs mere her på retsinformation.dk](#)

### TEKSTBOKS: RYGNING

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 udskækningssteder, der har alkoholbevilling, hvor der ikke serveres egentlig mad, hvor serveringsarealet er under 40 m<sup>2</sup>, og hvor der er borde og stole på serveringsarealet.

Små værtshuse og udskækningssteder, 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.

# Kapitel 7

## Genoptage på forvaltningsretligt grundlag

### IKKE GRUNDLAG FOR AT GENOPTAGE

Nævnet har i 2022 truffet en enkelt afgørelse om genoptagelse på forvaltningsretligt grundlag.

Nævnet fandt ikke anledning til at genoptage sin tidligere afgørelse, da der hverken var begået væsentlige sagsbehandlingsfejl i forbindelse med den tidligere afgørelse eller der var sket væsentlige ændringer af retlige forhold. Oplysninger om, at nævnet havde hjemvist en lignende sag og henvisning til en mere end 11 år gammel rapport var ikke nye oplysninger, der kunne begrunde en genoptagelse af nævnets afgørelse.

### TEKSTBOKS: GENOPTAGELSE

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.



# Bilag 1

## Nævnets kompetence

### TEKSTBOKS: LOVOMRÅDER

#### **Lov om arbejdsmiljø**

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.

# Bilag 2

## Nævnets sammensætning

### ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNETS SAMMENSÆTNING PR. 31. DECEMBER 2022.

**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

**Et medlem er indstillet af Akademikerne**

Birgit Tamberg Andersen

**Suppleant**

Tine Trabolt

**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

Jonathan Wodskou Bengtsson

**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 Arbejds miljøklagenævnet pr. 31. december 2022**

Britta Maar

Lotte Rasmussen

Trine L. Möller

# BILAG 3

## Statistik

### INDKOMNE OG AFGJORTE SAGER

I 2022 modtog Arbejdsmiljøklagenævnet i alt 240 nye sager og behandlede 220 sager. I 172 af disse sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste, ophæve/ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. 155 afgørelser blev stadfæstet, 12 afgørelser blev ophævet, og 5 afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Der blev givet dissens i 45 af de 172 sager.

I 48 sager blev der truffet afgørelser med andre udfald, som fx afvisning på behandling af klagen, fordi der ikke var klaget rettidigt, klager var ikke klageberettiget, afslag på at få en sag genoptaget, klagen blev trukket tilbage, inden sagen var afgjort, stillingtagen til nævnets kompetence eller sager om aktindsigt.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2022 var 3,5 måneder. Sagsbehandlingstiden er dermed faldet lidt i forhold til 2021.

#### Omgørelsesprocent

Omgørelsesprocenten er den procentvise andel af afgørelserne, hvor nævnet ophævede, ændrede eller hjemviste Arbejdstilsynets afgørelser. I 2022 omgjorde Arbejdsmiljøklagenævnet 17 afgørelser fra Arbejdstilsynet. Det svarer til en omgørelsesprocent på 10 procent, jf. tabel 9.1 nedenfor.

TABEL 0.1 AFGØRELSE FORDELT PÅ UDFALD I ANTAL OG PROCENT I 2022 OG ANTAL AFGØRELSE MED DISSENS

Sagsudfald	Antal	Procent	Dissens (antal)
Stadfæstelse	155	90	40
Hjemvisning	5	3	
Ændring/Ophævelse	12	7	5
Stadfæstede, hjemviste og ændrede/ophævede i alt	172	100	
Klagefrist	25		
Øvrige	15		
Aktindsigt	8		
<b>I alt</b>	<b>220</b>		<b>45</b>

Note: I sager om overholdelse af klagefrist, sager om aktindsigt samt øvrige sager træffer nævnet afgørelser med andre udfaldskoder end stadfæstelse, hjemvisning og ændrede/ophævede. Derfor indgår disse afgørelser ikke i beregningen af omgørelsesprocenten.

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation

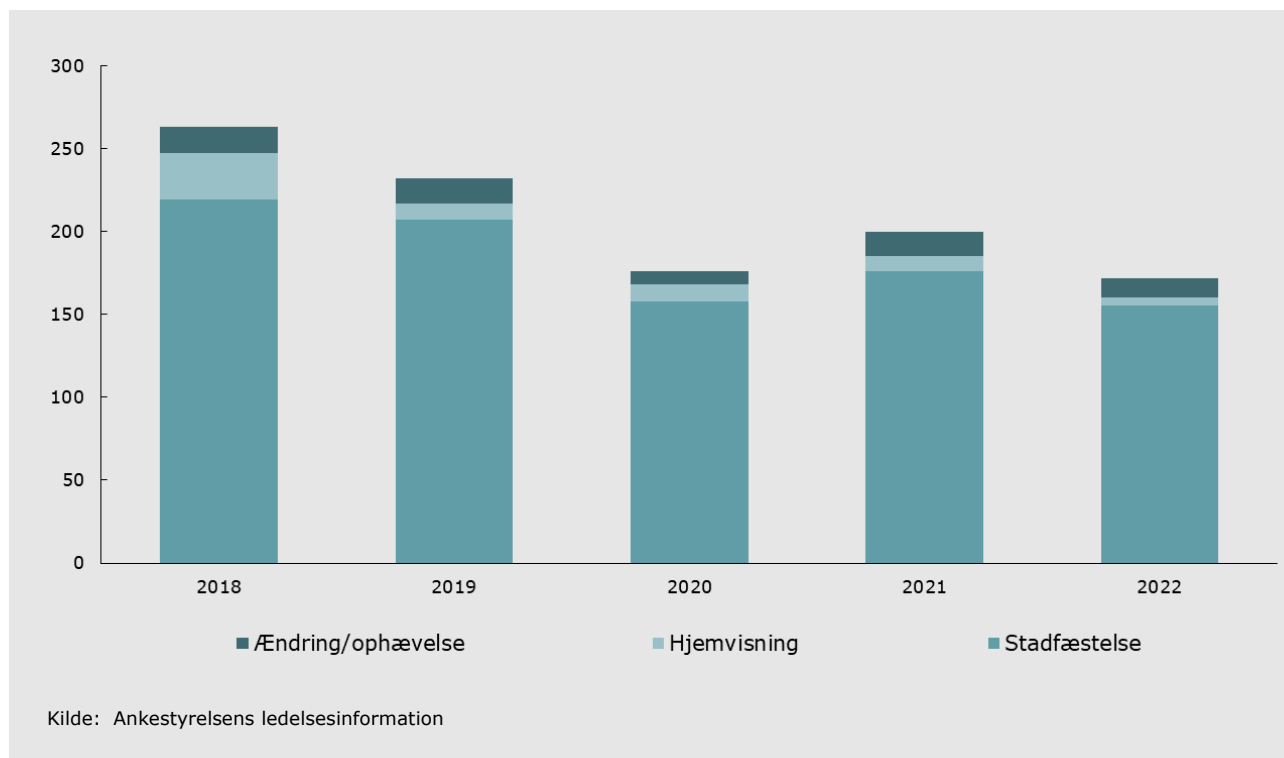
Nedenfor i tabel 9.2 er en oversigt over de sager nævnet har afgjort i alt i 2022 fordelt på emne og antal.

TABEL 9.2 TABEL OVER SAGER NÆVNET HAR AFGJORT I 2022 – FORDELTE PÅ EMNE

Emne	Antal
Andre tekniske hjælpemidler (stilladser, stiger)	9
Arbejde med stoffer og materialer	2
Arbejdets udførelse	49
Arbejds miljøarbejde	18
Arbejdssteder indretning - faste og skiftende	8
Arbejdspladsvurdering (APV)	1
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver/kompetencepåbud	5
Byggepladser	39
Forvaltningsretlig genoptagelse	1
Hviletid og fridøgn	1
Klagefrist	25
Klageberettigelse	1
Psykisk arbejdsmiljø - vold, trusler, mobning, tidspres mm.	10
Støj, unødigt støj, støjgrænser	1
Rygning på serveringssteder	1
Tekniske hjælpemidler – maskiner	26
Unge under 18 år	5
Værnemidler (fodtøj, høre, åndedræts, øjenværn)	7
Øvrige	11
<b>I alt</b>	<b>220</b>

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation

Figur 0.1 UDVIKLING I ANTAL SAGER, HVOR NÆVNEN HAR STADFÆSTET, HJEMVIST ELLER ÆNDRET/OPHÆVET ARBEJDSTILSYNETS AFGØRELSER I PERIODEN FRA 2018 - 2022



Figur 0.2 OVERSIGT OVER ANDELEN AF STADFÆSTEDE, HJEMVISTE OG ÆNDREDE AFGØRELSER I PERIODEN FRA 2018 – 2022.

