

---

September 2020

# Arbejdsmiljøkla genævnet Årsberetning 2019



---

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.: 978-87-7811-392-4

# Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1: FORORD	5
Læsevejledning	5
KAPITEL 2: OM ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET	7
Formanden kan træffe afgørelse	8
Medlemmer	8
Arbejds miljøklagenævnets sammensætning pr. 31. december 2019	8
KAPITEL 3: NÆVNETS KOMPETENCE	10
Lovområder	10
KAPITEL 4: PARTSHØRING	12
KAPITEL 5: AFGØRELSER OM KLAGEFRIST	14
Opsættende virkning	14
Retningslinjer ved vurdering af for sent indkomne klager	14
Virksomhedernes tilbagemeldinger på påbud	15
KAPITEL 6: REAKTIONSFORM	20
KAPITEL 7: AFGØRELSER FRA 2019	22
Rette modtager	22
Andre tekniske hjælpemidler	23
Arbejde med stoffer og materialer	25
Arbejdets udførelse	27
Arbejds miljøarbejde	32
Arbejdspladsvurdering (APV)	33
Brug af autoriseret rådgiver	34
Byggepladser	34
EFTERKOMMELSESRIST - FRISTFORLÆNGELSE	37
ERGONOMI – LØFT, TRÆK, SKUB, HÅNDBETING	38
FASTE ARBEJDSSTEDERS INDRETNING	42
Hviletid og fridøgn	44
Psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler mm.	46
STØJ, UNØDIG STØJ, STØJGRÆNSER	48
SÆRLIGE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER	49
TEKNISKE HJÆLPEMIDLER – MASKINER	50

<b>UNGE UNDER 18 ÅR</b>	<b>52</b>
<b>VENTILATION</b>	<b>55</b>
<b>Værnemidler</b>	<b>56</b>
<b>RYGNING PÅ SERVERINGSSTEDER</b>	<b>58</b>
<b>KAPITEL 8: STATISTIK</b>	<b>60</b>
<b>Indkomne og afgjorte sager</b>	<b>60</b>
<b>Omgørelsesprocent</b>	<b>60</b>

# Kapitel 1: Forord

Den 1. januar 2019 trådte en ny fire årig udpegningsperiode i kraft. Perioden løber fra 1. januar 2019 til 31. december 2022.

Arbejdsmiljøklagenævnets sammensætning er medtaget i kapitel 2 nedenfor. Der er hovedsageligt tale om en forlængelse af de siddende medlemmers udnævnelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet modtog i 2019 290 sager og traf afgørelser i 280 sager. I 233 af disse sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste, ændre eller hjemvise Arbejdstilsynets afgørelse. 88 procent af disse sager blev stadfæstet, 8 procent blev ændret, og 4 procent af afgørelserne blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

I de øvrige 47 sager blev der truffet afgørelser med andre udfald, som fx afvisning på behandling af klagen, fordi der ikke var klaget rettidigt, eller klager over forhold, hvor nævnet ikke har kompetence.

Omgørelsesprocenten er faldet fra 17 procent i 2018 til 12 procent i 2019.

Omgørelsesprocenten er andelen af sager, der enten er ændret eller hjemvist af de ovenfor nævnte 233 sager. Omgørelsesprocenten har været støt faldende siden 2015, hvor nævnet omgjorde 28 procent af Arbejdstilsynets afgørelser.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2019 var 4,4 måneder.

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

Arbejdsmiljøklagenævnet har holdt ti møder i 2019.

Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet har udsendt 10 nyhedsbreve med offentliggørelse af 44 af nævnets afgørelser fra 2019 i anonymiseret form. Det er afgørelser, der er af principiel eller almen interesse.

Nyhedsbrevene kan læses her: [Nyhedsbreve 2019 – Ankestyrelsen \(ast.dk\)](#)


De offentliggjorte afgørelser kan læses i deres helhed på [Retsinformation](#)

## LÆSEVEJLEDNING

Årsrapporten er bygget op omkring de emner inden for arbejdsmiljøområdet, hvor nævnet træffer afgørelser.

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, eller sagen har indeholdt forvaltningsretlige spørgsmål om fx partshøring.

De enkelte afsnit om lovgivning 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.

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. 674 af 25. maj 2020.

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 de forvaltningsretlige spørgsmål, som måtte knytte sig til de indbragte afgørelser. I forbindelse med behandling og oplysning af en sag gælder således 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 principiel betydning eller af almen interesse.

Klager, der udelukkende angår spørgsmål i relation til Arbejdstilsynets sagsbehandling, kan indbringes for Arbejdstilsynets direktør med klageadgang til beskæftigelsesministeren. Det samme gælder for klager over Arbejdstilsynets administration og myndighedsudøvelse. 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 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 endvidere kompetence til at træffe afgørelser efter reglerne om godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne.

## 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 Sundheds- og Ældreministeriet) 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 genudpegning.

## ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNETS SAMMENSÆTNING PR. 31. DECEMBER 2019

### **Formand**

Ankechef Pernille Fejfer, Ankestyrelsen

### **Fire medlemmer er indstillet af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)**

Charlotte Bredal

Stine Filtenborg Lene Christiansen Per Baunsgaard

### **Suppleanter**

Kristina Holtoug Seehuusen Dorte Pedersen

Niels Sørensen Nina Hedegaard

### **Et medlem er indstillet af Akademikerne**

Birgit Tamberg Andersen

### **Suppleant**



Tine Trabolt

**Et medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA)**

Lena Søby

Suppleant

Elisabeth la Cour

**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**

Hans Jørgen Steffensen

Suppleant

Merete Preisler

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

Nina Roth

Suppleanter

Birthe Oest Larsen

Christian Hallenberg

**Et medlem er indstillet af Ledernes Hovedorganisation**

Lars Andersen

Suppleant

Signe Tønnesen Bergmann

**Et medlem er indstillet af Danmarks Tekniske Universitet (DTU)**

Rikke Seim

Suppleant

Kirsten Jørgensen

**Et medlem er indstillet af Sundheds- og Ældreministeriet**

Anette Kærgaard

Suppleant

Ellen Bøtker Pedersen

**Sekretariat for Arbejds miljøklagenævnet pr. 31. december 2019**

Britta Maar

Lotte Rasmussen

Maria Wonge

Anna Sophia Alexia Georgakatos

# 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 røgfrie 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.

### **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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet to sager, hvor der er klaget over forhold, som nævnet ikke har kompetence til at behandle.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at nævnet efter reglerne i arbejdsmiljøloven ikke har kompetence til at tage stilling til den del af klagen, der vedrørte Arbejdstilsynets grundlag for at give virksomheden et bødeforlæg på baggrund af Arbejdstilsynets strakspåbud.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets vurdering af, hvorvidt der var grundlag for at give virksomheden et bødeforlæg, ikke var en afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynets beslutning om bødeforlæg ikke fastslår, hvad der er ret i en given situation i forhold til arbejdsmiljøloven.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9305>

Et administrativt bødeforlæg er et alternativ til en politianmeldelse, hvor virksomheden gives mulighed for at få afsluttet sagen uden, at sagen behandles af domstolene. Hvis virksomheden

ikke er enig i at have begået overtrædelsen, kan virksomheden afvise at betale bøden eller fremsætte indsigelser mod bøden og få sagen prøvet ved domstolene.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der var tale om en klage over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse, som nævnet ikke har kompetence til at behandle.

Nævnet lagde vægt på, at klagen over manglende anonymisering alene indeholdt klage over tilsynets myndighedsudøvelse, herunder den måde tilsynet havde håndteret undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede, at en eventuel klage herover skulle rettes til Arbejdstilsynets direktør og efterfølgende til Beskæftigelsesministeren.

## Kapitel 4: Partshøring

Det følger af forvaltningsloven, at hvis en part ikke kan antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger om en sags faktiske grundlag eller eksterne faglige vurderinger, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne eller vurderingerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne eller vurderingerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan fastsætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

Dette gælder ikke, hvis

- det efter oplysningernes eller vurderingernes karakter og sagens beskaffenhed må anses for ubetænkeligt at træffe afgørelse i sagen på det foreliggende grundlag,
- udsættelse vil medføre overskridelse af en lovbestemt frist for sagens afgørelse,
- partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse,
- parten ikke har ret til aktindsigt efter reglerne i forvaltningslovens kapitel 4 med hensyn til de pågældende oplysninger,
- den påtænkte afgørelse vil berøre en videre, ubestemt kreds af personer, virksomheder m.v., eller hvis forelæggelsen af oplysningerne eller vurderingerne for parten i øvrigt vil være forbundet med væsentlige vanskeligheder, eller
- der ved lov er fastsat særlige bestemmelser, der sikrer parten adgang til at gøre sig bekendt med grundlaget for den påtænkte afgørelse og til at afgive en udtalelse til sagen, inden afgørelsen træffes.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 13 sager behandlet spørgsmålet om, hvorvidt Arbejdstilsynet havde foretaget tilstrækkelig partshøring efter forvaltningsloven.

Nævnet fandt, at der var foretaget tilstrækkelig partshøring i 12 sager. En sag blev ophævet som følge af manglende partshøring. Der blev afgivet dissens i fem afgørelser.

I sagen, hvor nævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, havde virksomheden fået et påbud med frist til at udarbejde en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynets afgørelse var ugyldig som følge af den manglende partshøring.

Nævnet lagde vægt på, at det fremgik af besøgsrapporten, at virksomheden ville blive hørt skriftligt, inden der blev afgivet påbud, hvilket ikke skete.

Nævnet lagde også vægt på, at der i forbindelse med klagen var kommet nye faktiske oplysninger, der kunne have haft en betydning for afgivelsen af påbuddet, hvis de havde været kendt for Arbejdstilsynet, inden afgørelsen blev truffet.

I to af sagerne var der givet påbud om at standse arbejdet (forbud). Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet havde foretaget en tilstrækkelig partshøring på tilsynstidspunktet på arbejdsstedet. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke er forpligtet til at foretage en formel høring af virksomheden om de faktiske forhold, når Arbejdstilsynet giver et påbud om at standse arbejdet.

Nævnet lagde også vægt på, at de ansatte var udsat for en betydelig og overhængende fare for nedstyrtning, hvilket er et alvorligt arbejdsmiljøproblem, der ikke kunne afvente en forudgående høringsperiode, og som derfor talte imod en sådan udsættelse.

Endelig lagde nævnet vægt på, at de faktiske oplysninger, der lå til grund for påbuddet, var fremkommet ved at Arbejdstilsynet ved selvsyn konstaterede overtrædelsen, og at oplysningerne var af overskuelig og enkel karakter, hvorfor en mundtlig høring af ledelsesrepræsentanten på tilsynsbesøget var tilstrækkelig.

I flere af sagerne fandt nævnet, at idet klager var blevet partshørt i forbindelse med klagesagen og dermed havde haft lejlighed til at komme med bemærkninger til sagen, at formålet med reglerne om partshøring efter forvaltningsloven var opfyldt.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9397>

I en sag henviste nævnet til, at der ikke gælder et formkrav, og at partshøring derfor kan ske mundtligt såvel som skriftligt. Når der er tale om oplysninger af overskuelig og enkel karakter, kan partshøring foretages på stedet under tilsynsbesøget ved, at en virksomhedsrepræsentant får mulighed for at kommentere oplysningerne.

I flere af sagerne har klagerne gjort gældende, at der ikke er sket tilstrækkelig partshøring. Sagerne omhandlede påbud, der skulle efterkommes straks.

Nævnet har lagde til grund, at der blev foretaget mundtlig partshøring ved tilsynsbesøget. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke er forpligtet til at foretage en skriftlig høring om de faktiske forhold, når tilsynet afgiver et strakspåbud. Nævnet lagde også vægt på, at der var repræsentanter for virksomheden tilstede under tilsynsbesøget, og at oplysningerne var af overskuelig og enkel karakter. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9028> og <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9029>

I en sag fandt et mindretal på fem af nævnets medlemmer, at der ikke var foretaget en korrekt partshøring efter forvaltningsloven, hvorfor afgørelsen burde ophæves. Sagen er omtalt nedenfor under sager om ergonomi – løft af cementsække.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9812>

## Kapitel 5: Afgørelser om klagefrist

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven, lov om røgfri miljøer, lov om e-cigaretter og afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse skal indbringes for Arbejdstilsynets klagenævn inden 4 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 klagenævn. Arbejdstilsynet afgiver samtidig en udtalelse til nævnet.

### OPSÆTTENDE VIRKNING

Rettidig klage til Arbejdstilsynets klagenævn har som udgangspunkt opsættende virkning, indtil Arbejdstilsynets klagenævns 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 Arbejdstilsynets klagenævn beslutte at fratage en klage opsættende virkning, fx under henvisning til forholdenes uforsvarlighed.

### RETNINGSLINJER VED VURDERING AF FOR SENT INDKOMNE KLAGER

Nævnet 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 derfor 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.

## VIRKSOMHEDERNES TILBAGEMELDINGER PÅ PÅBUD

I langt de fleste sager skal virksomheden, inden for nogle fastsatte tidsfrister, give Arbejdstilsynet en tilbagemelding på, hvordan et påbud 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 tilbagemeldingen 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har modtaget 36 sager, hvori der indgik spørgsmål, om klagefristen var overholdt, eller der var grundlag for at dispensere for klagefristen.

To sager blev trukket tilbage af klager.

I 30 sager traf nævnet afgørelse om, at klagen ikke ville blive behandlet.

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.

I de øvrige fire sager fandt nævnet grundlag for at behandle sagerne.

I flere sager klager virksomheden først, når den modtager et bødeforlæg, hvilket oftest er efter udløbet af klagefristen på 4 uger fra virksomheden har modtaget afgørelsen fra Arbejdstilsynet.

Det gjorde sig eksempelvis gældende i en sag, hvor Arbejdstilsynets afgørelse om et forbud til en virksomhed, er dateret og sendt til virksomhedens e-boks den 21. december 2018. Virksomheden klagede over tilsynets afgørelse den 31. marts 2019. I klagen henviste virksomheden til en række forhold omkring afgørelsen, som de ikke var enige i.

På Arbejdstilsynets forespørgsel om, hvorfor de ikke havde klaget rettidigt, svarede virksomheden, at denne havde svaret i tilbagemeldingen af 4. januar 2019. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at tilbagemeldingen af 4. januar 2019 ikke skulle betragtes som en klage.

Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden havde oplyst, at de først ved modtagelsen af Arbejdstilsynets bødeforlæg blev opmærksom på de økonomiske konsekvenser af forbuddet, og herefter klagede over forbuddet. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9595>).

En virksomhed klagede den 19. juli 2019 over Arbejdstilsynets afgørelser med påbud og rådgivningspåbud af 20. november 2017 og 14. december 2017. Virksomheden anførte som årsag til den sene klage, at der løbende havde været kontakt mellem virksomheden og tilsynet, hvorfor virksomheden forventede, at der løbende havde været mulighed for at ændre afgørelserne. Virksomheden anførte også, at de havde haft opfattelsen af, at de frister, der blev udsat, var såvel klagefristen som fristen for at efterkomme påbuddene.

Fristen for at klage var henholdsvis den 18. december 2017 og 11. januar 2018, hvorfor klagefristen var væsentligt overskredet. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt i øvrigt ikke, at der i sagen forelå oplysninger fra virksomheden, som kunne begrunde den for sent indgivne klage, eller at sagen indeholdt særlige forhold eller principielle elementer, som kunne begrunde en behandling af den for sent indgivne klage, eller at der var tale om en åbenbar urigtig afgørelse. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10195>)

Arbejdstilsynet traf afgørelse med strakspåbud den 14. januar 2019. Afgørelsen blev sendt til virksomhedens e-boks samme dag. Frist for at klage var derfor den 11. februar 2019. Virksomheden klagede den 26. juni 2019.

Virksomheden anførte i klagen, at man ikke havde haft mulighed for at klage rettidigt, da den ene medejer af firmaet, som var den, der havde kendskab til, hvad sagen drejede sig om, lå i koma på hospitalet, da klagefristen udløb. Virksomheden anførte også, at der var nogle faktuelle fejl i Arbejdstilsynets afgørelse. Det kom frem i forbindelse med klagen, at virksomheden ikke ud af tilsynets afgørelse kunne læse, hvad virksomheden havde gjort galt. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at der i sagen forelå oplysninger fra virksomheden, som kunne begrunde den for sent indgivne klage, eller at sagen indeholdt særlige forhold eller principielle elementer, som kunne begrunde en behandling af den for sent indgivne klage.

Nævnet fandt heller ikke, at der var tale om en åbenbar urigtig afgørelse. Nævnet lagde til grund, at virksomhedens anden medejer var vidende om påbuddet, idet han var til stede ved tilsynsbesøget, da virksomheden fik påbuddet.



Nævnet lagde desuden til grund, at virksomheden ikke klagede med det samme, da medejeren ikke længere lå i koma, men først da sagen overgik til politiet.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10196>)

En virksomhed klagede den 27. august 2019 over Arbejdstilsynets afgørelse af 17. juli 2019. Klagen var dateret den 14. august 2019, samme dato som klagefristen udløb.

Virksomheden gjorde gældende, at der ikke var nogen fejl på en kapperingssav, og at virksomheden ikke kunne se, hvordan de skulle have forebygget den skete skade på anden måde.

Virksomheden gjorde gældende, at det var medarbejderen, der havde forhindret knappen til beskyttelseskærmen i at udløse sig, som den skal, ved at slå funktionen fra. Virksomheden gjorde endvidere gældende, at medarbejderen var uddannet og havde modtaget anvisninger og brugermanual til maskinen. Virksomheden var derfor uforstående over for, at Arbejdstilsynet havde en opfattelse af, at de skulle have overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler.

Nævnet fandt ikke, at der i sagen forelå oplysninger fra virksomheden, som kunne begrunde den for sent indgivne klage, eller at sagen indeholdt særlige forhold eller principielle elementer, som kunne begrunde en behandling af den for sent indgivne klage, eller at der var tale om en åbenbar urigtig afgørelse. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10210>) I den sidste af de offentliggjorte afgørelser om afslag på behandling af for sent indkommet klage havde Arbejdstilsynet truffet afgørelse den 30. august 2019. Klagefristen var derfor den 27. september 2019. Virksomheden klagede ved mail af 8. oktober 2019. I klagen anførte virksomheden, at deres tilbagemelding om efterkommelse måtte sidestilles med en klage.

Virksomheden havde i sin tilbagemelding af 6. september 2019 skrevet følgende:

*“Medarbejderen var instrueret i arbejdet og havde fået udleveret en grensaks til arbejdet. Medarbejderen anvender en kædesav som han har i sit bagagerum. Saven anvendes få minutter og da driftsleder kommer for at supervisere arbejdet, er det gjort. De får talt om, at der ikke er de nødvendige værnemidler til at anvende saven og at den ikke må anvendes.*

*Da AT møder op, er arbejdet indstillet af driftslederen og medarbejderen har fået påtalt problemstillingen.*

*Vi har indskærpet overfor alle vores medarbejdere, at de ikke må anvende medbragt værktøj og at der altid skal anvendes de foreskrevne værnemidler samt at der skal gives særlig instruktion til opgaver uden for den gængse jobbeskrivelse”.*

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomhedens tilbagemelding af 6. september 2019 ikke indeholdt oplysninger, der kunne betragtes som en klage over forbuddet.

Virksomheden havde i klagen indledt med at gøre indsigelser mod det bødeforlæg, virksomheden havde modtaget. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10212>)

I fire sager fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at der var grundlag for at dispensere for klagefristen.

I den ene sag traf Arbejdstilsynet afgørelse den 1. februar 2019. Klagefristen var derfor den 1. marts 2019. Virksomheden klagede den 28. marts 2019.

Nævnet fandt, at der i sagen var en særlig grund til at behandle klagen, selv om klagen blev for sent indgivet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelse af 4. april 2019 havde vurderet, at bemærkningerne i tilbagemeldingen af 18. februar 2019 skulle betragtes som en klage.

Nævnet lagde desuden vægt på, at sekretariatet for Arbejds miljøklagenævnet den 11. april 2019 bekræftede modtagelsen af sagen, som om klagen var rettidig, og heri anmodede om virksomhedens eventuelle bemærkninger til Arbejdstilsynets udtalelse.

Nævnet vurderede på den baggrund, at virksomheden efter en samlet vurdering havde fået en berettiget forventning om, at klagen ville blive behandlet i Arbejds miljøklagenævnet.

I en anden sag vurderede Arbejds miljøklagenævnet, at der var tale om en forhåndsklage over Arbejdstilsynets afgørelse af 22. januar 2018 med påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejds miljøområdet til at bistå sig med at løse og forebygge de arbejds miljøproblemer, der var truffet afgørelser om.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ved mail af 26. december 2018 klagede over Arbejdstilsynets afgørelser af 17. december 2018, som lå til grund for rådgivningspåbuddet, og at virksomheden i klagen anførte, at de ikke var rette pligtssubjekt i forbindelse med modtagelsen af Arbejdstilsynets afgørelser af 17. december 2018.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden telefonisk over for Arbejdstilsynet den 11. januar 2019 tilkendegav, at virksomheden klagede over selve sagen.

Nævnet lagde til grund, at Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at bruge autoriseret arbejds miljørådgiver blev sendt til virksomhedens e-mail den 22. januar 2019.

Nævnet lagde desuden til grund, at fristen for at klage var den 19. februar 2019, og at Arbejdstilsynet ikke modtog en særskilt klage over rådgivningspåbuddet.

De sidste to sager, hvor Arbejds miljøklagenævnet fandt grundlag for at dispensere fra klagefristen omhandlede samme tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet traf afgørelse den 4. juni 2018, hvorfor klagefristen var den 2. juli 2018. Den 12. juni rettede virksomheden henvendelse til Arbejdstilsynet og oplyste, at virksomheden ikke var rette modtager af påbuddene.

I det ene tilfælde gjorde virksomheden gældende, at de ikke havde noget at gøre med opsætning af stilladser. I det andet tilfælde, at de intet havde at gøre med indretningen af arbejdspladsen. Virksomheden henviste til, at bygherren måtte være rette modtager af påbuddene.

Arbejds miljøklagenævnet fandt på den baggrund, at der var klaget rettidigt, hvorfor klager skulle behandles.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at virksomheden allerede i henvendelse af 12. juni 2018 gav udtryk for at være uenig i afgørelserne.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden anførte samme forhold om indretning og opstilling af stillads på byggepladsen i henvendelsen af 12. juni 2018 som i senere klage af 16. november 2018.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen lagde vægt på stilladsets opstilling, som virksomheden i henvendelsen havde oplyst, de ikke havde ansvaret for, idet de ikke havde sat stilladset op.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke kan fraskrive sig konkret at undersøge, om et partsindlæg modtaget inden for klagefristen skal betragtes som en klage, når Arbejdstilsynet har truffet en bebyrdende afgørelse.

Hvis parten herefter giver udtryk for, at der er tale om en klage, må partsindlægget registreres som en klage og realitetsbehandles som en klage til Arbejds miljøklagenævnet.

## Kapitel 6: Reaktionsform

I 12 sager har Arbejds miljøklagenævnet tillige taget stilling til Arbejdstilsynets valg af reaktion. Det vil sige, om det var korrekt, når Arbejdstilsynet traf afgørelse i form af en afgørelse uden handlepligt, et påbud med frist, et strakspåbud eller et forbud.

I to af sagerne ændrede nævnet reaktionsvalget fra strakspåbud til afgørelse uden handlepligt.

I den ene sag lagde Arbejds miljøklagenævnet vægt på, at Arbejdstilsynet i forbindelse med byggeri på en byggeplads på tilsynstidspunktet konstaterede, at der var sket en overtrædelse af den projekterendes pligter, og at den byggeproces ikke kunne ændres.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9303>

I den anden sag ændrede Arbejds miljøklagenævnet Arbejdstilsynets reaktion i form af et påbud med frist til en afgørelse uden handlepligt. Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde godtgjort, at virksomheden fortsat på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse overtrådte arbejdsmiljølovgivningen. Der var derfor ikke grundlag for en reaktion i form af et påbud med frist.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt ikke, at der var grundlag for at ændre reaktionen, idet mindretallet fandt, at arbejdsgiver ikke havde forebygget tilstrækkeligt i høringsperioden ved at blot at instruere skadelidte.

I de øvrige ti sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets valg af reaktionsform. I fem af disse sager blev der afgivet dissens.

I en sag vurderede nævnet, at der var grundlag for Arbejdstilsynets reaktion i form af et påbud, som skulle efterkommes straks.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget hos virksomheden konstaterede en konkret risiko for fodskade ved de ansattes arbejde med håndtering af tunge varer eller palleløfter/stabler samt færdsel nær dette arbejde. Den konkrete risiko var tilstrækkelig til, at Arbejdstilsynet afgav et strakspåbud, når der hensås til, at fodskader er en meget alvorlig legemsbeskadigelse.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var tale om en enkel løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer vurderede, at der ikke i den konkrete sag var grundlag for et strakspåbud frem for et påbud med frist.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9701>

I en anden sag vurderede nævnet, at der var grundlag for at give et strakspåbud.

Nævnet lagde vægt på, at der var konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at risikoen for, at de ansatte blev udsat for fysisk eller psykisk vold, var så alvorlig, at den skulle imødekommes straks.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var grundlag for et strakspåbud.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9028>)

I en tredje sag vurderede nævnet, at der var grundlag for at give et strakspåbud.

Nævnet lagde vægt på, at der var konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at risikoen for, at de ansatte udsættes fysisk eller psykisk vold, var så alvorlig, at den skulle imødekommes straks.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet i den konkrete sag ikke havde dokumenteret en faktisk forekomst af risiko for vold og trusler, og forekomsten var heller ikke på anden måde underbygget.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9029>)

# Kapitel 7: Afgørelser fra 2019

## RETTE MODTAGER

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.

En virksomhed har et selvstændigt ansvar for egne ansatte, uanset hvem, der bærer skylden for, at forholdene ikke er forsvarlige.

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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 24 sager, hvor der var klaget over, at modtageren af påbuddet ikke var rette modtager.

Nævnet stadfæstede Arbejdstilsynets afgørelser i 23 af sagerne og ændrede en afgørelse, hvor nævnet fandt, at virksomheden, der havde fået påbuddet, ikke var rette modtager heraf.

Der blev afgivet dissens i to afgørelser.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at virksomheden, som havde fået påbuddet, var rette pligtsubjekt.

Nævnet fandt det ikke godtgjort, at der forelå en risiko for gennemstyrtningsfare i forhold til virksomhedens ansatte på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at åbningen, hvor der var gennemstyrtningsfare, var i et arbejdsområde, hvor virksomheden, efter det i sagen oplyste, ikke skulle udføre arbejde.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomhedens ansatte på tilsynstidspunktet befandt sig inden for den afmærkede fællesadgangsvej, hvor de var på vej hen til deres arbejdsområde.

Nævnet lagde i forlængelse heraf vægt på, at den afmærkede fællesadgangsvej var adskilt fra de øvrige arbejdsområder, hvor der blev udført arbejde. Det havde derfor betydning, om de ansatte færdedes eller arbejdede i netop det arbejdsområde, hvor der var risiko for gennemstyrtningsfare, hvilket de ansatte ikke gjorde ifølge oplysningerne i sagen.

Nævnet ophævede på den baggrund Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at klager var rette modtager af påbuddet. Nævnet lagde vægt på, at klager var bygherre på byggeriet på byggepladsen på tilsynstidspunktet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at en bygherres forpligtelser efter reglerne om bygherrens pligter ikke kan overdrages til en leverandør.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9596>

I en anden sag vurderede Arbejdsmiljøklagenævnet, at virksomheden var rette modtager af påbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at en ansat fra virksomheden udførte asfalterparation som en del af den ansattes arbejde for virksomheden.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at uanset om arbejdet blev udført efter de gældende vejregler, er det arbejdsgiverens ansvar at drage omsorg for arbejdets udførelse under overholdelse af arbejdsmiljølovens regler.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet blev udført i overensstemmelse med Vejdirektoratets vejledning, og at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde beskrevet, hvori overtrædelserne efter arbejdsmiljøloven bestod.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10191>

I en tredje sag fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget på byggepladsen konstaterede, at ansatte fra virksomheden jævnligt benyttede adgangsveje, der ikke var hensigtsmæssige.

Nævnet bemærkede i øvrigt, at arbejdsgiveransvaret ikke kun gælder for de ansvarsområder, som er angivet i plan for sikkerhed og sundhed. Arbejdsgiveransvaret gælder også på færdselsveje og -arealer, hvor arbejdsgiverens ansatte i øvrigt færdes. Det er også tilfældet, selvom ansvaret for adgangsvejene på stilladset var en anden virksomheds ansvar.

Hver enkelt arbejdsgiver har således et selvstændigt ansvar i forhold til egne ansatte.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9027>

## 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.

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.

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet 12 sager om andre tekniske hjælpemidler.

I 9 af de 12 sager stadfæstede Arbejds miljøklagenævnet Arbejdstilsynets afgørelser. En afgørelse blev ophævet, da et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at der ikke ud fra Arbejdstilsynets begrundelse og beskrivelse af de faktiske forhold var sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. De sidste to afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, da sagerne ikke var tilstrækkelige oplyste til, at nævnet kunne træffe afgørelse om, at der var sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Der blev afgivet dissens i fire af de 12 sager.

Fire sager handlede om stiger, herunder at en 7-trins wienerstige ikke var et egnet teknisk hjælpemiddel til en opgave med at fuge over et indgangsparti i 3,4 meters højde, at løse stiger skal sikres mod udskridning under brug, og at defekte stiger skal tages ud af drift, indtil stigerne mangler er afhjulpeth.

Fire sager handlede om stilladser, herunder montering af en stilladsstige, der kunne anvendes som adgangsvej, så de ansatte ikke skulle kravle op og ned ad stilladsbukkene, et stillads der manglede understøtning, ikke var fastgjort og havde fejlmonterede låsesplitter og et stillads, der var opstillet, så der var risiko for, at de ansatte kunne styrte ned eller komme til skade på grund af en åbning mellem tagfoden og stilladset. Den sidste sag om stilladser handlede om manglende forudgående anerkendelse af erhvervs mæssige kvalifikationer for opstilling af stillads erhvervet i andre EU- lande, EØS-lande eller lande, der har aftaler med EU. Sagen er gengivet nedenfor.

De sidste fire sager handlede om lidt forskelligt, herunder en sag om et bur til transport af varer, som tippede og væltede ned over en ansat. En sag hvor virksomheden havde fået et påbud om at tage defekte pallereoler ud af drift, indtil nogle mangler blev afhjulpeth. En sag hvor virksomheden fik et forbud mod at bruge en stiksav, indtil den kunne anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der var tale om en stiksav, der blev betjent med en hånd, hvor det fremgik af leverandørens vejledning, at stiksaven skulle betjenes med to hænder. Den sidste sag handlede om nødvendigt sikkerhedsudstyr på en en-søjlede arbejdsplatform. Den sag er også gengivet nedenfor.

### **Fastholdelse af et påbud om straks at sikre, at erhvervs mæssige kvalifikationer erhvervet i andre EU-lande EØS-lande eller lande, der har aftaler med EU, er anerkendt af Arbejdstilsynet forud for arbejdets påbegyndelse**

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget på byggepladsen konstaterede, at otte ansatte fra virksomheden ændrede højden på trallerne på et facadestillads, der var 8-10 meter højt, i takt med, at de skulle mure højere oppe på bygningens facade.

Nævnet lagde desuden vægt på, at manageren fra virksomheden oplyste, at de ansatte havde uddannelsesbeviser for opstilling af stillads erhvervet i Litauen, men at virksomheden ikke havde søgt om anerkendelse af uddannelsesbeviserne.



Det følger af reglerne om arbejdsmiljøfaglige uddannelser, at stilladser, der er mere end 3 meter høje, kun må ændres af personer, der har gennemgået en uddannelse.

Det følger af reglerne om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer erhvervet i udlandet, at personer, hvis erhvervsmæssige kvalifikationer er erhvervet i andre EU-lande, og som har til hensigt at arbejde midlertidigt og lejlighedsvist i Danmark, skal have deres erhvervsmæssige kvalifikationer kontrolleret forudgående af Arbejdstilsynet med henblik på anerkendelse, før arbejdet påbegyndes inden for områder, som er angivet i et bilag.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9594>

Fastholdelse af et påbud om straks at sørge for, at den, der overdrager og udleverer en-søjlede arbejdsplatforme til brugere, skal sørge for, når de udleveres, at de er forsynet med nødvendigt beskyttelsesudstyr og kan anvendes uden at være farlig for sikkerhed eller sundhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at der på byggepladsen var opstillet tre en-søjlede arbejdsplatforme af typen Scanclimber SC5000, hvor gittermastens fjerde side ind mod bygningens facade ikke var sikret mod klemningsfare ved afskærmning, så brugerne af arbejdsplatformen frit kunne arbejde og færdes mellem gittermasten og bygningens facade. Det var derfor muligt at få en arm, en hånd, et ben eller en fod i klemme mellem platformen og gittermasten.

Nævnet lagde også vægt på, at det var muligt ved arbejdet på arbejdsplatformen at kunne stikke genstande eller materiel ind i gittermasten på grund af den manglende afskærmning.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det på grund af arbejdsplatformens opstilling ikke var i overensstemmelse med producentens brugervejledning, at der alene var opsat en afskærmning i form af et rækværk på 1,10 meter på gittermastens fjerde side ind mod bygningens facade, da det stadig var muligt at række legemsdele og genstande ind gennem/over rækværket og ind i den uafskærmede gittermast ved kørsel med platformen.

Et af nævnets medlemmer fandt, at afgørelsen burde afvente en af Arbejdstilsynet foretaget indberetning til Sikkerhedsstyrelsen om fremstillingen, indretningen og markedsføringen af arbejdsplatformene SC 4000 og SC 5000 var i overensstemmelse med gældende EU-regler og standarder. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10209>

## ARBEJDE MED 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.

Det fremgår af bekendtgørelse om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser), at arbejdsgiveren skal udarbejde en arbejdspladsbrugsanvisning for de anvendte stoffer og materialer.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet fire sager om arbejde med stoffer og materialer, heraf en sag om arbejde med kræftfremkaldende stoffer (asbest).

I to af sagerne fastholdt nævnet de givne påbud. I den ene sag var der givet et påbud om straks at sikre, at arbejdet i en varmecentral blev tilrettelagt og udført på en sådan måde, at det i videst muligt omfang blev sikret, at personer på arbejdspladsen ikke blev udsat for støv fra asbest eller asbestholdige materialer. Der blev givet dissens i denne sag.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde undersøgt sagen tilstrækkeligt, hvorfor der ikke var grundlag for et påbud.

I den anden sag var der givet et påbud om at arbejdet i en biohal skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så påvirkning fra biologiske agenser så vidt muligt blev undgået.

Den tredje sag handlede om unødigt påvirkning fra slam, hvor nævnet hjemviste sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

I den sidste sag ophævede nævnet Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet vurderede, at der ikke var grundlag for en afgørelse om, at arbejdet med rengøring ikke var foregået fuldt forsvarligt.

Tre af sagerne er gengivet nedenfor.

**Fastholdelse af påbud om, at arbejdet i en biohal skulle planlægges, tilrettelægges og udføres, så påvirkning fra biologiske agenser så vidt muligt blev undgået eller at iværksætte effektive foranstaltninger til at imødegå risiko for sundhedsskader.**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet i biohallen indebar risiko for, at de ansatte blev udsat for biologiske agenser i form af mikroorganismer, sporer, bakterier, endotoksiner og bio-aerosoler.

Nævnet lagde vægt på, at biohallen dagligt behandlede ca. 100 tons kildesorteret organisk dagrenovation, og at det organiske materiale var under forrådnelse mv., hvorved der blev udviklet mikroorganismer, sporer, bakterier, endotoksiner, organisk støv og bio-aerosoler.

Nævnet lagde desuden vægt på, at ventilationsanlægget ikke var tilstrækkeligt til at forhindre, at de ansatte i biohallen blev udsat for biologiske agenser, ligesom anlægget medvirkede til at skabe luftstrømme i biohallen, så bioaerosoler kom i de ansattes indåndingszone.

Nævnet vurderede desuden, at påvirkningen fra biologiske agenser ved arbejde i biohallen var et alvorligt og komplekst arbejdsmiljøproblem, der var vanskeligt at løse. Nævnet stadfæstede

derfor også et tilhørende påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at løse de konstaterede arbejdsmiljøproblemer.

Et af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at der var en sundhedsmæssig risiko i sagen, hvorfor påbuddet burde blive ophævet. Medlemmet fandt derfor, at der heller ikke var grundlag for påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.  
<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9815>

### **Hjemvisning af strakspåbud om at sikre, at de ansatte ikke bliver udsat for slam indeholdende tungmetaller i forbindelse med deres arbejde hos virksomheden**

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde oplyst om omfanget af den nærmere eksponering af tungmetaller i form af arsen, bly, cadium, chrom, kobber, kviksølv, nikkel og zink samt kalk og flyveaske.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det også var uklart, i hvilket omfang slammet var vådt eller i form af støv i forhold til Arbejdstilsynets fotos i sagen sammenholdt med virksomhedens oplysninger i klagen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der manglede oplysninger om det konkrete arbejdes udførelse i lokalet ved vandbehandlingen. Det var uklart, om de ansatte var inde i rummet, når slammet faldt ned i et åbent lad på en minidumper.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10192>

### **Ophævelse af afgørelse uden handlepligt om at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejdet med rengøring ikke var foregået fuldt forsvarligt**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der ikke var grundlag for en afgørelse om, at arbejdet med rengøring ikke var foregået fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var konstateret eller oplyst om anvendelse af produktet Klorin, ud over en ung undervisningspligtiges anvendelse af klorin, der førte til en arbejdsulykke. Virksomheden havde som følge heraf fået et selvstændigt påbud om, at unge ikke må beskæftiges med farlige stoffer og materialer (se afsnittet om unge under 18 år, hvor denne sag er gengivet).

Nævnet lagde endvidere vægt på, at unge undervisningspligtige slet ikke må anvende produktet. Der var derfor ikke grundlag for en afgørelse om anvendelse heraf.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9593>

## **ARBEJDETS UDFØRELSE**

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

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 denne bekendtgørelse 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 velfærdsforanstaltninger 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.

Nævnet har behandlet 30 sager om arbejdets udførelse. Heraf fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelser i 29 sager og ophævede den sidste. Der blev afgivet dissens i 11 af sagerne.

### **Ophævelse af et påbud om at undersøge integriteten af virksomhedens kompressorstation (CE-mærkede maskiner)**

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud til en virksomhed om at undersøge risikoen for at døre, låger, dæksler og andre løse dele kunne blive slynget bort og forårsage skade ved en eksplosion inde i nogle kompressorenheder (CE- mærkede maskiner).

Nævnet fandt, at der ikke var hjemmel til at afgive et sådan påbud og ophævede Arbejdstilsynets afgørelse.

Nævnet fandt, at det givne undersøgelsespåbud var et påbud om at undersøge selve konstruktionens sikkerhed. Det er der ikke hjemmel til efter arbejdsmiljøloven, da der er tale om CE- mærkede maskiner, medmindre det omhandler anvendelsen af maskinen, og forudsat det ikke indebærer ændringer af maskinen.

Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet hverken havde dokumenteret en konkret begrundet mistanke om overtrædelse af forhold, der omhandler arbejdets udførelse eller anvendelse af kompressorerhederne, eller at påbuddet var givet som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene.

Nævnet henviste til Arbejdstilsynets mulighed for at påbyde den, der har leveret eller markedsført en CE-mærket maskine, at træffe nødvendige foranstaltninger til afværgelse af fare for sikkerhed og sundhed. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9396>

### **Fastholdelse af et påbud om at sikre, at håndtering af gods i højden på virksomhedens lager kan foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Nævnet vurderede, at håndtering af gods i højden på lageret hos virksomheden ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der var risiko for, at ansatte, der arbejdede og færdedes på lageret, kunne blive ramt af genstande med personskade til følge.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at en ansat var i færd med at tage en palle ud fra nederste bjælke på en pallereol i 217 cm's højde ved hjælp af en pallestabler, imens en anden ansat stod lige ved siden af pallestaberen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at pallen på pallestaberen var læsset med varer.

Nævnet lagde endelig vægt på, at flytning af gods i over to meters højde giver anledning til en særlig fare, da gods, der er løftet op i højden, vil kunne forårsage en ulykke, hvis det falder ned. Nedstyrtende gods, som rammer en person, vil kunne medføre alvorlige personskader. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9702>

### **Fastholdelse af påbud om, at alenearbejde med indsatte under ledsaget udgang, uden auditiv eller visuel kontakt, skulle tilrettelægges, så risiko for vold kunne imødegås. Kunne faren ikke imødegås, måtte den ansatte ikke arbejde alene**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at alenearbejde, i forbindelse med ledsaget udgang med indsatte på afdelingerne, på tilsynstidspunktet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da risikoen for fysisk og psykisk vold i forbindelse med dette arbejde ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet lagde herved vægt på, at de ansatte oplyste, at klientellet på afdelingerne havde ændret sig markant de senere år. Det er stærke, fængselsvante indsatte, som går i misbrugsbehandling, da de så kan afsone under lempelige forhold på disse afdelinger. Flere af de indsatte sidder inde for grov personfarlig kriminalitet og er så stærke fanger, at de andre indsatte i fængslet ikke tør afsone på disse afdelinger.

Nævnet lagde endelig vægt på, at de ansatte oplyste, at de ikke er tilstrækkeligt instrueret i arbejdsopgaven. De ved ikke, hvad de konkret skal gøre, hvis en indsat forsøger af flygte eller, hvis en indsat forsøger at modsætte sig afbrydelse af udgangen ved regelbrud mm.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet i den konkrete sag ikke havde dokumenteret en faktisk forekomst af risiko for vold og trusler, og forekomsten var heller ikke på anden måde underbygget.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9029>

**Fastholdelse af påbud om, at alenearbejde med indsatte på afdelingen uden auditiv eller visuel kontakt skulle tilrettelægges, så risiko for vold imødegås. Kunne faren ikke imødegås, måtte den ansatte ikke arbejde alene**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at alenearbejde med indsatte på afdelingen på tilsynstidspunktet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da risikoen for fysisk og psykisk vold i forbindelse med dette arbejde ikke var tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet lagde herved vægt på, at de ansatte i weekenden og nogle gange om aftenen i hverdagen arbejdede alene på afdelingen, hvor de skulle holde øje med fem indsatte, som sad på afdelingen, hvoraf flere af dem også havde psykiske udfordringer.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte herudover selv skulle observere og håndtere, hvis indsatte blev anbragt i sikrings- og observationscellerne på afdelingen. Disse indsatte var ofte udadreagerende indsatte, som havde udøvet vold mod enten ansatte eller andre indsatte. De indsatte, som anbringes i observationscelle, var ofte psykotiske og havde brug for lægefaglig hjælp.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var grundlag for et straks påbud.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9028>

**Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdet på lageret i alle led kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt hos virksomheden**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at kørsel med en runner på lageret hos virksomheden ikke foregik sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt på ulykkestidspunktet.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat kørte forlæns med en runner, som var læsset med varer cirka 1,7 meter højt, hvorfor den ansatte under kørslen ikke havde udsyn foran runneren og læsset.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den ansatte kørte med runneren hen til en gang for at vende runneren, hvor der var andre ansatte, der stod og arbejdede. Da den ansatte kørte forlæns og ikke havde udsyn foran runneren og læsset, påkørte den ansatte én af de andre ansatte, der stod og arbejdede i gangen

Nævnet lagde endvidere 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. Det er arbejdsgiverens ansvar at

sikre, at instruktioner følges, og at arbejdet til enhver tid udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden havde iagttaget samtlige forpligtelser efter loven, så de ansatte kunne udføre arbejdet forsvarligt.

Mindretallet fandt, at i den konkrete sag var det den ansatte, der var rette pligtsubjekt, da den ansatte havde handlet i strid med instruktionen.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9026>

### **Fastholdelse af afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerheds- og sundhedsmæssig fuld forsvarlig isætning af vinduer**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med isætning af vinduer på arbejdsstedet på ulykkestidspunktet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde herved vægt på, at det vindue, der blev sat i, da ulykken indtraf, havde en vægt på 76 kg.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der blev løftet i underarmsafstand, asymmetrisk og med foroverbøjet ryg.

Nævnet lagde desuden vægt på, at vinduet blev sat i ved, at to ansatte manuelt løftede vinduet med sugekopper placeret på glas. Arbejdet blev udført ved, at den ene hånd løftede i sugekoppen, mens den anden hånd støttede på rammen.

Vinduerne blev løftet i underarmsafstand fra kroppen, asymmetrisk og med foroverbøjet ryg.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der på vinduet var monteret vinkelbeslag med skarpe kanter. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10208>

### **Fastholdelse af påbud om at sikre, at der træffes foranstaltninger, der effektivt sikrede ansatte ved asfalterparation på veje med risiko for påkørsel, fx gennem passende afskærmning, så arbejdet kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med asfalterparation på ulykkestidspunktet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden havde ikke effektivt sikret den ansatte mod risikoen for påkørsel under arbejdet.

Uanset om arbejdet blev udført efter de gældende vejregler, er det arbejdsgiverens ansvar at drage omsorg for arbejdets udførelse under overholdelse af arbejdsmiljølovens regler.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget hos virksomheden fik oplyst, at en ansat udførte asfalterparation på motorvejen, hvor der alene var opsat en tavlevogn som afskærmning.

Hastigheden på strækningen var ikke nedsat.



Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet blev udført i overensstemmelse med Vejdirektoratets vejledning, og at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har beskrevet, hvori overtrædelsen efter arbejdsmiljøloven bestod.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10191>

## 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 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 koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet

Det følger af reglerne om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet, at arbejdsgiveren snarest og inden 9 dagen efter første fraværsdag skal anmelde arbejdsulykker, der er sket ved arbejde for arbejdsgiveren, såfremt ulykken har medført arbejdsudygtighed i 1 dag eller mere ud over tilskadekomstdagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet fire sager om arbejdsmiljøarbejde.

Nævnet stadfæstede alle fire afgørelser. Der blev afgivet dissens i en af afgørelserne.

Sagen handlede om manglende anmeldelse af en arbejdsulykke, hvor en ansat på en byggeplads faldt ned fra det dæk, der adskilte kælder- og stueetagen. Han ramte i faldet et



udragende armeringsjern, hvilket læderede hans lår, men forhindrede ham i at styrte ca. 3 meter ned til kælderens gulv.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at sagen indeholdt modstridende oplysninger om hvem, der efter arbejdsmiljøloven var arbejdsgiver, hvorfor sagen burde hjemvises med henblik på at undersøge dette.

En anden sag handlede om, at en virksomhed med otte ansatte, der arbejdede med en gennemgribende renovering af en større villa, fik påbud om at sikre, at samarbejdet om virksomhedens arbejdsmiljø skulle foregå i en arbejdsmiljøorganisation, og at virksomhedens ansatte på byggepladsen skulle vælge en arbejdsmiljørepræsentant.

I den tredje sag fik en virksomhed et påbud om at udpege en kvalificeret sikkerhedskordinator. Nævnet lagde vægt på, at der på byggepladsen var tre arbejdsgivere til stede samtidig, og at der var tale om en stor byggeplads med flere end 10 beskæftigede personer samtidig.

I den sidste af de fire sager, fik en virksomhed med over 10 ansatte påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation.

## ARBEJDSPLADSVURDERING (APV)

Efter arbejdsmiljøloven skal arbejdsgiveren 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.

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet fire sager om arbejdspladsvurdering (APV).

I tre af de fire sager stadfæstede nævnet afgørelserne. I den sidste sag ophævede nævnet Arbejdstilsynets afgørelse som følge af manglende partshøring. Der blev afgivet dissens i en afgørelse.

I sagen med dissens havde nævnet vurderet, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler om, at arbejdspladsvurderingen skal være i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at der var foretaget høring over de faktiske omstændigheder, der dannede grundlag for påbuddet, og at påbuddet derfor ikke var berettiget.

I to andre sager var der ikke udarbejdet en arbejdspladsvurdering (APV) af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen, selvom virksomhederne havde ansatte beskæftiget på

byggepladserne. Påbuddene indeholdt desuden krav til virksomhederne om, at de skulle sikre, at de udarbejdede arbejdspladsvurderinger skulle være tilgængelig for de ansatte på byggepladsen.

Den sidste sag handlede om påbud om at udarbejde en handlingsplan for løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Nævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet fandt afgørelsen ugyldig som følge af manglende partshøring.

## BRUG AF AUTORISERET RÅDGIVER

Ifølge arbejdsmiljølovens regler kan Arbejdstilsynet påbyde, at modtageren af et påbud skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

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

Arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet træffer fem eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der ikke har udløst rådgivningspåbud om løsning af komplekse arbejdsmiljøproblemer, når overtrædelserne er konstateret ved ét tilsyn i samme produktionsenhed (kan bestå af flere tilsynsbesøg).

Arbejdstilsynet afgiver desuden rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver påbud

- om undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene (undersøgelses- påbud) på det psykiske område
- som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er vanskelige at løse
- der vedrører intern færdsel på faste arbejdssteder, hvor kørende trafik sammenblandes med faste arbejdspladser eller gående trafik
- der vedrører manglende eller væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS)

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 22 sager, hvor der er givet påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, heraf blev der givet dissens i fire sager.

Otte af sagerne omhandlede såkaldte "mange påbud", se ovenfor. I tre af disse sager blev der afgivet dissens, heraf i en sag hvor nævnet ophævede påbuddet. Nævnet havde hjemvist to og ophævet et af de underliggende påbud. Der var herefter ikke grundlag for et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, som følge af fem eller flere afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, jf. ovenfor.

Tre af sagerne handlede om manglende eller væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS), som fx adskillelse af gående og kørende trafik, forhold omkring fælles adgangsveje på byggeplads.

Fire sager handlede om ergonomi. To sager handlede om procesventilation, en sag om

støjbelastning over 85 dB (A), en sag om skimmelsvamp som følge af indtrængende fugt, en sag om stoffer og materialer og to sager om psykisk arbejdsmiljø (mobning). Seks af de nævnte sager er gengivet i forbindelse med de underliggende materielle påbud, der knytter sig til rådgiverpåbuddet.

## BYGGEPLADSER

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, nedskridning og fald, adgangs- og transportveje og orden og ryddelighed på byggepladsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 41 sager om byggepladser, hvoraf de 14 handlede om nedstyrtningsfare fra tag, stillads mv., 10 sager omhandlede færdsels- og adgangsveje, fire handlede om sikkerhed ved arbejde på veje, herunder risiko for påkørsel, to sager handlede om manglende orden og ryddelighed på byggepladsen, og to sager om unødigt udsættelse for støv på byggepladsen.

De sidste ni sager handlede om forskellige emner som manglende anmeldelse af byggeplads, manglende anmeldelse af firma i RUT, projekterendes pligter, ansvar for fælles sikkerhedsforanstaltninger, utilsigtet færdsel ved kraning, fare for jordskred i udgravning, velfærdsforanstaltninger mm.

I 16 sagerne var der desuden klaget over, at påbuddet ikke var givet til rette modtager, og i tre sager var der også klaget over Arbejdstilsynets reaktionsvalg.

Nævnet fastholdt påbuddene i 39 af sagerne, hjemviste sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet i et tilfælde og ophævede en afgørelse, da nævnet fandt, at påbuddet ikke var givet til den rette modtager. Der blev afgivet dissens i fem af sagerne, herunder i sagen som blev ophævet. Nævnet ændrede desuden reaktionsvalget fra et strakspåbud til en afgørelse uden handlepligt i en af sagerne.

### **Fastholdelse af påbud om at angive særlige risici i projektmateriale – asbestholdige materialer**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der ikke var en tilstrækkelig angivelse af særlige risici i projektmaterialet, herunder af de risici, der var forbundet med forekomsten af asbestholdige byggematerialer.

Nævnet lagde vægt på, at nedrivning og renovering af bygningens loftsrum var påbegyndt, uden at man i projektmaterialet havde angivet forekomsten af asbestholdige materialer.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det var oplyst, at skunkrummene ikke var blevet undersøgt inden igangsætning af nedrivning og renovering af den tidligere skole samt, at der i loftsrummene var fundet varmerør beklædt med asbestholdigt kiselgur.

Nævnet ændrede reaktionen fra et straks påbud til en afgørelse uden handlepligt.

Nævnet lagde ved den afgørelse vægt på, at Arbejdstilsynet i forbindelse med byggeriet på tilsynstidspunktet konstaterede, at der var sket en overtrædelse af den projekterendes pligter, og at den byggeproces ikke kunne ændres.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9303>

### **Fastholdelse af påbud om at etablere kollektive foranstaltninger i form af rækværk som sikrer de ansatte mod nedstyrtning ved adgang fra trappetårn til tag**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med at montere aluminiumskanter hen over murkronen på et tag på byggepladsen, ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet arbejdet var forbundet med risiko for nedstyrtning.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget på byggepladsen konstaterede, at virksomhedens to ansatte kravlede op på den indvendige side af et rullestillads med adgang op til taget på en bygning, og at de ansatte ved overgangen fra stillads til tag ikke havde noget at holde fast i.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9305>

### **Fastholdelse af påbud om at sikre de ansatte effektivt imod faren for påkørsel ved ledningsarbejde i kørebanen**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at et ledningsarbejde ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at virksomheden ikke effektivt havde sikret de ansatte mod faren for påkørsel under arbejdet.

Nævnet lagde vægt på, at der blev udført ledningsarbejde i en udgravning ved siden af en vej af vejtype: byområde – trafikvej, og at der ved vejarbejdet var skiltet med 30 km/t, samt opstillet kant- og baggrundsafmærkning (beskyttelsesniveau 2).

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget vurderede, at den faktiske hastighed lå over 30 km/t.

Nævnet lagde i forlængelse heraf også vægt på, at virksomhedens projektleder og formand bekræftede ved tilsynsbesøget, at den faktiske hastighed var højere end 30 km/t. De oplyste, at de flere gange havde haft kontakt til politiet, men at hastigheden efter politiets måling steg igen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at uanset om arbejdet blev udført efter de gældende vejregler, er det arbejdsgiverens ansvar at drage omsorg for arbejdets udførelse under overholdelse af arbejdsmiljølovens regler. Dette kan betyde, at man skal beskytte over det i

vejreglerne angivne niveau.

Arbejdsgiveren skal desuden til stadighed påse, at den fart - der er forudsætningen for beskyttelsesniveauet - bliver overholdt.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, at hastigheden var så høj, at der var grundlag for påbuddet. Mindretallet fandt, at sagen var oplyst via vurderinger og ikke målinger, selvom dette ville have været muligt.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10202>

### **Fastholdelse af påbud om at indrette en byggeplads med hensigtsmæssige adgangsveje, hvor der er jævnlig færdsel af personer fra et niveau til et andet i forbindelse med arbejde på brodæk i ca. 8 meters højde over terræn**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at adgangsvejene på byggepladsen, som virksomhedens ansatte jævnligt benyttede, ikke var hensigtsmæssige.

Nævnet lagde vægt på, at færdslen mellem terræn og toppen af arbejdsstedet foregik indvendigt i et opstillet stillads, hvor de ansatte skulle kravle på næsten lodrette stiger og igennem låger på ca. 55 x 80 cm i stilladsdækkene.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte benyttede stilladset som adgangsvej til og fra toppen af brodækket flere gange dagligt, fx ved arbejdstidens start og slut samt ved pauser. De ansatte havde benyttet stilladset som adgangsvej i ca. 3 uger og skulle benytte det yderligere ca. 3 uger, før arbejdet på stedet afsluttes.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2020/9027>

### **Fastholdelse af påbud om at udbedre mangler i plan for sikkerhed og sundhed om hvem der havde ansvaret på en byggeplads for fælles sikkerhedsforanstaltninger i fællesområder (PSS)**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at plan for sikkerhed og sundhed (PSS) på byggepladsen var mangelfuld, da det ikke fremgik af planen, hvem der havde ansvaret for fælles sikkerhedsforanstaltninger til sikring mod personers nedstyrtning i fællesområderne.

Nævnet lagde vægt på, at der var risiko for at styrte ca. 12 meter ned, da der var demonteret et rækværk.

Nævnet lagde også vægt på, at virksomheden havde ansatte, der arbejdede og færdedes i området.

Endelig lagde nævnet vægt på, at de virksomheder, som Arbejdstilsynet talte med ved tilsynsbesøget, ikke var vidende om, hvorfor rækværket var demonteret, og hvem der havde ansvaret for at reetablere det. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9596>

## EFTERKOMMELSESFRIST - FRISTFORLÆNGELSE

Det følger af arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og at Arbejdstilsynet i den forbindelse kan påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

Når Arbejds miljøklagenævnet behandler en klagesag, hvori der er fastsat en frist for at efterkomme påbuddet, fastsætter nævnet, som led i sin afgørelse, en ny frist for at efterkomme påbuddet.

En myndighed kan genoptage en tidligere truffet afgørelse på 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 oplysninger i forbindelse med den oprindelige afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet har truffet fem afgørelser om genoptagelse på ulovbestemt grundlag, hvor virksomheder har anmodet om at få forlænget en af nævnet tidligere fastsat frist for at efterkomme et påbud.

I fire af sagerne har nævnet genoptaget sagen og forlænget fristen for at efterkomme påbuddene.

I den sidste sag hjemviste nævnet sagen til Arbejdstilsynet, for at få tilsynets stillingtagen til, om der på baggrund af nye oplysninger var grundlag at genoptage tilsynets tidligere afgørelser. Samtidig hjemviste nævnet spørgsmålet om fastsættelse af fristen for at efterkomme påbuddet. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10193>

## ERGONOMI – LØFT, TRÆK, SKUB, HÅNDBTERING

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

Det fremgår endvidere af reglerne om manuel håndtering, at ved vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den nødvendige fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt, se nedenfor.

### 1. Byrdens beskaffenhed

Manuel håndtering af en byrde kan medføre risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis byrden - er for tung eller for stor

- er uhåndterlig eller vanskelig af få fat på
- er i ustabil balance eller har et indhold, der kan forskubbe sig
- er placeret på en sådan måde, at den skal holdes eller håndteres i en vis afstand fra kroppen, eller med bøjet eller drejet krop.
- på grund af sin form og/eller sin beskaffenhed vil kunne påføre den beskæftigede kvæstelser, navnlig hvis han rammes af den.

## 2. Den nødvendige fysiske anstrengelse

En fysisk anstrengelse kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis den

- er for stor
- kun kan foregå ved, at kroppen drejes
- kan medføre, at byrden pludselig bevæger sig
- foregår med kroppen i en ustabil position.

## 3. Arbejdsstedets beskaffenhed

Arbejdsstedets beskaffenhed kan øge risikoen for sikkerhed eller sundhed, hvis

- arbejdet udføres på et sted, hvor der ikke er tilstrækkelig plads, navnlig i højden
- gulvet er ujævnt, hvorfor der er fare for at snuble, eller er af en sådan art, at fodtøj glider på det
- arbejdsstedets indretning eller forholdene i øvrigt forhindrer håndtering af byrder i en arbejdshøjde eller i en arbejdsstilling, der er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarlig
- gulv eller underlag er niveauforskudt, hvilket indebærer, at byrden må håndteres i forskellige højder
- gulv eller støttepunkt er ustabil
- temperaturen, fugtigheden eller ventilationen er uhensigtsmæssig.

## 4. Arbejdsforhold i øvrigt

Arbejdet kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis det medfører et eller flere af følgende forhold

- for hyppig eller for langvarig belastning af især ryggen
- utilstrækkelige perioder til fysiologisk hvile eller restitution
- løftning, sænkning eller transport over for store afstande
- et arbejdstempo, der pålægges den beskæftigede af en arbejdsproces, han ikke selv kan variere.

Det fremgår af reglerne om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører løft af byrder, der udføres som led i den sædvanlige arbejdsfunktion, og vægten oversiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, og der samtidigt forekommer en eller flere forværende faktorer i form af arbejde med foroverbøjet ryg, vrid eller asymmetriske løft eller arbejde med løftede arme.

Der afgives ikke påbud om rådgivning, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet otte sager om ergonomi – løft, træk, skub, håndtering mm.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse i syv af sagerne. Nævnet hjemviste den sidste sag til fornyet behandling i tilsynet, da sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse om, at arbejdet ikke blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt med hensyn til den samlede daglige løftemængde pr. ansat.

Der blev afgivet dissens i de seks af de syv sager, som nævnet fastholdt.

**Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdet med løft af bårer med patienter i forbindelse med planlagte kørsler udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af bårer med patienter skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler samt rådgiverpåbud**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med løft af bårer med patienter ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik demonstreret brug af bære og et indkøbt mobilt trin/skammel.

Nævnet lagde også vægt på, at der blev løftet i 3/4 arms afstand ved løft mellem kørehøjde og bårens 2. nederste position.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var forværende faktorer i form af u hensigtsmæssige arbejdsstillinger, hvor de ansatte løftede asymmetrisk, når de løftede i håndtag, som var placeret i to forskellige højder med 14 cm højdeforskel.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var forværende faktorer i form af løft med foroverbøjet ryg, trange pladsforhold, samt risiko for uventede belastninger, når to personer løfter sammen.

Nævnet lagde endelig vægt på, at redderne havde andet rygbelastende arbejde i form af løft af bære med patienter ved akutte kørsler, hvor der blev benyttet samme type bære, samt manuel forflytning af patienter ved både akutte og planlagte kørsler.

Nævnet stadfæstede desuden et påbud om, at virksomheden skulle indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at arbejdsmiljølovens regler er overtrådt, da der er tale om en CE-mærket bære, der anvendes efter sit formål og i overensstemmelse med leverandørens anvisninger.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10194>

**Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdet med løft af sække udføres, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af sække skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med løft af



cementsække på en byggeplads ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at en ansat løftede sække, der vejede 25 kg i 3/4 arms afstand.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var forværrende faktorer, idet der blev løftet i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var foretaget en korrekt partshøring efter forvaltningsloven, hvorfor afgørelsen burde ophæves.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9812>

### **Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdet med at håndtere 20 kg plastsække blev udført, så det var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med bæring af 20 kg plastsække til en ovns operatørplads ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da arbejdet udsatte de ansatte for belastninger, der kunne medføre skade på især lænderyg, skulder og nakke.

Risikoen ved håndtering af sækkene skulle undgås ved at tilrettelægge arbejdet hensigtsmæssigt, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat bar en plastsæk på 20 kg indeholdende sort Polyethylen ca. 25 meter i underarmsafstand. Der var desuden en forhøjning på ca. 15 cm foran ovns operatørplads, som den ansatte bar sækken op til via en rampe.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at omfanget af bærearbejdet for den ansatte var fire sække, der skulle bæres ca. 25 meter, og 6-8 sække, der skulle bæres ca. 12 meter op til ovns operatørplads. Den ansatte oplyste desuden, at det kunne være op til 20 poser pr. ansat pr. skift, der skulle bæres.

Nævnet lagde herudover vægt på, at virksomheden i et høringsvar oplyste, at sækkene primært skulle bæres 2-10 meter og undtagelsesvist ca. 20 meter. Når sækkene blev flyttet mere end 10-20 meter anvendtes som regel en vogn til at flytte dem med. Normalt løftes dagligt 8-12 sække fordelt på 8 timer.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at der i sagen var væsentlig tvivl om, hvordan bæringen var foregået, da sagen indeholdt modstridende oplysninger herom. Mindretallet fandt derfor, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at der blev båret i underarmsafstand, hvorfor påbuddet burde blive hjemvist.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9813>

### **Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdet med løft af varer på arbejdsstedet planlægges, tilrettelægges og udføres, så det med hensyn til den samlede daglige vægt pr. ansat er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af byrder skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler samt rådgiverpåbud**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med løft af varer på arbejdsstedet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at den samlede daglige løftemængde pr. ansat var 7394,8 kg., og at 93,5 procent af løftene blev udført i 3/4 arms afstand, samt 6,5 procent af løftene blev udført i underarmsafstand.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at der var forværende faktorer, da håndteringen af varer foregik i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, idet de ansatte løftede med arme og albuer over skulderhøjde, løftede under knæhøjde, med vrid i ryggen eller med foroverbøjet ryg.

Arbejdstilsynet beregnede den samlede belastningsprocent pr. ansat pr. dag til 224,1 procent, hvor løft under 3 kg blev udeladt.

Nævnet var opmærksom på, at en andel af løftene i underarmsafstand var løft af varer under 7 kg, som ikke skal medtages i beregningen, men selvom der blev taget højde herfor, var belastningsprocenten langt over 100 procent.

Vedrørende brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed lagde Nævnet vægt på, at der er tale om et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, der var vanskeligt at løse.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet har afgivet et påbud, der vedrører en kombination af løft i forskellige rækkeafstande, hvor løftene sammenlagt overstiger den maksimale daglige belastning pr. person.

Nævnet lagde desuden på, at virksomheden ikke inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at den samlede daglige løftemængde pr. ansat er i strid med arbejdsmiljølovens regler. Belastningsprocenten er ikke i sig selv tilstrækkelig til at sige, at arbejdet ikke er udført i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10201>

## FASTE ARBEJDSSTEDERS INDRETNING

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.

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet ni sager om faste arbejdssteders indretning.

I en sag ophævede nævnet Arbejdstilsynets afgørelse, i en sag hjemviste nævnet sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, og i de sidste syv sager stadfæstede nævnet Arbejdstilsynets afgørelser. Der blev givet dissens i tre afgørelser.

Tre af afgørelserne handlede om manglende ryddelighed af lagerlokaler.

I den ene sag var gangvejen på et vinlager ikke holdt forsvarlig ryddet, hvorved de ansatte kunne snuble eller falde.

I den anden var der risiko for, at de ansatte kunne blive påkørt af en el-hest, når de færdedes i kælderens ved lageret.

I den tredje sag stod der paller, løse genstande og palleløftere placeret på færdselsarealet, der var markeret for gående trafik, hvorved de ansatte måtte benytte arealer uden for arealerne for gående, med risiko for at blive påkørt, når andre ansatte kørte med stablere eller palleløftere.

To sager handlede om renholdelse, effektiv rengøring.

I den ene sag var virksomhedens produktionshal ikke i forsvarlig ren tilstand, idet der lå støv på de fleste vandrette flader, herunder på virksomhedens procesanlæg. Støvet lå flere steder i centimeter tykke lag. Under færdsel på adgangsvejene dryssede der støv ned til de underliggende etager, og der var betydelige mængder støv i luften.

Den anden sag handlede om at sikre rengøringsvenlige overflader på gulv i et bremseværksted. Nævnet hjemviste sagen, idet sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at nævnet kunne træffe afgørelse. Nævnet fandt det uklart, om gulvet kunne rengøres på en forsvarlig måde. Nævnet fandt i forlængelse heraf det uklart, om det konstaterede støv skyldtes, at gulvet ikke kunne rengøres effektivt på en forsvarlig måde.

En sag handlede om skimmelsvamp på et arbejdssted. Nævnet vurderede, at indtrængende fugt var årsag til dannelse af skimmelsvamp. Der var konstateret skimmelsvamp flere steder i vaskerum, gangareal og omklædningsrum, hvor de ansatte færdedes.

De sidste tre sager er offentliggjorte og gengivet nedenfor.

**Ophævelse af påbud om at sikre et tilstrækkeligt antal forsvarlige adgangs- og flugtveje i virksomhedens kompressorheder af en sådan dimensionering og udformning, at de kan passeres uden risiko, særlig under hensyn til, at der i virksomhedens kompressorstation kan opstå eksplosiv atmosfære. (CE-mærkede maskiner)**

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der ikke var hjemmel til at afgive et sådan påbud. Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynets påbud vedrørte selve indretningen og konstruktionen af kompressorstationen.

Nævnet lagde herved vægt på, at de to kompressorenheder var fuldt integrerede CE-mærkede maskiner. Der var derfor en formodning for, at disse i deres helhed opfyldte de væsentligste sikkerheds- og sundhedsmæssige krav til indretning af disse efter arbejdsmiljøreglerne.

Nævnet henviste til Arbejdstilsynets mulighed for at påbyde den, der har leveret eller markedsført en CE-mærket maskine, at træffe nødvendige foranstaltninger til afværgelse af fare for sikkerhed eller sundhed. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9395>

### **Afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om velfærdsforanstaltninger i bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning (toilet, omklædningsrum og baderum)**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der ikke forelå særlige forhold, som kunne begrunde, at der skulle dispenseres fra reglerne om velfærdsforanstaltninger i form af toilet, omklædningsrum og baderum.

Nævnet vurderede endvidere, at virksomheden ikke havde oplyst om sådanne særlige forhold, der i dette tilfælde kunne gøre en dispensation rimelig og forsvarlig.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var velfærdsforanstaltninger til rådighed for de ansatte, der arbejdede som graver og kirketjener.

Virksomheden havde alene et toilet, der også var til rådighed for offentligheden. Der var ikke omklædningsrum og baderum.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det ikke var rimeligt, når man arbejder på et fast arbejdssted, at de ansatte skal køre op til 5 km, - evt. med vådt og tilsmudset tøj - til disse faciliteter. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9597>

### **Fastholdelse af afgørelse om afslag på dispensation fra reglerne om adgangsvejenes frie højde**

En virksomhed ansøgte om dispensation fra reglerne om adgangsvejenes frie højde til en elevators strømstyring i et teknikrum.

Nævnet vurderede, at adgangsvejen til teknikrummet for elevatoren ikke var sikkerhedsmæssig fuldt forsvarlig.

Nævnet lagde vægt på, at der på grund af den lave frihøjde på 1,77 meter var risiko for at støde hovedet imod eller op i dørkarmen til teknikrummet og derved komme til skade, når man trådte ind udefra, eller når man trådte op ad trappen til døren.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det var muligt at bygge bygningen, så krav til den frie højde på 2,1 meter overalt på adgangsvejen kunne opfyldes.

Nævnet lagde endelig vægt på, at virksomheden ikke havde oplyst om sådanne særlige forhold, der kunne begrunde en afvigelse fra § 5, i bekendtgørelse om adgangsveje til elevatorer, rulletrapper og lignende maskiner.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at betingelserne for at give dispensation var opfyldt. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9301>

## 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.

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 2 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet to sager om hviletid og fridøgn.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt i begge sager Arbejdstilsynets afslag på dispensation. Der blev afgivet dissens i begge afgørelser.

I den ene sag vurderede nævnet, at de arbejdssituationer, som virksomheden søgte om dispensation for, var meget omfattende og ville betyde en generel og tilbagevendende fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn.

Nævnet lagde vægt på de opgaver, man ønskede en dispensation for. Nævnet lagde endvidere vægt på, at det er Arbejdstilsynets faste praksis, at dispensation fra hviletidsreglerne alene gives i særlige situationer, der dækker enkeltstående tilfælde. Det skyldes netop muligheden for at indgå aftaler, som benyttes ved tilbagevendende fravigelser fra reglerne. Hvis der er behov for en generel dispensation fra 11-timersreglen, er det Arbejdstilsynets praksis at henvise parterne til at indgå en aftale.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at sagen skulle hjemvises med bemærkning om, at Arbejdstilsynet har mulighed for at afgrænse og definere vilkårene for dispensation.

I den anden sag vurderede nævnet, at der ikke var mulighed for at godkende ansøgningen om dispensation fra reglerne om hviletid i det ansøgte omfang.

Nævnet lagde vægt på, at kommunen søgte om dispensation fra reglerne om hviletid ved ansættelse af selvudpegede hjælpere efter servicelovens § 94.

Nævnet lagde endvidere vægt på Arbejdstilsynets praksis om kun at dispensere i enkelttilfælde, som angivet i sagen ovenfor.

Endelig lagde nævnet vægt på, at de ansatte, hverken ved individuel aftale eller kollektiv overenskomst, kan fraskrive sig retten til en daglig hvileperiode og et ugentlig fridøgn i videre omfang, end loven og bekendtgørelsens udtrykkelige undtagelsesbestemmelser tilsiger.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer ville hjemvise sagen med henblik på, at Arbejdstilsynet overvejer at begrænse dispensation i forhold til ansatte, der er ægtefæller og udfører opgaverne i det fælles hjem.

## PSYKISK ARBEJDSMILJØ – VOLD, TRUSLER MM.

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.

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

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår ligeledes af reglerne, at arbejdet i alle led skal 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet syv sager om psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler, mobning, tidspres mm. I fem sager har nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser. I de

sidste to sager blev afgørelsen henholdsvis hjemvist og ophævet. Der blev givet dissens i tre af afgørelserne.

Tre afgørelser er offentliggjort og gengivet nedenfor. De øvrige fire sager handlede om høje følelsesmæssige krav i arbejdet som ejendomsfunktionær i et boligselskab, forebygge risiko for vold og trusler i arbejdet med henholdsvis en udadreagerende borger, ved arbejdet i et jobcenter og ved arbejdet med en ung beboer på et bosted.

**Hjemvisning af afgørelse om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i virksomheden samt ophævelse af afgørelse med rådgivningspåbud**

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at selvom krænkende handlinger havde fundet sted blandt de ansatte i virksomheden, var det uklart, om der var foregået mobning, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde oplyst, om det var den eller de samme personer, der systematisk blev udsat for krænkende handlinger, som de ikke kunne forsvare sig imod, og om det var den eller de samme personer, der udøvede de krænkende handlinger.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det i forhold til Arbejdstilsynets beskrivelse af den interne konflikt i virksomheden alene var oplyst, at der i virksomheden aktuelt var enkelte ansatte, som havde svært ved at følge retningslinjerne, hvorfor de ansatte havde fået skriftlige advarsler.

Som følge af hjemvisningen, var der ikke længere et grundlag for påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet. Nævnet ophævede derfor denne afgørelse. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10203>

**Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i virksomheden samt påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet hos virksomheden ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet.

Nævnet vurderede, at krænkende handlinger herunder mobning ikke havde være tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet vurderede endvidere, at den omtalte adfærd med de krænkende handlinger lå uden for udøvelsen af ledelsesfunktionen.

Nævnet lagde vægt på, at der var 3-4 ansatte, der oplevede at være udsat for systematiske mobbehandling på ugentlig basis fra en kollega. At denne kollega skiftede adfærd, når bestemte kollegaer trådte ind i rummet. Der var derfor nogle ansatte, der var særligt udsatte for krænkende adfærd.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der forekom krænkende adfærd over for kollegaer, som overfusning, ydmygende og nedværdigende udstilling, bagtalelse, åbenlys usaglig og meget grov kritik, nedladende tale og skældud foran andre.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det ikke var muligt at forsvare sig effektivt imod handlingerne. Det skyldtes, at der var et ulige magtforhold grundet den faglige funktion, som kollega X havde eller i den kontekst handlingerne foregik i.

Nævnet vurderede desuden, at der var grundlag for Arbejdstilsynets påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var tale om mobning, hvorfor påbuddet burde hjemvises.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10206>

**Ophævelse af strakspåbud om at sikre, at alenearbejde uden alarmeringsmulighed i forbindelse med viceværtfunktionen tilrettelægges, så risikoen for vold imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde**

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelsen og fandt, at påbuddet om at sikre, at alenearbejde uden alarmeringsmulighed i forbindelse med viceværtfunktionen, tilrettelægges, så risikoen for vold imødegås på arbejdsstedet, efter sin ordlyd havde karakter af et metodepåbud om brug af alarmer, hvilket der ikke var hjemmel til i de regler, som der var henvist til.

Nævnet tog derved ikke stilling til, om der på tidsynstidspunktet var grundlag for et påbud om at forebygge vold ved udad reagerende beboere, og beboere der i øvrigt skabte utryghed.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at sagen burde blive hjemvist, eller at afgørelsen kunne tiltrædes med ændret formulering. Påbuddet var givet efter § 11 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, hvorfor mindretallet fandt, at der ikke var tale om et metodepåbud. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10199>

## STØJ, UNØDIG STØJ, STØJGRÆNSER

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

Det fremgår desuden, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Arbejdstilsynet kan påbyde, at undersøgelsen gennemføres straks eller inden for en frist.

Det følger af reglerne om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødig 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.



Det følger endvidere af reglerne om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at de akustiske forhold skal være tilfredsstillende.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet tre sager om støj, unødigt støj, støjgrænser.

Nævnet har stadfæstet Arbejdstilsynets afgørelser i alle tre sager. Der er givet dissens i en af afgørelserne.

To af sagerne handlede om unødigt støj. Den ene om unødigt støjbelastning fra en industriopvaskemaskine og en pladerenser. Nævnet lagde vægt på, at maskinerne støjede meget, når de kørte, og at det ikke var muligt at tale sammen i almindeligt toneleje, når de kørte.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at maskinerne ikke var beklædt med støjdæmpende materiale, ligesom omgivelserne var af hårde overflader, herunder vægge og gulv af klinker og borde af metal. Desuden lagde nævnet vægt på, at opvaskemaskinen kørte en stor del af dagen, og at den medarbejder, der stod ved pladerenseren, brugte høreværn, mens der var andre ansatte i nærheden, som ikke brugte høreværn.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden havde gjort, hvad den kunne for at begrænse unødigt støj henset til den tekniske og sociale udvikling, herunder under hensyn til brancheløsninger og de samlede arbejdsmiljømæssige hensyn på arbejdspladsen.

Den anden sag om unødigt støj handlede om en unødigt støjbelastning i forbindelse med opfyldning af olietanke. Nævnet lagde vægt på, at de var en vedvarende høj frekvens mekanisk fløjttone under hele opfyldningen af tankene. Den ansatte stod ca. 30 cm fra fløjten under opfyldningerne og havde ikke mulighed for at gå væk. Det var nødvendigt at hæve stemmen kraftigt for at tale sammen, selvom man stod lige ved siden af eller over for hinanden.

**Fastholdelse af påbud om at sikre, at ansatte på arbejdsstedet ikke udsættes for støjbelastning over 85 dB(A) samt påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet på virksomheden ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der var 35 ansatte hos virksomheden, der blev udsat for en støjbelastning over 85 dB(A) ved arbejdet på arbejdsstedet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var kraftig støj på arbejdsstedet. Det var nødvendigt at hæve stemmen betydeligt (råbe) for, at to personer stående ved siden af hinanden kunne føre en samtale.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var mange lydkilder på arbejdsstedet, som bidrog til støjniveauet på arbejdsstedet.

Nævnet lagde til grund, at støjniveauet adskillige steder var målt til at ligge over 85 dB (A) og op til 92,5 dB (A).

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om rådgiverpåbud og lagde herved vægt på, at der var 35 ansatte hos virksomheden, der blev udsat for en støjbelastning over 85 dB(A) ved arbejdet på arbejdsstedet.

Nævnet lagde hertil vægt på, at virksomheden ikke inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.  
<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10198>

## SÆRLIGE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER

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

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet seks sager om særlige tekniske hjælpemidler. Nævnet har stadfæstet Arbejdstilsynets afgørelser i fem af sagerne. I den sidste sag traf nævnet afgørelse om at ophæve afgørelsen.

Sagerne handlede om manglende lovpligtig opstillingskontrol af en trykbærende enhed, kørsel med gaffelstabler, anvendelse af løftestropper, herunder ulige fordeling af vægten og defekte kamplader på rulletrappe/rullefortovs tandkam.

Den sidste sag omhandler afslag på dispensation fra reglerne om afgrænsning af elevatorskakt. Afgørelsen er offentliggjort og gengivet nedenfor.

### **Fastholdelse af afslag på ansøgning om dispensation for indretningskrav til eksisterende elevator**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at ejerforeningen ikke ud fra ansøgningen kunne få dispensation fra reglerne om elevator skaktens afgrænsning i bekendtgørelse om indretningskrav til eksisterende elevatorer, der ikke er CE- mærkede.

Nævnet lagde vægt på, at elevatorerne ikke var beskyttet mod forudseelige farlige påvirkninger og indgreb udefra, idet det var muligt med penetrerende genstande fx at ramme elevatorstol og/eller kontravægt, fordi elevatorskakten ikke var fuldstændig afgrænset fra omgivelserne.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var oplyst om sådanne særlige forhold, der i dette tilfælde gjorde en dispensation rimelig og forsvarlig.

Nævnet lagde videre vægt på, at det ikke var tilstrækkeligt til en dispensation fra reglerne, at elevatorerne var placeret i private opgange med adgangskontrol eller, at der forelå et ønske om at bevare elevatorerne i deres oprindelige udformning i jugendstil.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9398>

## TEKNISKE HJÆLPEMIDLER – MASKINER

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, redskaber, og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes, så de er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det følger endvidere af reglerne, at hvis anvendelsen af et teknisk hjælpemiddel desuagtet indebærer risiko for sikkerhed og sundhed, skal denne imødegås med egnede foranstaltninger, som f.eks. udsugning og særligt sikkerhedsudstyr eller andre sikkerhedstekniske forholdsregler, der sikrer en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig udførelse af det pågældende arbejde.

Anvendelse må ikke ske under forhold og omstændigheder, som frembyder særlig fare, medmindre der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod.

Igangsætning, standsning eller anden ændring eller indgreb i driften eller indstillingen af et teknisk hjælpemiddel skal ske i overensstemmelse med de anvisninger og instruktioner, der er givet herfor. Dette må kun foretages, når der er skabt sikkerhed for, at det kan ske uden fare.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet otte sager om tekniske hjælpemidler – maskiner.

I syv af sagerne har nævnet fastholdt påbuddet. I den sidste sag traf nævnet afgørelse om at hjemvise sagen, da nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at nævnet kunne træffe afgørelse. Der blev afgivet dissens i fire afgørelser.

Afgørelsen, som blev hjemvist, handlede om manglende vægtangivelse for belastningsevne på pallereoler. Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet alene havde anført en generel risiko som begrundelse for påbuddet. Det var ikke oplyst, i hvilket omfang det konkret havde sikkerheds- og sundhedsmæssig betydning, at reolerne blev mærket med maksimal belastningsangivelse. Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad havde godtgjort, at der var en konkret fare for, at der kunne ske en overbelastning af hylderne, fordi de ansatte uforvarende kunne komme til at belast bærebjelkerne med sammenstyrtning og nedstyrtning af genstande til følge, hvorfor der skal være en angivelse af maksimal vægt.

Fire af de 8 sager handlede om manglende sikringsdele på et tekniske hjælpemiddel, henholdsvis en drejebænk med mangelfuldt nødstop, manglende sikkerhedsskærme til en bænksliber og mulighed for at anvende en bomlift, mens dens hjul var i transportstilling. De skulle udskydes i arbejdsposition for at sikre stabilitet og som støtte. I den sidste sag var der truffet en afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

I sagen med drejebænken fandt et mindretal på to af nævnets medlemmer, at den havde en let tilgængelig start/stop anordning, og at der ikke gjaldt et generelt krav om nødstop, og at drejebænken derfor var lovlig.

I en sag vurderede nævnet, at en rundsav ikke blev anvendt sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet lagde vægt på, at en ansat anvendte rundsaven til at skære trælister, og at den ansatte i den forbindelse rakte venstre hånd frem for at fjerne nogle af de afskårne træstykker. I den forbindelse ramte den ansattes venstre ringfinger rundsavens roterende klinge.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at det ikke var dokumenteret, hvilken regel i arbejdsmiljølovens arbejdsgiveren havde overtrådt. Mindretallet fandt ikke, at det var dokumenteret, at der ikke var givet instruktion, og at der ikke var ført et effektivt tilsyn.

En sag handlede om et løftebord, som nævnet vurderede ikke kunne anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der ved anvendelsen var klemningsfare og for at ramme toppladens skarpe kanter i den ene ende af løftebordet.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at påbuddets tekst vedrørte bordets indretning, mens hjemlen vedrørte maskinens anvendelse. Mindretallet fandt, at da det beskrevne i påbuddet ikke understøtter hjemlen, skulle påbuddet ophæves.

De sidste to sager er offentliggjorte og gengivet nedenfor.

### **Fastholdelse af strakspåbud om at træffe effektive sikkerhedsforanstaltninger imod fare for berøring med farlige dele på båndsliber**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomhedens båndsliber, der blev trukket af en elmotor af mærket ABB, ikke blev anvendt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var truffet effektive foranstaltninger mod, at virksomhedens ansatte kunne komme i berøring med bånd-sliberens drivhjul og slibebånd, der var uafskærmede.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at slibebåndene var placeret i krops- og ansigtshøjde, samt at det blev skønnet, at drivhjulene kørte rundt med cirka 3000 omdrejninger i minuttet.

Nævnet lagde endelig vægt på, at båndsliberen anvendes jævnligt af virksomhedens ansatte.  
<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9307>

### **Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at arbejdet med snitning af grøntsager på pålægsmaskinen udføres fuldt forsvarligt, herunder at der anvendes resteholder, når kniven kører**

Nævnet vurderede, at arbejdet med snitning af grøntsager på en pålægsmaskine på ulykkestidspunktet ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at pålægsmaskinen på ulykkestidspunktet blev anvendt til snitning af agurk uden resteholder, imens kniven var aktiveret.

Nævnet lagde til grund, at den ansatte var i færd med at snitte en agurk, som hun som vanligt ville snitte på pålægsmaskinen. Maskinen bliver normalt altid anvendt til dette i slukket tilstand. Den ansatte var instrueret, og metoden, som blev anvendt til dette arbejde, var gængs og kendt i branchen.

Nævnet lagde desuden til grund, at den ansatte af uvisse årsager tændte for pålægsmaskinen, hvorved klingens arbejde sig hurtigere igennem agurken end forventet. Den ansattes hånd gled, så den ansatte skar sig i højre langefinger.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at arbejdsgiveren havde levet op til sine forpligtelser efter loven, og at der var tale om en upåregnelig og abnorm handling fra ansattes

side, hvorfor der ikke var grundlag for påbuddet.

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9810>

## UNGE UNDER 18 ÅR

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.

Liste over hvad unge, som er fyldt 13 år, må beskæftiges med:

1. Lettere arbejde inden for landbrug, gartneri, rideskoler med fodring, udmugning, pasning af mindre husdyr samt heste, lugning, bær- og frugtplukning, plantning, grøntsagsopsamling 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 pudsning 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 faremærkede eller indeholde organiske opløsningsmidler.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet fem sager om unge under 18 år.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i alle sagerne. Der blev afgivet dissens i to af afgørelserne.

En sag handlede om, at unge ikke må være beskæftiget med farlige stoffer og materialer. Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at en ung undervisningspligtiges arbejde ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet den unge arbejdede med farlige stoffer.

Nævnet lagde vægt på, at den unge i forbindelse med rengøring på arbejdsstedet anvendte produktet Klorin indeholdende klor. Nævnet lagde til grund, at produktet Klorin er faremærket ætsende. Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sin forpligtelse efter loven. Den ansatte havde handlet abnormt og direkte i strid med arbejdsgivers instruktion.

En anden sag handlede om afslag på arbejdstilladelse til en ung på 12 år. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at arbejde som hjælpetræner i en gymnastikforening er arbejde, der er omfattet af bekendtgørelse om unges arbejde.

Efter bekendtgørelsen må unge under 13 år ikke være beskæftiget med arbejde.

Politiet kan, efter ansøgning i hvert enkelt tilfælde, 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.

Nævnet fandt ikke, at arbejde som hjælpetræner i en gymnastikforening var omfattet af de aktiviteter, som politiet efter ansøgning kan give tilladelse til.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var tale om lejlighedsvist eller kortvarigt arbejde, der udføres i arbejdsgiverens private husholdning, eller arbejde i en familievirksomhed.

Nævnet lagde også vægt på, at arbejdet består i, at barnet skal hjælpe med at træne de andre børn, der deltager i sportsaktiviteten. Der er dermed ikke tale om, at barnet erhvervsmæssigt skal optræde, deltage eller medvirke i sportsaktiviteter.

### **Fastholdelse af strakspåbud om at sikre at unge, som er omfattet af undervisningspligten, alene beskæftiges med de oplyste former for lettere arbejde**

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der ikke var tale om lettere arbejde, idet der var tale om skæring af fx rugbrød på en eldreven brødkæremaskine.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de unge undervisningspligtige arbejdede med en eldreven brødkæremaskine, og at unge undervisningspligtige ikke må arbejde hverken med maskiner eller i farlig nærhed heraf. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9302>

### **Fastholdelse af strakspåbud om at sikre at unge undervisningspligtige ikke beskæftiger sig med rengøring af den beskrevne beskaffenhed af slagterafdelingen, herunder med eller i farlig nærhed af maskine (båndsav)**

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at omfanget og karakteren af den unge undervisningspligtiges arbejde med rengøringen ikke var lettere rengøring, idet der var tale om rengøring af en afdeling efter rengøringsmetoder, som normalt bliver udført af voksne.

Nævnet lagde vægt på, at rengøringsarbejdet har en varighed på 2 timer og består af skrubning og spuling af gulve og borde med børste og spuleanlæg.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at den unge rengjorde gulv, borde, båndsav og adskilt kødhakker i en afdeling, hvor der stilles særlige krav til rengøringsmetoden af hensyn til hygiejnen. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9397>

### **Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at der ikke forekommer alenearbejde for unge i butikken efter kl. 18.00 på hverdage og kl. 14.00 i weekenden og helligdage hos virksomheden**

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomheden ikke havde sikret sig, at der ikke forekom alenearbejde for en ungarbejder på 16 år i tidsrummet mellem kl. 21.50 til kl. 22.10.

Nævnet vurderede også, at ungarbejderen ikke arbejdede sammen med en person over 18 år, da der ikke var ført et sådant opsyn med ungarbejderen, at beskyttelseshensynet bag reglerne om unges arbejde var opfyldt.

Nævnet lagde vægt på, at ungarbejderen var alene i kasseområdet, mens en anden medarbejder over 18 år befandt sig i butikkens diametralt modsatte hjørne i tidsrummet kl. 21.50 til kl. 22.10 i færd med at tømme butikkens bake-off montre.

En tredje medarbejder var på et aflåst kontor, hvor der ikke var auditiv eller visuelle kontaktmuligheder mellem denne medarbejder og ungarbejderen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at butikken var cirka 60 m lang, og at det på grund af butikkens indretning ikke var muligt at se fra bake-off montre til kasseområdet, hvor røveriet foregik. Det var heller ikke muligt at kommunikere ved tale mellem ansatte placeret ved henholdsvis kasse- og bake-off området på grund af fyldte reoler og støj fra kølekompressorer.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at medarbejderen ved bake-off først blev opmærksom på, at der var foregået et røveri i butikken, da medarbejderen efter endt opgave ved bake-off montre bevægede sig op igennem butikken og så politiet i butikken.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der er en særlig voldsrisiko i forbindelse med unges arbejde i butikker, hvorfor der er forbud mod, at unge inden for denne branche arbejder alene i de tidsrum, hvor risikoen anses for at være størst. Unge skal derfor være under opsyn af en voksen for at beskytte den unge.

Et mindretal på tre af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var tale om alenearbejde, da der arbejdede en person over 18 år i samme lokale. Mindretallet fandt, at det ikke var godtgjort, at der ikke kunne kommunikeres med den anden ansatte i samme lokale uden brug af tekniske hjælpemidler. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/10200>

## **VENTILATION**

Det følger af reglerne om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsstedet skal indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra en enkeltvis og en samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Det følger endvidere af reglerne, at hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter, støv eller lignende, der er sundhedsskadelige eller eksplosive, eller udvikling af røg, mikroorganismer, aerosoler, ildelugt eller anden generende luftforurening, skal der etableres procesudsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen på det sted, hvor den udvikles. Samtidig skal der tilføres frisk erstatningsluft af passende temperatur.

Den udsugede luft må ikke føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler.

Det følger af reglerne om arbejdets udførelse, at ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at forgiftning m.v. er effektivt forebygget, og at der træffes effektive foranstaltninger for at forhindre gas m.v., hvor dette kan medføre fare for sikkerhed og sundhed.

Ventilationsanlæg skal være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion.

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet fire sager om ventilation.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i alle sagerne.

En sag handlede om manglende effektiv procesventilation i forbindelse med anvendelse af en kap sav. Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at saven ikke var tilkoblet nogen form for procesventilation, og at der under saven lå en del savsmuld, ligesom der var et lag af fin træstøv på og omkring såvel sav, gulv som de øvrige omgivelser. Nævnet lagde også vægt på, at træstøv er sundhedsskadelig. Påbud om at etablere effektiv procesventilation udløser automatisk et påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Nævnet fastholdt derfor også dette påbud.

Den anden sag handlede om, at udsuget procesluft fra håndholdte slibemaskiner ikke må ledes tilbage til arbejdsrummet (recirkulere). Også i denne sag havde virksomheden fået et automatisk udløst påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt begge påbud og lagde vægt på, at der blev udført arbejde med håndholdte slibemaskiner af en type, hvor der udvikles en del støv. Der var ikke etableret en effektiv udsugning til at fjerne støvet, da dette efter filtrering i støvsuger, blev ført tilbage til arbejdsstedet.

Den tredje sag handlede om utilstrækkelig ventilation i forbindelse med højtryksrensning af en svinestald, hvorved der ikke var sikret mod risici for livstruende forgiftning fra svovlbrinte.

Den sidste afgørelse er offentliggjort og gengivet nedenfor.

### **Fastholdelse af afgørelse uden handlepligt om at etablere en effektiv mekanisk procesudsugning til virksomhedens glasblæser**

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at støvsugeren, der blev anvendt som mekanisk procesudsugning til virksomhedens glasblæser, på arbejdsstedet, ikke var tilstrækkelig effektiv til at fjerne luftforureningen, som stammede fra processen med glasblæsning i virksomhedens glasblæser.



Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens glasblæser var forsynet med en mekanisk procesudsugning i form af en støvsuger, der førte den fra glasblæseren udsugede luft tilbage til arbejdsrummet, hvori glasblæseren var opstillet.

Nævnet lagde herved vægt på, at der lå synligt støv rundt om gasblæseren.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at støvsugeren ikke var forsynet med en kontrolanordning, der angav utilstrækkelig funktion.

Nævnet lægger desuden vægt på, at ansatte anvendte virksomhedens glasblæser ugentligt.

Nævnet lagde endelig vægt på, at virksomhedens indehaver oplyste, at han var klar over, at virksomhedens glasblæser skulle forsynes med en effektiv procesudsugning, da han havde læst på reglerne. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9306>

## VÆRNEMIDLER

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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet seks sager om værnemidler- fodtøj, høre-, åndedræt- og øjenværn.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i alle sagerne. I to af afgørelserne blev der afgivet dissens.

Tre af sagerne handlede om brug af personlige værnemidler i form af fodtøj, to handlede om brug af åndedrætsværn, og den sidste sag handlede om brug af faldblok/falddæmper.

I sagen om falddæmper fik virksomheden et påbud om at standse arbejdet med elementmontage til effektiv sikring mod nedstyrtning var etableret. Arbejdsmiljøklagenævnet

lagde vægt på, at en ansat arbejdede med elementmontage stående på et etagedæk i 6. sals højde. Arbejdet blev udført stående ved hjørne af dæk, hvor den ene side var over en svalegang.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der i svalegangen, ca. 1 meter under arbejdsstedet, var placeret en elementstøtte (blådreng), som den ansatte kunne ramme ved et fald.

I den ene af sagerne om brug af værnefodtøj vurderede Arbejds miljøklagenævnet, at arbejdet med håndtering af tunge emner, herunder parasolfødder og kartoner med bordplader indebar en sådan risiko for fodskader, at der skulle anvendes værnefodtøj. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at der var to ansatte om at løfte parasolfødder, der vejede 42 kg., samt kartoner med bordplader, der vejede 39 kg, samt kartoner med fx grill. Emnernes form og vægt gjorde dem vanskelige at manøvrere med.

### **Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at de ansatte anvender værnefodtøj ved færdsel på lageret nær stablere og palleløftere og i områder med håndtering af tunge varer**

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at lagerarbejdet med håndtering af varer ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der var risiko for klemningsfare for fødderne og nedfald af varer på fødderne med alvorlig fodskade til følge.

Nævnet lagde vægt på, at ansatte, som håndterede tunge varer, og ansatte, som håndterede palleløftere eller stablere, benyttede almindeligt fodtøj, herunder kondisko, som ikke ydede beskyttelse mod risiko for nedfald af tunge varer eller klemningsrisiko for fødderne ved palleløftere eller stablere.

Nævnet lagde i forlængelse heraf vægt på, at de ansatte periodevis håndterede palleløftere eller stablere tæt ved kroppen, hvorved de ansatte var udsat for en risiko for fodskade som følge af klemningsrisikoen under palleløftere eller stablere.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte dagligt udførte arbejde på lageret, og at der derved dagligt både var gående og kørende færdsel på lageret, herunder i områder med kombineret gående og kørende færdsel

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9701>

### **Fastholdelse af strakspåbud om at anvende åndedrætsværn under arbejde i biohallen, indtil arbejdet blev planlagt, tilrettelagt og kunne udføres, så udsættelse for biologiske agenser undgås**

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at de ansatte hos virksomheden på arbejdsstedet på tilsynstidspunktet blev udsat for sundhedsskadelige påvirkninger fra mikroorganismer, sporer, bakterier, endotoksiner, organisk støv og aerosoler, ved at arbejde i biohallen.

Nævnet lagde vægt på, at det organiske materiale ved behandlingen i biohallens åbne forbehandlingsanlæg blev sønderrevet og findelt og flyttet rundt med forskellige mekaniske transportsystemer. Herved skete en frigivelse og spredning af biologisk materiale til biohallens indeklima og nedfald på vandrette flader. Dette skete især, når det organiske affald blev rystet, sønderrevet eller faldt fra transportbånd til transportbånd, eller når luftstrømme bevægede sig over eller igennem det organiske affald.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ved rengøring af hallens flader blev spulet med vand. Herved hvirvledes det biologiske materiale op sammen med det anvendte vand, hvorved der dannedes bio-aerosoler.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte ikke gjorde brug af P3-filtrerende åndedrætsværn med turboenhed stillet til rådighed af virksomheden for de ansatte, der var beskæftiget i biohallen.

Et af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at der var en sundhedsmæssig risiko i sagen. Medlemmet fandt endvidere, at der kun i særlige situationer som ved direkte åbning og rengøring af anlægget skulle anvendes værnemidler. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9814>

### **Fastholdelse af afgørelse med afslag på ansøgning om dispensation fra kravet om, at der ved malerarbejde, hvor der anvendes isocyanater, skal anvendes friskluftforsynet åndedrætsværn med helmaske**

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt et afslag på dispensation fra kravet om, at der ved malerarbejdet, hvor der anvendes isocyanater, skal anvendes friskluftforsynet åndedrætsværn med helmaske.

Nævnet vurderede, at der ikke var tale om særlige forhold, som kunne begrunde, at der blev givet dispensation fra reglerne om kodenummererede produkter, hvorefter der ved malerarbejdet skal anvendes friskluftforsynet åndedrætsværn med helmaske.

Nævnet vurderede endvidere, at der ikke var oplyst om sådanne særlige forhold, der i dette tilfælde gjorde en dispensation rimelig og fuldt forsvarlig.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at leverandøren af de turbomasker, der tænkes anvendt, ikke kunne anbefale turbomasker ved arbejde med isocyanater. <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2019/9703>

## **RYGNING PÅ SERVERINGSSTEDER**

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 m<sup>2</sup>, 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet tre sager efter lov om røgfri miljøer. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser, der alle vedrører påbud om at sikre, at der ikke ryges indendørs på det pågældende serveringssted.

I den ene sag lagde nævnet vægt på, at serveringsarealet var langt over 40 m<sup>2</sup>, og at det var indrettet, så der ud over arealet, hvor serveringen foregik, var indrettet et rygeområde med åben forbindelse via en åbning på 5 meter til det øvrige serveringsareal, så røg uhindret kunne slippe ud til serveringsarealets øvrige arealer.

Nævnet lagde også vægt på, at der på tilsynsbesøget var tre gæster, der røg i rygeområdet, og at der var en tydelig lugt af røg. Der var desuden en ansat på arbejde under besøget.

I en anden sag lagde nævnet vægt på, at området omkring billardbordet foran baren og det store serveringsområde var langt over 50 m<sup>2</sup>. Klager havde gjort gældende, at billardbordet ikke skulle medregnes. Nævnet gav ikke klager medhold heri, og udtalte, at serveringsarealet også omfatter områder med fx spillemaskiner og billardborde.

I den tredje sag havde virksomheden indrettet tre såkaldte rygerum. Alle tre rygerum havde sider, der var åbne ud mod resten af lokalet, de befandt sig i.

Nævnet lagde vægt på, at formålet med loven er at udbrede røgfri miljøer med henblik på at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning og forebygge, at nogen ufrivilligt kan udsættes for passiv rygning.

Nævnet fandt ikke, at de indrettede områder efter reglerne kunne defineres som et rygerum eller en rygekabine, idet de ikke kunne betegnes som et særskilt lokale, men blot en del af det samlede areal.

# Kapitel 8: Statistik

## INDKOMNE OG AFGJORTE SAGER

Der er indkommet 290 sager til Arbejds miljøklagenævnet i 2019. Det er et lille fald fra 2018, hvor der indkom 313 sager.

Nævnet har afgjort 280 sager i 2019.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid var 4,4 måned i 2019. Dermed er den gennemsnitlige sagsbehandlingstid steget med 0,9 måned siden 2018, hvor den var 3,5 måneder.

## OMGØRELSESPROCENT

Omgørelsesprocenten er den procentvise andel af afgørelserne, hvor nævnet ændrede eller hjemviste Arbejdstilsynets afgørelser.

I 2019 var omgørelsesprocenten 12, jf. tabel 8.1 nedenfor.

TABEL 8.1 AFGØRELSE FORDELT PÅ UDFALD I ANTAL OG PROCENT FOR 2019

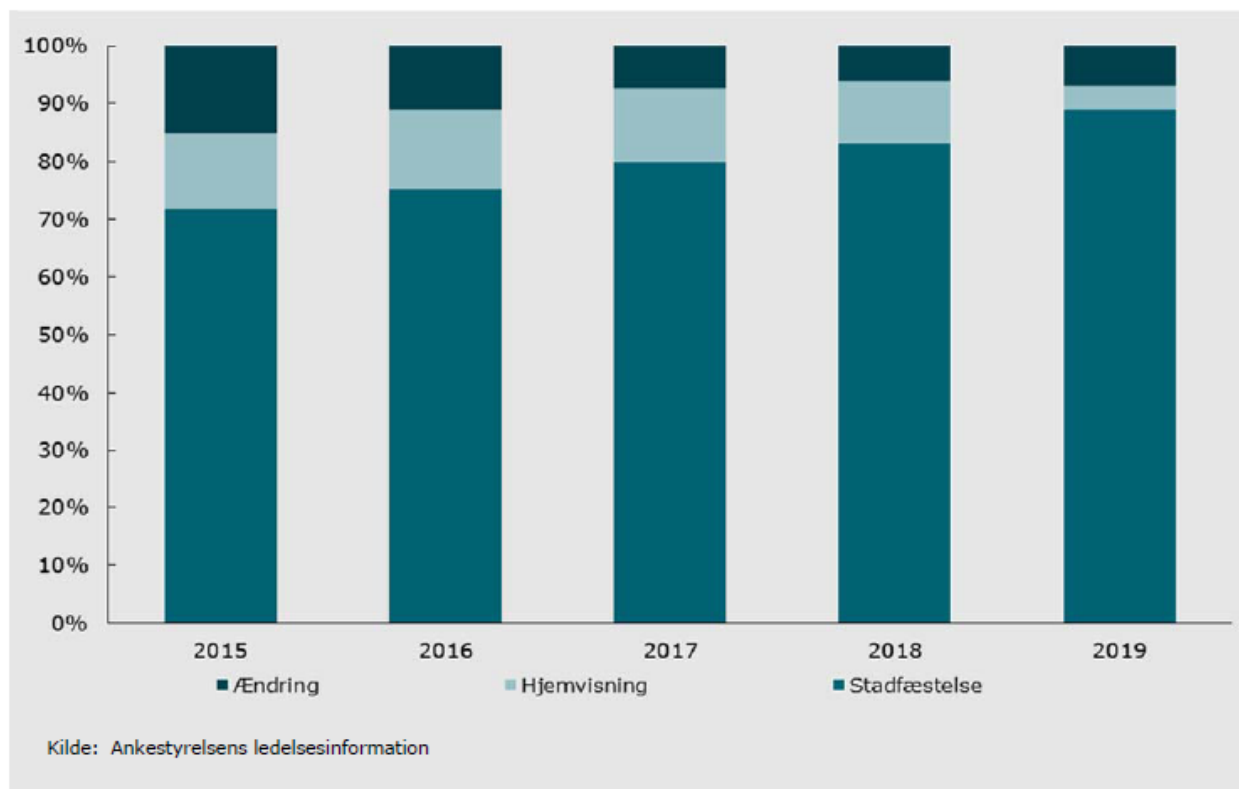
	Antal	Procent	Dissens (antal)
Stadfæstelse	205	88	68
Hjemvisning	10	4	2
Ændring/ophævet	18	8	6
Stadfæstede, hjemviste og ændrede i alt	233	100	
Klagefrist	34		
Nævnets kompetence	2		
Øvrige	11		
I alt	280		

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation

Note: Kategorien øvrige dækker over fx klager der bliver trukket tilbage og andre særlige lukningsårsager

Note: Overholdelse af klagefrist og nævnets kompetence forelægges nævnet, uden at der foreligger en afgørelse fra Arbejdstilsynet. Derfor indgår disse afgørelser ikke i beregningen af omgørelsesprocenten

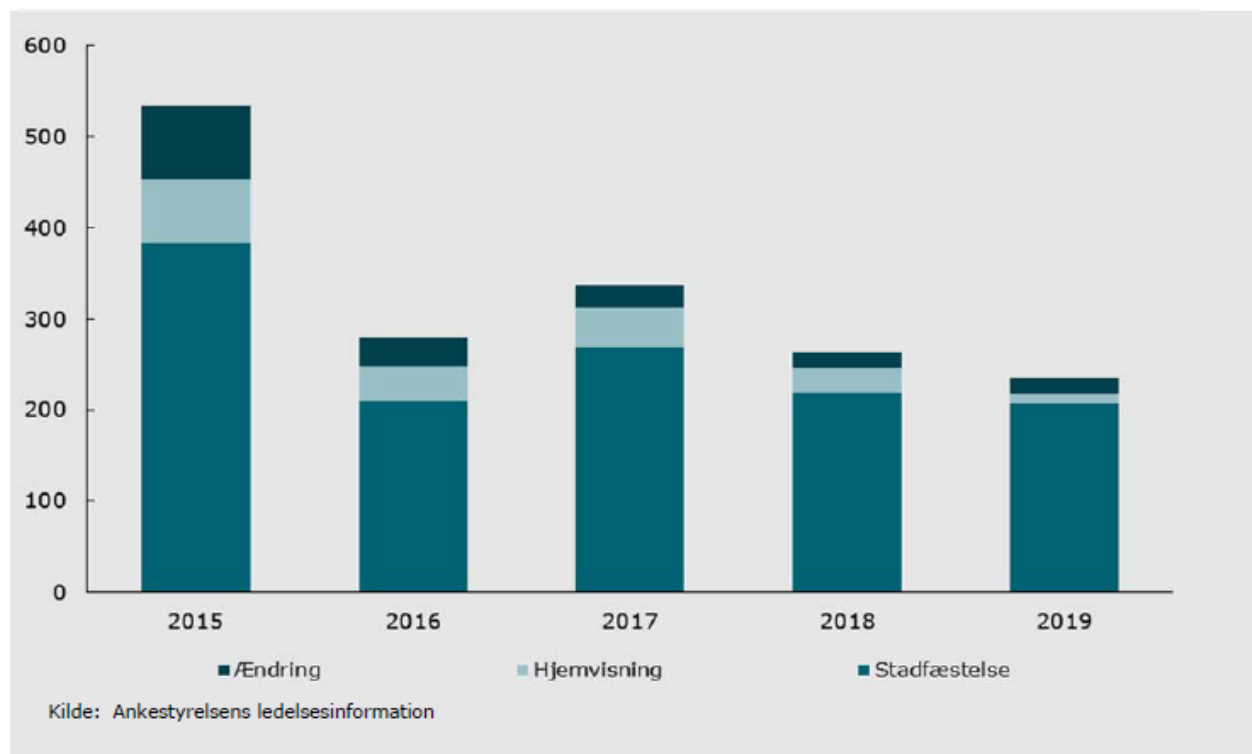
FIGUR 8.1 OVERSIGT OVER ANDELEN AF STADFÆSTEDE, HJEMVISTE OG ÆNDREDE AFGØRELSER I PERIODEN FRA 2015-2019



Som det fremgår af figur 8.1 ovenfor, har omgørelsesprocenten været støt faldende siden 2015, og andelen af afgørelser, som nævnet har stadfæstet, tilsvarende støt stigende i samme periode.

Det fremgår af figur 8.2 nedenfor, at der de seneste fem år har været større udsving i antallet af afgørelser, hvor Arbejds miljøklagenævnet har enten stadfæstet, hjemvist eller ændret Arbejdstilsynets afgørelser. Samlet set er tendensen dog, at der er sket et fald i antallet af afgørelser.

FIGUR 8.2 UDVIKLING I ANTAL SAGER, HVOR NÆVNET HAR STADFÆSTET, HJEMVIST ELLER ÆNDRET ARBEJDSSTILSYNETS AFGØRELSER I PERIODEN FRA 2015 TIL 2019



Nedenfor kan man i tabel 8.2 se en oversigt over de sager nævnet har afgjort i alt i 2019 fordelt på emne, i antal og procent.

TABEL 8.2 TABEL OVER SAGER NÆVNET HAR AFGJORT I 2019 - FORDELT PÅ EMNE I ANTAL OG PROCENT

Andre tekniske hjælpemidler (stilladser, stiger)	13
Arbejde med kræftfremkaldende stoffer	1
Arbejde med stoffer og materialer	3
Arbejdets udførelse	33
Arbejds miljøarbejde	4
Arbejdspladsvurdering	4
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	22
Byggepladser	41
Ergonomi - løft, træk, skub, håndtering mm.	8
Faste arbejdssteders indretning	10
Forvaltningsretlig genoptagelse	6
Henvendelser	2
Hviletid og fridøgn	2
Klagefrist	36

Nævnets kompetence	2
Partshøring	13
Psykisk arbejdsmiljø - vold, trusler, mobning, tidspres mm.	7
Reaktionsform	12
Rette modtager	24
Rygning på serveringssteder	3
Støj, unødigt støj, støjgrænser	3
Særlige tekniske hjælpemidler	7
Tekniske hjælpemidler - maskiner	9
Unge under 18 år	5
Ventilation	4
Værnemidler (fodtøj, høre, åndedræts, øjenværn)	6
<b>I alt</b>	<b>280</b>

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation