

---

August 2021

# Arbejdsmiljøkla genævnet Årsberetning 2020



---

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.: 978-87-7811-414-3

# Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1: FORORD	5
<b>LÆSEVEJLEDNING</b>	<b>5</b>
KAPITEL 2: OM ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET	7
<b>MEDLEMMER</b>	<b>8</b>
KAPITEL 3: NÆVNETS KOMPETENCE	11
<b>Lovområder</b>	<b>11</b>
KAPITEL 4: AFGØRELSE OM KLAGEFRIST	12
<b>Virksomhedernes tilbagemeldinger på påbud</b>	<b>13</b>
KAPITEL 5: GENOPTAGE PÅ FORVALTNINGSRETTLIGT GRUNDLAG	15
KAPITEL 6: REAKTIONSFORM	16
KAPITEL 7: AFGØRELSE FRA 2020	17
<b>Rette modtager</b>	<b>17</b>
<b>ARBEJDE MED STOFFER OG MATERIALER</b>	<b>18</b>
<b>ARBEJDSMILJØARBEJDE</b>	<b>20</b>
<b>ARBEJDETS UDFØRELSE</b>	<b>22</b>
<b>ARBEJDSSTEDERS INDRETNING</b>	<b>26</b>
<b>BYGGEPLADSER</b>	<b>27</b>
<b>TEKNISKE HJÆLPEMIDLER - MASKINER</b>	<b>30</b>
<b>SÆRLIGE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER</b>	<b>33</b>
<b>ANDRE TEKNISKE HJÆLPEMIDLER</b>	<b>33</b>
<b>ERGONOMI – LØFT, TRÆK, SKUB, HÅNDBETING</b>	<b>35</b>
<b>BRUG AF AUTORISERET RÅDGIVER</b>	<b>38</b>
<b>PSYKISK ARBEJDSMILJØ – VOLD, TRUSLER MM.</b>	<b>42</b>
<b>STØJ, UNØDIG STØJ, STØJGRÆNSER</b>	<b>44</b>
<b>UNGE UNDER 18 ÅR</b>	<b>45</b>
<b>VÆRNEMIDLER</b>	<b>46</b>
<b>RYGNING PÅ ARBEJDSPLADSER OG SERVERINGSSTEDER</b>	<b>47</b>
KAPITEL 8: STATISTIK	49
<b>Indkomne og afgjorte sager</b>	<b>49</b>



**Omgørelsesprocent**



**49**

# Kapitel 1: Forord

Den 1. januar 2020 fik Arbejdsmiljøklagenævnet ny formand, da ankechef Cathrine Due Billing afløste Pernille Fejfer på formandsposten.

Nævnets sammensætning pr. 31. december 2020 fremgår i øvrigt af kapitel 2.

Arbejdsmiljøklagenævnet har holdt 10 møder i 2019, hvoraf fire af afholdt som fysiske møder og seks er afholdt som SKYPE møder på grund af udbrud af covid-19.

Arbejdsmiljøklagenævnet modtog i 2020 219 nye sager og behandlede 235 sager. I 176 af disse sager traf nævnet afgørelse om enten at stadfæste, ophæve/ændre eller hjemvise Arbejd tilsynets afgørelse. 158 afgørelser blev stadfæstet, 8 afgørelser blev ophævet, og 10 afgørelser blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

I de øvrige 59 sager blev der truffet afgørelser med andre udfald, som fx afvisning på behandling af klagen, fordi der ikke var klaget rettidigt, afslag på at få en sag genoptaget, eller klagen blev trukket tilbage inden sagen var afgjort.

I 2020 omgjorde Arbejdsmiljøklagenævnet 18 afgørelser fra Arbejdstilsynet. Omgørelser er sager, hvor nævnet enten har ophævet/hjemvist eller ændret Arbejdstilsynets afgørelse.

Omgørelsesprocenten er på 11 procent og er således på nogenlunde samme niveau som i 2019 (12 procent). Omgørelsesprocenten har i øvrigt været støt faldende siden 2015, hvor nævnet omgjorde 28 procent af Arbejdstilsynets afgørelser.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2020 faldt fra 4,4 måneder i 2019 til 3,9 måneder i 2020.

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


Sekretariatet for Arbejdsmiljøklagenævnet har udsendt 9 nyhedsbreve med offentliggørelse af 35 af nævnets afgørelser fra 2020 i anonymiseret form. Det er afgørelser, der er af principiel eller almen interesse.

Nyhedsbrevene kan læses her: [Nyhedsbreve 2020 – Ankestyrelsen \(ast.dk\)](#). Nyhedsbrevene indeholder links til Retsinformation, hvor afgørelserne kan læses i deres helhed.

[retsinformation](#)

## LÆSEVEJLEDNING

Årsrapporten er bygget op omkring de forskellige emner, hvor nævnet har truffet afgørelse i 2020.



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

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

De enkelte afsnit om lovgivning er ikke udtømmende for de regler, der gælder for området, men er hovedregler, der er 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 de forvaltningsretlige regler og grundsætninger. Med hensyn til sagens oplysning gælder officialprincippet, og parterne inddrages i forberedelse af sagen gennem partshøring.

Afgørelser træffes som udgangspunkt i møder med deltagelse af nævnets medlemmer. Nævnet er beslutningsdygtigt, når der ud over formanden er mindst tre medlemmer fra arbejdsgiversiden samt tilsvarende mindst tre medlemmer fra lønmodtagersiden til stede.

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

Arbejdsmiljøklagenævnet offentliggør afgørelser af almen interesse eller af principiel betydning.

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

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden for Arbejdsmiljøklagenævnets kompetence.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

Formanden kan træffe afgørelse

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

Formanden har ikke truffet afgørelser herom i 2020.

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

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

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

Formanden har truffet en afgørelse herom i 2020.

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

Formanden har truffet en afgørelse herom i 2020.

## MEDLEMMER

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

De sagkyndige medlemmer udpeges efter indstilling fra henholdsvis Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse (nu 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 2020.

### **Formand**

Ankechef Cathrine Due Billing, Ankestyrelsen

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

Charlotte Bredal



Stine Filtenborg  
Lene Christiansen  
Karsten Kiraz

*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*

Christina Suhr Raby

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

Helle Birk Domino

*Suppleant*

Jens Skovgaard Lauritsen

**Et medlem er indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening**

Hans Jørgen Steffensen

Suppleant Merete Preisler

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

Nina Roth

Suppleanter Birthe Oest Larsen Susanne Stærkind

**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 2020**

Britta Maar

Lotte Rasmussen

Jonas Lyngse Larsen

Mira Sarah Altschul

## Kapitel 3: Nævnets kompetence

### LOVOMRÅDER

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

#### **Lov om røgfri miljøer**

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

#### **Lov om elektroniske cigaretter m.v.**

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

#### **Kompetence om pesticidudbringningsmaskiner**

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

#### **Lov om udstationering af lønmodtagere mv.**

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

#### **Lov om fonden for forebyggelse og fastholdelse**

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

## Kapitel 4: Afgørelser om klagefrist

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven, lov om røgfri miljøer, lov om e-cigaretter, lov om udstationering af lønmodtagere, lov om fonden for forebyggelse og fastholdelse og afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse hvor Arbejdstilsynets klagenævnet er klageinstans skal indbringes for nævnet 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 klagenævnet.

Arbejdstilsynet afgiver samtidig en udtalelse til nævnet.

Opsættende virkning

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

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

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

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

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

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

Arbejds miljøklagenævnet har afgjort 42 sager, hvori der indgik spørgsmål, om klagefristen var overholdt, eller der var grundlag for at dispensere for klagefristen.

I tre sager var der klaget direkte til Arbejds miljøklagenævnet. Klagen i disse sager blev derfor sendt videre til Arbejdstilsynet, som er den myndighed, klagen skal sendes til. Hvis tilsynet fastholder sin afgørelse, bliver sagen sendt til nævnet sammen med en udtalelse og sagens akter.

Det er nævnet, der tager stilling til, om der er grundlag for at behandle sagen, selvom den er påklaget for sent.

I 13 sager trak klager sagen tilbage, inden nævnet nåede at træffe afgørelse.

I 34 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 sidste otte sager blev der dispenseret for klagefristen.

I en af de otte dispensationssager havde Arbejdstilsynet givet en virksomhed et påbud om, at beregne og dokumentere molvægten af epoxyindholdsstofferne i et produkt, som virksomheden anvendte i sin produktion.

Nævnet fandt, at sagen indeholdt principielle spørgsmål, der kunne begrunde en dispensation for den for sent indgivne klage. Afgørelsen af selve påbuddet er omtalt i kapitel 7, under afsnittet om arbejde med stoffer og materialer, og kan i øvrigt læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelse med påbud om at beregne og dokumentere molvægten af epoxyindholdsstofferne i et produkt. \(Arbejde med stoffer og materialer - rette modtager - mærkning og klassificering af produkt - dokumentation - CLP-forordningen\) \(retsinformation.dk\)](#)

I en anden sag fandt nævnet også grundlag for at dispensere for klagefristen, hvor en virksomhed blev pålagt at etablere en arbejdsmiljøorganisation. Nævnet fandt anledning til at behandle sagen for at få en nærmere afklaring af, hvornår unge deltidsansatte (løsarbejdere/tilkaldevikarer/løst ansatte) kan betragtes som ansatte og dermed, hvornår de skal tælle med i forhold til en afgørelse om krav om etablering af en arbejdsmiljøorganisation. Afgørelsen af selve påbuddet er omtalt i kapitel 7, under afsnittet om arbejdsmiljøarbejde, og kan i øvrigt læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud til virksomheden om at etablere en arbejdsmiljøorganisation med mindst en arbejdsmiljøgruppe og et arbejdsmiljøudvalg. \(Arbejdsmiljøarbejde - unge løsarbejdere - tælle med - arbejdsmiljøorganisation\) \(retsinformation.dk\)](#)

I fem sager fra samme virksomhed dispenserede nævnet for klagefristen i alle sagerne, idet der i sagerne var behov for at afklare, om de fem påbud var givet til den rette virksomhed. Arbejdstilsynet ophævede herefter to af de fem påbud, og nævnet ophævede efterfølgende de sidste tre påbud, da nævnet fandt, at de ikke var givet til rette virksomhed.

Den sidste sag, hvor nævnet dispenserede for klagefristen, var i en sag om en paternosterelevator, hvor Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse efter de generelle regler om tekniske hjælpemidler. Tilsynet havde ikke forholdt sig til de særregler, der er gældende for paternosterelevatore. Nævnet fandt på den baggrund, at afgørelsen var truffet på et ufuldstændigt grundlag, som kunne have betydning for afgørelsens resultat. Nævnet dispenserede derfor for klagefristen og hjemviste afgørelsen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

## Kapitel 5: Genoptage på forvaltningsretligt grundlag

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

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

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

Nævnet har truffet to afgørelser om genoptagelse på ulovbestemt grundlag. I begge sager var der tale om klage over Arbejdstilsynets afslag på at genoptage behandlingen af sagerne.

I den ene sag fandt nævnet grundlag for, at Arbejdstilsynet skulle genoptage behandlingen af et påbud om at etablere procesventilation.

Nævnet fandt, at der var fremkommet nye væsentlige oplysninger, som rejste tvivl om forudsætningerne for påbuddet. Nævnet vurderede også, at det på baggrund af de nye oplysninger var uklart, hvordan virksomheden skulle efterkomme påbuddet.

I den anden sag fandt nævnet ikke grundlag for, at sagen skulle genoptages. Nævnet lagde vægt på, at spørgsmålet om hændelsesforløbet ved en sket ulykke og bevisførelsen herfor havde været behandlet ved to retsinstanser, og at der ikke var kommet nye væsentlige oplysninger, hvorfor nævnet ikke fandt grundlag for at sagen skulle genoptages.

## Kapitel 6: Reaktionsform

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

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

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

Som et eksempel kan nævnes en sag, hvor nævnet fastholdt valget af reaktion i form af et forbud i en sag, hvor en ansat udførte arbejde stående helt ude ved kanten på stilladsdækket i ca. 3 meters højde uden, at der var truffet foranstaltninger til at sikre den ansatte mod nedstyrtning. Nævnet vurderede, at arbejdet dermed var forbundet med en overhængende, betydelig fare for den ansatte ved arbejde og færdsel på stilladset.

Nævnet lagde vægt på, at der ved fald fra ca. 3 meters højde er en betydelig fare for alvorlig tilskadekomst.



# Kapitel 7: Afgørelser fra 2020

## 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.

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

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

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

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

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet syv sager, hvor det primære i sagen handlede om, hvorvidt modtageren af de afgivne påbud var rette modtager.

I den ene af de syv sager fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet vurderede, at det var den pågældende virksomhed, der havde den reelle mulighed for at drage omsorg for, at arbejdet ved en udgravning nær kørebane på arbejdsstedet blev planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, så de ansatte var effektivt sikret mod påkørsel.

Formanden afgjorde sagen efter skriftlig høring af nævnet.

En virksomhed havde klaget over tre påbud. Nævnet hjemviste sagerne til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, da nævnet vurderede at sagerne ikke var tilstrækkelig oplyst til, at man kunne tage stilling til, om virksomheden var rette modtager af de tre påbud. Det var uklart, om virksomheden havde arbejdsgiveransvaret for de ansatte, som udførte arbejdet på den omhandlede byggeplads.

Nævnet ophævede tre påbud, som var givet til den forkerte virksomhed. Der var i sagen flere juridiske enheder på samme adresse, og nævnet fandt at påbuddene var givet til den forkerte juridiske enhed, hvorfor de blev ophævet.

## 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet otte sager om arbejde med stoffer og materialer. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser i syv af sagerne og ophævede afgørelsen i en sag. Formanden har truffet afgørelse i den ene af sagerne efter skriftlig høring af nævnet. Der er afgivet dissens i en af sagerne. Fem afgørelser er offentliggjorte.

I den ene af de otte sager var der givet påbud om etablering af procesventilation, som under en svejseproces fjernede sundhedsskadelige forureninger fra dannelsesstedet. Nævnet vurderede, at svejseprocessen i forbindelse med reparation af diverse produktionsudstyr ikke blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet vurderede, at den ansatte blev udsat for påvirkning fra sundhedsskadelige stoffer.

Det fremgik af sagen, at en ansat foretog svejsning i en container, der var placeret på virksomhedens udendørsareal. Der var ikke etableret procesventilation. Der var tale om en jævnlig gentaget arbejdsproces af en vis varighed.

I en anden sag vurderede nævnet, at arbejdet med rengøring af hjul på lastbiler, der kører med gylle og rengøring af ramper i en dybstrøleshal ikke var planlagt, tilrettelagt eller udført, så påvirkninger for biologiske agenser så vidt muligt blev undgået.

Nævnet vurderede, at de ansatte kunne blive syge af de biologiske agenser, de blev udsat for, og at der ikke var truffet effektive foranstaltninger til at imødegå risikoen for sundhedsskader.

Nævnet vurderede, at ansatte som arbejdede med epoxyholdige produkter ikke anvendte disse ved en arbejdsproces, der effektivt sikrede dem mod sygdom. Den manglende adgang til ikke håndbetjent vandhane udsatte de ansatte for en risiko for at blive udsat for epoxyholdige produkter.

I de sidste fem sager er afgørelserne offentliggjorte.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede en afgørelse med påbud om at beregne og dokumentere molvægten af epoxyindholdsstofferne i et produkt. Der var ikke hjemmel i arbejdsmiljølovgivningen til, at Arbejdstilsynet kunne give virksomheden et påbud om at

beregne og dokumentere molvægten af epoxy-indholdsstofferne i et produkt, herunder stille krav om at medsende opdateret dansk sikkerhedsblad.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden havde købt et produkt, som de anvendte i overensstemmelse med sikkerhedsdatabladet, som de modtog fra producenten.

Efter REACH forordningen og CLP forordningen er det producenten/leverandøren, der skal udarbejde sikkerhedsdatablade og har ansvaret for, at mærkning og klassificering af produktet, herunder at oplysningerne i sikkerhedsdatabladet, er korrekte. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelse med påbud om at beregne og dokumentere molvægten af epoxyindholdsstofferne i et produkt. \(Arbejde med stoffer og materialer - rette modtager - mærkning og klassificering af produkt - dokumentation - CLP-forordningen\) \(retsinformation.dk\)](#)

Nævnet vurderede, arbejdet med analyse af epoxyholdige prøver i et laboratorium ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet vurderede, at der var risiko for, at de ansatte utilsigtet kunne komme i kontakt med epoxy, der kan forårsage hudirritation og allergisk reaktion. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre, at arbejde i laboratoriet hos virksomheden kunne udføres, så hudkontakt med epoxyholdige produkter kunne undgås \(retsinformation.dk\)](#)

Nævnet vurderede, at virksomheden ikke i tilstrækkeligt omfang havde sikret sine ansatte mod at blive udsat for asbeststøv. De ansatte udførte arbejde på eksisterende rørføringer, som var isoleret med kiselgur indeholdende asbestfibre. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud til om at sikre, at arbejdet tilrettelægges og udføres på en sådan måde, at ansatte der arbejder med skæring af eksisterende rørføring isoleret med kiselgur indeholdende asbestfibre, ikke bliver udsat for asbeststøv. \(Arbejde med kræftfremkaldende stoffer - kiselgur - asbest - arbejde ikke udført sikkerhedsmæssigt forsvarligt\) \(retsinformation.dk\)](#)

Nævnet vurderede, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler om, at der, hvis der findes farlige stoffer og materialer på arbejdspladsen, skal der indgå en vurdering af stoffernes farlige egenskaber i arbejdspladsvurderingen (APV). Der skal herunder indgå en fortegnelse over de faremærkede kemiske stoffer med henvisning til de relevante sikkerhedsdatablade.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde partshørt virksomheden. Arbejdstilsynets afgørelse og genvurdering rummer endvidere så mange fejl og mangler, at påbuddet burde ophæves. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud med den præcisering, at virksomheden skulle sikre, at der i arbejdspladsvurderingen \(APV'en\) på arbejdspladsen indgik en vurdering af de farlige stoffer og materialer m.m., herunder udfærdige en fortegnelse over de farlige stoffer og materialer, der blev anvendt. \(Arbejde med stoffer og materialer - APV - fortegnelse over faremærkede stoffer - kemisk risikovurdering - partshøring\) \(retsinformation.dk\)](#)

I den sidste af de offentliggjorte sager vurderede nævnet, at den ansatte blev udsat for kræftfremkaldende stoffer i form af methylenchlorid. Arbejdsprocessen med det

kræftfremkaldende stof foregik ikke forskriftsmæssigt i et lukket anlæg eller på anden måde, der hindrede frigørelse af stoffet.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdsprocessen under anvendelse af kræftstoffet methylenchlorid \(dichlormethan\) \(> 0,1%\) på arbejdsstedet Z kun foregår i lukkede anlæg eller på anden måde, der hindrer frigørelse af stofferne, så enhver påvirkning herfra udelukkes. Fastholdelse af påbud om, at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå virksomheden med at efterkomme påbuddet og med at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer \(retsinformation.dk\)](#)

## 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 udpegningsen 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 tre sager om arbejdsmiljøarbejde.

Nævnet stadfæstede alle tre afgørelser. Formanden har truffet afgørelse i to af sagerne, den ene efter skriftlig høring af nævnet, den anden i medfør af sin kompetence til at træffe afgørelse efter reglerne om godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne. To af afgørelserne er offentliggjorte.

I afgørelsen om godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelser fastholdt formanden Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomheds fortsatte godkendelse som udbyder af arbejdsmiljøuddannelsen skete på betingelse af, at de fremadrettet kun lejlighedsvist benytter gæsteundervisere, som ikke opfylder kravene i bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser.

Formanden vurderede, at virksomheden benyttede undervisere, der ikke opfyldte kravene for at blive godkendt som undervisere. Der blev anvendt gæsteundervisere i væsentligt større omfang end angivet i uddannelsesplanen, og det var planlagt som fremadrettet fast praksis, at bestemte gæsteundervisere også varetog faciliterende og pædagogisk understøttende roller, samt kerneundervisning på lige fod med godkendte undervisere.

Den ene af de offentliggjorte afgørelser handlede om påbud om at anmelde en arbejdsulykke, hvor en ansat var udsat for et fysisk overgreb fra en medejer i forbindelse med sit arbejde. Nævnet vurderede, at der var sket en arbejdsulykke, som skulle have været anmeldt inden 9 dage efter første fraværsdag. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om, at anmelde den arbejdsulykke, hvor en ansat var udsat for fysisk overgreb fra en medejer i forbindelse med arbejdet hos virksomheden \(retsinformation.dk\)](#)

Den anden offentliggjorte afgørelse handlede om påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation. Nævnet fastholdt påbuddet.

Nævnet vurderede, at unge deltidsansatte, der var ansat til at ekspedere kunder, gøre rent og lave burgere, var ansatte, der skulle tælle med i forhold til krav om etablering af en arbejdsmiljøorganisation.

Virksomheden havde 45 ansatte i hele virksomheden, hvoraf 35 eller flere ikke var arbejdsgivere eller arbejdsledere, uden at have en arbejdsmiljøorganisation. De unge ansatte varetog virksomhedens sædvanlige drift ved arbejdsopgaver, som virksomheden vedvarende var afhængig af personale til.

Der var indgået ansættelseskontrakt med de unge deltidsansatte, ligesom de var underlagt virksomhedens instruktionsbeføjelse og kontrol med arbejdets udførelse.

Nævnet præciserede, at det ikke var afgørende for vurderingen af, hvem der skulle medregnes, at de ansatte kunne sige nej til arbejdet. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud til virksomheden om at etablere en arbejdsmiljøorganisation med mindst en arbejdsmiljøgruppe og et arbejdsmiljøudvalg. \(Arbejdsmiljøarbejde - unge løsarbejdere - tælle med - arbejdsmiljøorganisation\) \(retsinformation.dk\)](#)

## 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 35 sager om arbejdets udførelse. Heraf fastholdt nævnet Arbejdstilsynets afgørelser i 34 sager og hjemviste den sidste til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Der blev afgivet dissens i 18 af sagerne. Ni af afgørelserne er offentliggjorte og er gengivet nedenfor.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge ulykkesrisiko ved manuel håndtering af en gulvvaskemaskine på en trappe. Virksomheden havde også gjort gældende, at de ikke var rette modtager af påbuddet.

Nævnet vurderede, at virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse. Skadelidte udførte arbejde for virksomheden som praktikant. Skadelidtes arbejde var at rydde op på virksomhedens lageret.

Nævnet vurderede også, at arbejdet med at rydde op på lageret hos virksomheden, ikke blev udført sikkerhedsmæssigt forsvarligt på ulykkestidspunktet. Den manuelle håndtering af gulvvaskemaskinen på trappen var ikke sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt på grund af byrdens vægt og håndterbarhed.

En praktikant hos virksomheden gik, i forbindelse med sit arbejde med oprydning på virksomhedens lager, baglæns ned ad en trappe, mens praktikanten manuelt håndterede en ca. 200 kg tung gulvvaskemaskine. Praktikanten havde ikke udsyn ned ad trappen, da han gik baglæns ned.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at arbejdsgiveren ikke havde tilsidesat arbejdsmiljølovgivningens regler. Mindretallet fandt, der var tale om en abnorm handling, som arbejdsgiveren ikke kunne gøres ansvarlig for. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge ulykkesrisiko ved manuel håndtering på trappe på arbejdsstedet, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt \(Gulvvaskemaskine - virksomhedspraktikant - rette modtager - arbejdsgiverens ansvar for arbejdets udførelse\) \(retsinformation.dk\)](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre ansatte mod udsættelse for støv, der indeholdt PCB, fra nedbrydningsarbejde på en byggeplads.

Nævnet vurderede, at en ansat i forbindelse med sit malerarbejde var udsat for en unødigt udsættelse for PCB-holdigt støv fra nedbrydningsarbejde. Lokalerne fremstod støvede med støvlag på alle vandrette overflader samt på vægge. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om, at sikre ansatte mod udsættelse for PCB holdigt støv fra nedbrydningsarbejde på byggepladsen \(maler udsat for unødigt udsættelse for støv fra nedbrydningsarbejde\) \(retsinformation.dk\)](#)

Nævnet fastholdt et strakspåbud, da nævnet vurderede, at arbejdet med afprøvning og måling af udendørslamper og arbejde i gravsten ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på tidspunktet for en arbejdsulykke. Der var ikke truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

De ansatte udførte afprøvninger og målinger på udendørslamper, herunder arbejde i gravstenene. Der var ved udførelsen af arbejdet ikke truffet foranstaltninger til at sikre mod risikoen for, at den ansatte blev overgang til jord.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt strakspåbud om at sikre, at der ved arbejde på eller nær ved installationer under spænding blev truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm. Det skulle sikres, at der blev truffet effektive foranstaltninger, så der ikke kunne opstå utilsigtet kortslutning mellem el-tavlens strømførende kobberskinner.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre, at der ved arbejde på eller nær ved installationer under spænding er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm. Det skal sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger, så der ikke kan opstå utilsigtet kortslutning mellem el-tavlens strømførende kobberskinner. \(Arbejdets udførelse - elektrisk strøm - eltavle - effektive foranstaltninger - kortslutning - ansvar for egne ansatte - brug af værnemidler\) \(retsinformation.dk\)](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et strakspåbud, da nævnet vurderede, at arbejdet med fejlretning af paller på transportbånd ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt på ulykkestidspunktet. Det forhold, at den ansatte gik ind i anlægget for at fejlrette en palle, var ikke en handling, der var uden saglig tilknytning til arbejdet.

Den ansatte fulgte ikke virksomhedens retningslinjer for fejlretning, da han gik ned fra platformen, trådte op på kanten ved rullebanen via overgangen og gik hen på transfervognen for at fejlrette en udhængsfejl, som gjorde, at en palle ikke blev transporteret videre. Da han havde rettet pallen, gik anlægget i gang med et ryk, hvorefter han faldt ned på transfervognens skinner og slog skulderen af led.

I klagen var anført, at den ansatte ikke bare handlede i strid med arbejdsgiverens instrukser men også handlede abnormt.

Nævnet bemærkede, at uanset om en virksomhed har instrueret de ansatte, er det virksomheden, der som arbejdsgiver har ansvaret for, at arbejdet er foregået sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sine forpligtelser efter loven, idet det ikke fremgik, hvori overtrædelsen bestod. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med strakspåbud om at sikre, at arbejde med fejlretning af paller på transportbånd, skulle udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. \(Arbejdets udførelse - fejlretning af paller på transportbånd - adgangsvej - stop af anlæg - abnorm handling.\) \(retsinformation.dk\)](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud, da nævnet vurderede, at arbejdet med montage af æggebakkeløfter ikke var planlagt, tilrettelagt og udført tilstrækkelig sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Der var betydelig fare for, at genstande kunne falde ned i hovedet på en ansat, som derved kunne pådrage sig alvorlige hovedtraumer og sårskader. Den ansatte havde hjulpet en montør med at montere en æggebakkeløfter hos en kunde. I den forbindelse skete der en arbejdsulykke, da montøren, som stod på en sakselift 5 meter over den ansatte, tabte et



vinkeljern, som den ansatte fik i hovedet. Den ansatte faldt bagover og besvime, idet hans hoved ramte et vinkeljern på gulvet.

Det forhold, at den ansatte assisterede i arbejdet med at montere en æggebakkeløfter fra firmaet, var ikke en handling, der var uden saglig tilknytning til arbejdet. Det var i den forbindelse uden betydning, hvorvidt den ansatte eventuelt måtte have handlet i strid med virksomhedens instruktion. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at sikre, at arbejde og færdsel i forbindelse med montage af æggebakkeløfter på arbejdsstedet sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. \(Arbejdets udførelse - montage af æggebakkeløfter - ulykke - påregnelig handling - rette modtager - arbejdsgivers ansvar\) \(retsinformation.dk\)](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at arbejde med opstilling af tavlevogne ved opsamling af tabt gods, afhjælpning af skader på vej og udstyr samt afmærkning og trafikregulering ved uheld skulle planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I forbindelse med opstilling af to tavlevogne, var der en periode, hvor de ansatte var udsat for påkørselsrisiko uden tilstrækkelig beskyttelse. De ansatte kunne blive ramt af udslyngede løse dele fra påkørsel, når de ansatte færdedes tæt ved opstillede tavlevogne.

Den ansatte udførte arbejde med opstilling af en tavlevogn på en motorvej, da tavlevognen blev påkørt bagfra af en bilist med høj fart. Den ansatte blev ramt på benene og slynget ud på marken ved siden af motorvejen.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at virksomheden havde fulgt "Vejledning om indsats på motorveje". Arbejdsgiveren har, uanset arbejdet blev udført efter de gældende vejregler, ansvar for at sørge for, at arbejdet bliver udført forsvarligt under overholdelse af arbejdsmiljølovens regler.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at arbejdsgiveren havde foretaget en udvidet og konkret sikkerhedsvurdering og overholdt alle sikkerhedsregler og beskyttelsesanbefalinger i forhold til at sikre, at arbejdet kunne foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der var derfor et mindretallets opfattelse ikke grundlag for et påbud. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om, at arbejde med opstilling af tavlevogne ved opsamling af tabt gods, afhjælpning af skader på vej og udstyr samt afmærkning og trafikregulering ved uheld, planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. \(Arbejdets udførelse - opstilling af tavlevogne - retningslinjer for løsning af akutte trafikfarlige hændelser - ulykke indtrådt på motorvej\) \(retsinformation.dk\)](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at indlejede ansatte får passende instruktion, så arbejdet kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet vurderede, at de af virksomheden indlejede ansatte ikke havde fået tilstrækkelig instruktion i at udføre arbejde på byggepladsen på stillads i 3 og 3,5 meters højde på en farefri måde.

To af de indlejede ansatte udførte arbejde fra rullestilladser uden at være tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning. De indlejede ansatte var ikke blevet instrueret i arbejdet på rullestilladset. De havde heller ikke fået konkret instruktion i opstilling eller brug af stilladset.

Arbejdsgiver har pligt til at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Heraf følger, at arbejdsgiver har pligt til at instruere de ansatte, og det gælder uanset de ansattes uddannelses- og ansættelsesforhold. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at sikre, at indlejede ansatte får passende instruktion, så arbejdet kunne udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. \(Arbejdets udførelse\) \(retsinformation.dk\)](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt strakspåbud om at sørge for, at ansatte ikke udsættes for hånd- og armvibrationer i et sundhedsskadeligt omfang. Nævnet vurderede, at arbejdet med vinkelsliber til udfræsning af fuger ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skyldtes, at den daglige aktions- og grænseværdi for vibrationseksponering blev overskredet ved arbejdet.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var tilstrækkeligt dokumentation for, at ansatte blev udsat for hånd- og armvibrationer i et sundhedsskadeligt omfang. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud til virksomheden om straks at sørge for, at ansatte ikke udsættes for hånd- og armvibrationer i et sundhedsskadeligt omfang. \(Arbejdets udførelse\) \(retsinformation.dk\)](#)

## 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet fem sager om faste arbejdssteders indretning. Nævnet fastholdt påbuddet i tre af sagerne og hjemviste de sidste to sager til fornyet sagsbehandling i Arbejdstilsynet. Der blev afgivet dissens i to sager.

Fire af sagerne handlede om ventilation og udsug. Den sidste sag handlede om indretning af et pakkeri.

To af sagerne om ventilation blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Sagerne er gennemgået nedenfor.

I den ene sag fandt nævnet, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til at træffe afgørelse om, at arbejdsstedet i butikkens bakeoff afdeling ikke var indrettet sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det var ikke i tilstrækkelig grad dokumenteret, at de ansatte blev udsat for sundhedsskadelig eller generende luftforurening. Der manglende blandt andet oplysninger om, hvilken ovn der blev brugt, herunder hvilke krav producenten stillede til ventilation ved brug af ovnen.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at sagen var tilstrækkeligt oplyst til, at Arbejdstilsynets afgørelse kunne fastholdes.

Den anden sag, der blev hjemvist, handlede om et påbud om at etablere procesventilation til at fjerne sundhedsskadelig afdampning fra nogle åbne beholdere i et trykkeri. Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var tale om sundhedsskadelig afdampning fra de åbne beholdere. Oplysningerne i sikkerhedsdatabladene – både den engelske og den danske udgave – fremstod upræcise i forhold til grundlaget for at krævet procesventilation.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at forholdene på tilsynstidspunktet med åbne dunke og oplysningerne i sikkerhedsdatabladene angiver, at arbejdet ikke blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I en tredje sag om ventilation fastholdt nævnet en afgørelse om at sikre effektiv ventilation på en trykmaskine, der anvendte lak indeholdende ammoniak. Nævnet vurderede, at der ikke var etableret mekanisk udsugning der, i det omfang det var muligt, fjernede forureningen fra ammoniak fra deres trykkerimaskine på det sted, hvor det blev udviklet.

Nævnet fastholdt en afgørelse om, at en virksomhed skulle etablere procesudsug, der effektivt fjernede udviklingen af vanddamp ved opvaskemaskine. Nævnet vurderede, at de ansatte blev udsat for vanddamp, når de arbejdede i opvaskeområdet.

I sagen om indretning af et pakkeri, fastholdt nævnet en afgørelse om, at indretningen ikke var sikkerhedsmæssig fuldt forsvarlig. Nævnet vurderede, at virksomheden, i forbindelse med flytning og ny indretning af pakkeri, ikke i tilstrækkelig grad havde sikret, at pakkeriet blev indrettet således, at der var etableret forsvarlige arbejdsgange, og forsvarlige forhold for transport og oplagring ved anvendelse af tekniske hjælpemidler.

## 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.

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet 45 sager om byggepladser. Nævnet fastholdt påbuddene i 44 af sagerne og ophævede påbuddet i en sag. Der er afgivet dissens i tre sager. Seks af afgørelserne er truffet af formanden efter skriftlig høring af nævnet. Fem af afgørelserne om byggeplads er offentliggjorte og er gengivet nedenfor.

Fastholdelse af strakspåbud om at sikre ansatte mod nedstyrtning ved arbejde med udbygning af stillads i 2,3 meters højde på en byggeplads.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med udbygning af stillads i 2,3 meters højde på byggepladsen på ulykkestidspunktet, ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdsområdet, hvor der blev foretaget en udbygning på stilladset var i 2,3 meters højde.

Nævnet lagde også vægt på, at der ikke var rækværk monteret på ende og side af udbygningen på stilladset, og at der ikke var opskydeligt rækværk på arbejdsstedet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at skadelidte oplyste, at han var i gang med at bøje stilladsdel ved dækket, så der blev plads til at montere en kobling på rørstilladset. Montering var gået let i den ene side, men i den anden side skulle der bruges flere kræfter. I den forbindelse gled hænderne af stilladsdelen. Skadelidte fik overbalance og styrtede ned. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af strakspåbud om at sikre ansatte mod nedstyrtning ved arbejde med udbygning af stillads i 2,3 meters højde på en byggeplads \(retsinformation.dk\)](https://retsinformation.dk)

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at bygherren under sin projektering og i det udsendte udbudsmateriale, ikke havde udarbejdet en fyldestgørende tidsplan i plan for sikkerhed og sundhed for projektet.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at den plan for sikkerhed og sundhed (PSS), som virksomheden under sin projektering udarbejdede og udsendte i udbudsmaterialet, var mangelfuld.

Nævnet vurderede endvidere, at den manglende udarbejdelse af en tidsplan med angivelse af,

- hvornår den enkelte arbejds giver havde arbejdsopgaver på byggepladsen,
- hvor meget tid, der var afsat til de enkelte arbejder eller arbejdsfaser,
- i hvilke perioder, der skulle foregå arbejde, som medførte særlig fare, og
- som indeholdt specifikke foranstaltninger om særligt farligt arbejde medførte en risiko for, at de enkelte entreprenører på byggepladsen ikke kunne planlægge arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at det af tidsplanen i PSS'en alene fremgik, at byggeperioden havde startdato den 1. juli 2016 og en forventet afslutning af byggeperioden den 1. december 2017. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at bygherren under sin projektering og i det udsendte udbudsmateriale, ikke har udarbejdet en fyldestgørende tidsplan i plan for sikkerhed og sundhed for projektet \(retsinformation.dk\)](#)

Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at der ved arbejdet med nedtagning af et stillads, blev etableret kollektive sikkerhedsforanstaltninger, der effektivt kunne sikre mod nedstyrtning.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med at nedtage stillads på tilsynstidspunktet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det sikkerheds- og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der under arbejdet med at nedtage stilladset var risiko for personskade.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at en ansat arbejdede med nedtagning af et Bosta-stillads i 5-6 meters højde over det omgivende underlag.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at den ansatte arbejdede mindre end 1 meter fra stilladsets kant.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var etableret kollektive sikkerhedsforanstaltninger, der effektivt sikrede mod nedstyrtning fra stilladسدækket. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at der ved arbejdet med nedtagning af Bosta-stilladset på arbejdsstedet, blev etableret kollektive sikkerhedsforanstaltninger, der effektivt kunne sikre mod nedstyrtning \(retsinformation.dk\)](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at standse arbejde med opsætning af spærkonstruktioner på tagrem, indtil der var foretaget sikring mod nedstyrtning med kollektive sikkerhedsforanstaltninger.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejde med at montere spærelementer på tagrem ikke blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet vurderede, at det var nødvendigt at standse arbejdet for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes sikkerhed.

Nævnet lagde vægt på, at en ansat udførte arbejde på tagrem i omkring 2,45 meters højde uden at være sikret mod nedstyrtning ved kollektive sikkerhedsforanstaltninger eller andet.

Nævnet lagde også vægt på, at den ansatte blev set arbejdende helt ude ved kanten, ofte lænende ud over kanten, hvormed der var en overhængende og betydelig fare for den ansattes sikkerhed og sundhed.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at arbejdet med placering af spær var af kort varighed, og at der var planlagt brug af net som faldsikring, efter arbejdet med placering af

spær var foretaget. Det skyldes, at arbejdet altid skal udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at standse arbejde med opsætning af spærkonstruktioner på tagrem, indtil der var foretaget sikring mod nedstyrtning med kollektive sikkerhedsforanstaltninger. \(Byggepladser\) \(retsinformation.dk\)](#)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om at standse arbejdet med opstilling af kantaftmærkning langs udgravning og træffe effektive foranstaltninger imod faren for personpåkørsel på arbejdsstedet.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med kantaftmærkning langs udgravningen i kørebanen på arbejdsstedet ikke var planlagt, tilrettelagt eller udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Nævnet vurderer, at de etablerede foranstaltninger ikke var tilstrækkelige til effektivt at sikre den ansatte mod risiko for påkørsel under arbejdet.

Nævnet vurderer, at arbejdet medførte en overhængende, betydelig fare for alvorlig tilskadekomst eller død til følge.

Nævnet lagde afgørende vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at den ansatte gik på kørebanen med ryggen til kørselsretningen, mens trafikken passerede tæt på ham.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der stod en tavle N42 på hjørnet/starten af vejstrækningen, men at den stod helt inde ved kanten til udgravningen.

Nævnet lagde også vægt på, at trafikmængden var jævn og bestod af blandet let og tung trafik.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om at standse arbejdet med opstilling af kantaftmærkning langs udgravning og træffe effektive foranstaltninger imod faren for personpåkørsel på arbejdsstedet. \(Byggepladser - forbud - standse opstilling af kantaftmærkning langs udgravning - sikre mod personpåkørsel - vejarbejde - beskyttelsesniveau\) \(retsinformation.dk\)](#)

## 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.

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. Det må kun foretages, når der er skabt sikkerhed for, at det kan ske uden fare.

Arbejds miljøklagenævnet har behandlet 14 sager om tekniske hjælpemidler. I 13 sager stadfæstede nævnet Arbejdstilsynets afgørelse. I to af disse sager blev der givet dissens. Den sidste sag hjemviste nævnet til fornyet sagsbehandling i Arbejdstilsynet.

I sagen, der blev hjemvist, havde nævnet dispenseret for klagefristen. Sagen omhandlede en paternosterelevator, hvor Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse efter de generelle regler om tekniske hjælpemidler. Tilsynet havde ikke forholdt sig til de særregler, der er gældende for paternosterelevatorene. Nævnet fandt på den baggrund, at afgørelsen var truffet på et ufuldstændigt grundlag, som kunne have betydning for afgørelsens resultat. Nævnet dispenserede derfor for klagefristen og hjemviste afgørelsen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Fire sager handlede om manglende sikringsdele eller forkert anvendelse af tekniske hjælpemidler i form af kapsav og rundsave. Sagerne er gengivet nedenfor.

En virksomhed havde fået et påbud om at sikre, at deres ansatte ikke foretager indstillinger på dobbelt kapsav, før der er skabt sikkerhed for, at det kan ske uden fare.

Den ansatte foretog indstilling af kapsaven, mens savklingen var i drift og selvom savklingen ikke var dækket af med afskærmning.

Klager gjorde gældende, at den ansatte havde fået instruktion og oplæring i brugen af kapsaven. Nævnet bemærkede hertil, at der ikke var givet et påbud om manglende instruktion, og at virksomheden som arbejdsgiver er ansvarlig for, at virksomhedens ansatte udfører arbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler. Det er arbejdsgiveren, som til enhver tid har ansvaret for, at anvendelse af kapsaven sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden er ikke fri for ansvar efter arbejdsmiljøloven ved at have sørget for relevante sikkerhedsforanstaltninger og instruktion. Det forhold, at en ansat eventuelt har handlet i strid med en given instruks, har ikke betydning for, om der kan gives et påbud efter arbejdsmiljølovens regler.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse var mangelfuld og uklar, herunder i forhold til hvilke regler, der var overtrådt. Mindretallet fandt, at sagen derfor skulle hjemvises.

En virksomhed havde fået påbud om at sikre, at virksomhedens ansatte fik den nødvendige instruktion, så arbejdet med skæring af kiler på en bordrundsav kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Den ansatte oplyste, at det var første gang, han anvendte en sådan rundsav, og at han ikke havde modtaget konkret instruktion forud for arbejdet med at skære kiler. Han var instrueret i

at skulle anvende en "ko" som sikker fremføringsmatrice, selvom sikkerhedsafskærmningen til bordrundsaven hverken befandt sig eller umiddelbart kunne findes på byggepladsen.

Det førte ikke til en ændret vurdering, at der var tale om en erfaren medarbejder. Det afgørende var, om instruktionen havde været tilstrækkelig. En generel instruktion er ikke tilstrækkelig, da instruktionen skal give klar besked om, hvordan de ansatte skal håndtere situationer og foranstaltninger, der er vigtige for, at arbejdet kan udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at der var grundlag for at give et påbud om instruktion, hvorfor påbuddet skulle ophæves.

Seks sager omhandlede forskellige tekniske hjælpemidler som forkert anvendelse af et storballespyd på en rendegraver, klemningsfare ved transportbånd i grusgrav, håndtering af tung og uhåndterlig trailerpresenning fra løst opstillet wiener-stige, manglende sidespejle på teleskoplæsser, anvendelse af frontlæsserskovl til persontransport og manglende lovpligtigt eftersyn af en trykbeholder.

De sidste tre afgørelser er offentliggjort og er gengivet kort her.

I den første sag vurderede Arbejds miljøklagenævnet, at en Genie-bomliften ikke blev anvendt sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdet med liften indebar en risiko for at snuble på vej ind og ud af kurven og styrtede ned fra tagkonstruktionen med betydelig fare for alvorlig personskade, herunder knoglebrud og skader på hovedet.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte anvendte en bomlift som adgangsvej til en tagkonstruktion 7-8 meter over terræn. Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomhedens ansatte forlod Genie-bomliftens kurv i højden uden at anvende det medfølgende faldsikringsudstyr i form af sele.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at liften på arbejdsstedet kun blev anvendt til de arbejdsfunktioner og under de betingelser, den var egnet til, så begrænsninger, der fulgte heraf, ikke blev overskredet til fare for de ansattes sikkerhed \(retsinformation.dk\)](#)

I den anden sag vurderede Arbejds miljøklagenævnet, at en opstillet Scanclimber SC5000 platformlift ikke var egnet som personførende byggelevator. Som følge af manglende effektiv overvågning af afspærring af ladesteder, var der fare for, at der opstod åbninger på platformen eller taget, når liften ikke var i øverste position. Uafspærrede åbninger medførte fare for betydelig tilskadekomst, da der var risiko for fald gennem åbningerne.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden 4-5 gange dagligt anvendte en på byggepladsen opstillet Scanclimber SC5000 platformlift som elevator. Nævnet lagde desuden vægt på, at platformen ikke var opstillet efter standard DS/EN 12159 for byggepladselevatore. Der var fx ved ladesteder ikke etableret overvåget afspærring, der sikrede, at platformen ikke kunne anvendes uden, at åbning på tag og platform var effektivt lukket.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at der anvendes egnet teknisk hjælpemiddel til persontransport til/fra tag på byggeplads \(retsinformation.dk\)](#)



I den sidste sag fastholdt Arbejdsmiljøklagenævnet et strakspåbud om, at virksomheden skulle sikre, at et maskinanlæg var standset og på effektiv måde sikret mod igangsætning under arbejdet med service og vedligeholdelse, så arbejdet kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, med en præcisering, et strakspåbud om, at virksomheden skulle sikre, at et maskinanlæg var standset og på effektiv måde sikret mod igangsætning under arbejdet med service og vedligeholdelse, så arbejdet kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt \(retsinformation.dk\)](#)

## 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 to sager om særlige tekniske hjælpemidler. Nævnet har stadfæstet Arbejdstilsynets afgørelser i begge sager:

I den ene sag fastholdt nævnet et afslag på dispensation til at bibeholde almindeligt glas i stoledøre i en elevator. Klagers ønske om at bevare elevatorerne i deres oprindelige udformning og kommunens registrering af bygningen som bevaringsværdig var ikke tilstrækkelig til at begrunde en dispensation i det konkrete tilfælde. Nævnet vurderede, at anvendelse af almindeligt glas i elevatorstol/etagedøre ikke er fuldt forsvarligt, da der er risiko for, at glasset kan gå i stykker med skade til følge.

I den anden sag fastholdt nævnet et påbud om at sikre, at ansatte ikke anvendte en sakselift sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da de brugte den til at transportere køkkenelementer til 1. sal via stilladset, der var opsat omkring bygningen. En låge med rækværk på liftens kurv var fjernet, og den ansatte bar køkkenelementerne fra liften til stilladset.

## 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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet 15 sager om andre tekniske hjælpemidler.

En sag blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Et mindretal af nævnsmedlemmerne afgav dissens i sagen. Nævnet fastholdt de øvrige 14 afgørelser. Tre af afgørelserne er truffet af formanden efter skriftlig høring af nævnet. En afgørelse er offentliggjort, se nedenfor. De 15 sager er kort gengivet nedenfor.

I sagen, der blev hjemvist til ny behandling i Arbejdstilsynet, fandt nævnet, at det var uklart ud fra Arbejdstilsynets begrundelse og beskrivelse af de faktiske forhold, om virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler. Nævnet fandt det uklart, hvordan og hvorfor en af virksomhedens ansatte blev ramt af en træpalle, da han gik gennem en port og passerede facadestilladset. Nævnet lagde vægt på, at det alene fremgik, at en ansat fra en anden virksomhed på byggepladsen havde tabt træpallen fra stilladset fra fem etagers højde.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer vurderede, at der ikke ud fra Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold i sagen er sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler, hvorfor afgørelsen retteligt burde ophæves.

Seks sager handlede om manglende sikkerhed i forbindelse med arbejde på stillads, herunder manglende sikkerhed ved opsætning eller nedtagning af stillads.

To sager handlede om manglende relevant stilladsuddannelse.

I den ene sag var der foretaget ændringer af stilladset af en person uden relevant uddannelse, så stilladset fremstod med sikkerhedsmæssige mangler.

I den anden sag kunne virksomheden ikke dokumentere, at den ansatte, der var i gang med at opstille et systemstillads i en højde af 5,2 meter over terræen, havde gennemgået den nødvendige lovpligtige uddannelse hertil. Nævnet påpegede, at krav om stilladsuddannelse gælder alle ansatte, der udfører arbejde med opstilling, nedtagning, ændring og vedligeholdelse af stillads. Det er ikke tilstrækkeligt, at den ene ansatte har gennemført stilladsuddannelsen.

Fire sager handlede om andre forhold omkring anvendelse af tekniske hjælpemidler:

En virksomhed brugte en stige som adgangsvej til tag i 3 meters højde. Stigen var ikke opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Stigen stod i et bed belagt af fiberdug med belægning af barkflis oven på dugen. Dugen havde en ubekendt holdbarhed.

En ansat arbejdede på ydersiden af en arbejdsplatforms rækværk helt ude ved dækkets kant i 4 meters højde. Den ansatte var iført 5-punkts-H-sele med en samlet faldhøjde på 3 meter. Umiddelbart foran det sted, hvor den ansatte arbejdede, var opsat et murerstillads med en dækhøjde på ca. 75 cm. med opragende hjørnesøjler på 3 meter.

Nævnet fandt, at en 13 trins Jumbo aluminiumsstige ikke var et egnet teknisk hjælpemiddel ved montage af 3 meter lange og ca. 3 kg. tunge låsejern i højden.

Nævnet fastholdt en afgørelse om at standse arbejdet, indtil virksomhedens ansatte ikke opholdt sig under hængende byrder ved montering af tagkassetter.

De sidste to sager om andre tekniske hjælpemidler er offentliggjort:

I den ene sag var der tale om et stillads, der ikke var opsat efter standardopstillingen, idet der var anvendt forskellige delkomponenter. Nævnet vurderede, at der skulle foreligge en konstruktionsberegning af det opstillede stillads, der indeholdt en specifikation over den påtænkte opstilling. Konstruktionsberegningen skulle indeholde en styrke- og stabilitetsberegning. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud til virksomheden om at foretage en konstruktionsberegning for stilladset på byggepladsen. \(Andre tekniske hjælpemidler - stilladser, stiger\) \(retsinformation.dk\)](#)

Den anden sag havde virksomheden fået et påbud om at sikre, at der blev anvendt et egnet teknisk hjælpemiddel til nedtagning af betonaltaner på byggepladsen, så risiko for at ramme stilladset under arbejdet kunne undgås.

Nævnet vurderede, at der ved at anvende en grab monteret på en lastbilkran var betydelig fare for, at en ansat kunne styrte ned fra stilladset og pådrage sig alvorlige skader. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af strakspåbud om at sikre, at der blev anvendt et egnet teknisk hjælpemiddel til nedtagning af betonaltaner på byggepladsen, så risiko for at ramme stilladset under arbejdet kunne undgås \(retsinformation.dk\)](#)

## ERGONOMI – LØFT, TRÆK, SKUB, HÅNDTERING

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.

### **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.

### 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.

### 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.

### 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 syv sager om ergonometri – løft, træk, skub, håndtering mm.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse i seks af sagerne. Nævnet ophævede den sidste afgørelse. Der blev afgivet dissens i fire af afgørelserne. Tre af afgørelserne er offentliggjorte. Nedenfor er de syv sager kort gengivet.

En sag handlede om løft af radiatorer i  $\frac{3}{4}$  armsafstand i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, hvorved der var risiko for, at et enkelt løft kunne medføre akutskade på især lænderyg, skulder og nakke. Radiatorerne vejede henholdsvis 17 og 25 kg.

En anden sag handlede om manuel håndtering af 25 kg. tunge ruller med tagpap. Arbejdet udsatte de ansatte for asymmetriske belastning, der kunne medføre skade på især lænderyg, skulder og nakke. Den manuelle håndtering indebar desuden risiko for at snuble og falde med personskade til følge. Bæringen foregik i mere end  $\frac{3}{4}$  armsafstand, med vrid i ryggen over en afstand på ca. 20 meter og på 10 trappetrin.

To af sagerne handlede om håndtering af papirruller, hvor nævnet vurderede i den ene sag, at et enkelt løft kunne være sundhedsskadeligt. Papirrullerne vejede 22 kg, og løftet foregik i mere end  $\frac{3}{4}$  arms afstand med forværende faktorer som under knæhøjde og med foroverbøjet ryg. I den anden sag foregik der bæring af papirrullerne over en afstand på ca. 28 meter og ned ad 19 trappetrin.

I den første af de to sager fandt et mindretal på fem af nævnets medlemmer, at sagen skulle hjemvises, da den ikke fandtes tilstrækkeligt oplyst.

I den anden sag fandt et mindretal på fem af nævnets medlemmer, at Arbejdstilsynets afgørelse burde ophæves. Mindretallet fandt, at dette påbud var indeholdt i påbuddet om løft af papirruller, og at der derfor ikke var grundlag for to påbud.

Den første af de tre offentliggjorte afgørelser om ergonomi handlede om løft af køkkenskabe ved levering hos kunder. Nævnet vurderede, at arbejdet med løft af køkkenskabe ved levering hos kunder, ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

De ansatte løftede køkkenskabe, der vejede 20,1 og 25,5 kg, som blev løftet i  $\frac{3}{4}$  arms afstand.

Der var desuden forværende faktorer i form af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, da de ansatte løftede med arme og albuer over skulderhøjde, når skabene blev løftet fra de øverste lag i traileren, under knæhøjde og med foroverbøjning i ryggen, når skabene blev placeret på gulvet i traileren, samt asymmetrisk med vrid i ryggen ved nogle af løftene fra de øverste lag. Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed til arbejdet med løft af de skabelementer, der var stablede.

Virksomheden fik desuden et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe sig med at løse arbejdsmiljøproblemerne. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejdet med løft af køkkenskabe ved levering hos kunder udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Fastholdelse af påbud om, at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at bistå virksomheden med at efterkomme påbuddet og med at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer \(retsinformation.dk\)](#)

Den anden af de offentliggjorte afgørelser om ergonomi handlede om løft af varer på et lager. Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med løft af varer på lageret ikke blev udført

sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Hver enkelt ansat løftede mellem ca. 5.180 og ca. 8.718 kg i løbet af en arbejdsdag. Håndteringen foregik i 3/4 arms afstand.

De ansatte løftede med arme og albuer over skulderhøjde ved optagning af varer fra højtstablede paller, under knæhøjde ved optagning af varer placeret nederst på paller, som var placeret direkte på gulvet, asymmetrisk med vrid i ryggen, når ansatte løftede varer ved siden af kroppen, med foroverbøjet ryg ved optagning af lavt placerede varer og varer, som var placeret langt inde på pallen og ved afsætning af varer, hvor el-palleløfteren ikke var kørt op i optimal højde.

Virksomheden fik desuden et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe sig med at løse arbejdsmiljøproblemerne.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke konkret havde begrundet og dokumenteret, at der var tale om løftearbejde, der ikke kunne udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der var derfor – efter mindretallets opfattelse – ikke grundlag for påbuddene.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdet med løft af varer på lageret blev udført, så det med hensyn til den samlede vægt pr. ansat var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet fastholdt også påbud om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbuddet \(retsinformation.dk\)](#)

I den tredje og sidste af de offentliggjorte afgørelser ophævede nævnet Arbejdstilsynets afgørelse. Sagen handlede om at ranke varebure. Nævnet fandt ikke, at det var dokumenteret, at arbejdet med at ranke varebure ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet vurderede, at oplysningerne om antallet af knæbøjninger samt de kortere perioder med knælende arbejdsstillinger ikke udgjorde en dokumenteret fysisk belastning i et omfang, der kunne danne grundlag for et påbud om unødige fysiske belastninger. Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet har dokumenteret, at der er tale om en unødigt belastning, idet der fandtes både tekniske og organisatoriske løsninger, som kunne tages i anvendelse.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelse med påbud om at sikre, at arbejdet med at ranke varebure på arbejdsstedet, kunne udføres, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden påbydes desuden at sikre, at de unødige fysiske belastninger og de u hensigtsmæssige arbejdsbevægelser ved rankning undgås \(retsinformation.dk\)](#)

## 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 (undersøgelsespåbud) 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 14 sager, hvor der er givet påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet. Der blev givet dissens i tre afgørelser. Fire af afgørelserne er offentliggjorte.

Nævnet ophævede to af påbuddene som følge af, at det underliggende påbud blev ophævet eller hjemvist. Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om rådgiverpåbud i de øvrige 12 afgørelser.

Seks sager omhandlede såkaldte "mange-påbud", se ovenfor. Nævnet fastholdt rådgiverpåbuddet i alle seks sager. I en af disse sager blev der afgivet dissens som følge af, at der var givet dissens i to af de påbud, der lå til grund for "mange-påbuddet". Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var grundlag for at afgive rådgivningspåbud, da mindretallet fandt, at to af de underliggende afgørelser om løft og bæring af papirruller burde blive henholdsvis hjemvist og ophævet.

To sager handlede om væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS), som fx forhold omkring fælles adgangsveje på byggeplads.

To sager handlede om ergonomi, der blev afgivet dissens i den ene af disse sager. To sager handlede om procesventilation, hvor der blev afgivet dissens i den ene afgørelse.

De sidste to sager handlede om henholdsvis arbejdsprocessen under anvendelse af et kræftfremkaldende stof (methylenchlorid) og begrænsning af ensidigt gentaget arbejde i et pakkeri.

En af de offentliggjorte afgørelser er en sag om et såkaldt "mange-påbud":

Arbejdstilsynet havde truffet fem afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Når Arbejdstilsynet afgiver fem afgørelser eller flere, udløser det efter reglerne automatisk et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Nævnet prøver alene, om reglerens betingelser for at give påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver er opfyldt.

Hvis betingelserne er opfyldt, får virksomheden automatisk og uden yderligere vurdering et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, medmindre de underliggende påbud er åbenbar urigtige.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelsen med påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå virksomheden med at løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der var truffet afgørelse om.

Virksomheden skulle indhente bistand fra en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der havde ført til rådgivningspåbud og til at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer.

Nævnet bemærkede, at påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver også har det formål, at virksomheden bliver i stand til fremadrettet at løse denne type problemer, så virksomheden kan forebygge, at problemerne gentager sig.

To sager om påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed, som følge af væsentlige mangler i PSS, er også offentliggjort. I begge sager vurderede nævnet, at manglerne i planen for sikkerhed og sundhed var væsentlige.

Nævnet vurderede endvidere, at der kunne være en sammenhæng mellem manglerne i PSS'en og de konstaterede arbejdsmiljøproblemer i fællesområderne på byggepladsen.

I den ene sag lagde nævnet vægt på, at der blev udført arbejde med en mobilkran, der blev anvendt til at hejse betonelementer. Kranarbejdet foregik hen over et fællesområde, hvor der færdedes personer fra flere virksomheder. Fællesområdet var ikke afspærret under kraningen.

Manglerne i PSS, handlede om, at der hverken var indtegnet kran på byggepladstegningen eller svingområder/radius ind på byggepladstegningen, ligesom der ikke var markeret et område for kranarbejde. Denne afgørelse kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet i forhold til byggepladsen til at bistå virksomheden med at forebygge, at overtrædelsen om væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed skulle gentage sig \(retsinformation.dk\)](#)

I den anden sag lagde nævnet vægt på, at der på de fælles adgangsveje mellem blokkene og fra skurby til arbejdsstedet var mudder og pløre, som de ansatte kunne glide og falde i.

Manglerne i plan for sikkerhed og sundhed (PSS) handlede om at det ikke af PSS'en, hvem der var ansvarlig for orden, ryddelighed, snerydning, grusning og fjernelse af affald i fællesområder, herunder hvem der havde ansvar for at etablere og vedligeholde de fælles adgangsveje på byggepladsen.

Nævnet bemærkede i øvrigt, at det var uden betydning, at virksomheden selv havde rettet op på forholdene, da det følger af reglerne, at bygherren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører manglende eller væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed.



Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver er også båret af et hensyn til det fremadrettede arbejdsmiljø, herunder at virksomheden bliver i stand til fremadrettet at løse denne type problemer, så virksomheden kan forebygge, at problemerne gentager sig. Denne afgørelse kan læses i sin helhed her: [Arbejdstilsynets fastholdt påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå virksomheden med at forebygge, at overtrædelsen om væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed gentager sig \(retsinformation.dk\)](#)

De to afgørelser om påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed, som følge af påbud om de ergonomiske forhold på arbejdspladserne, er også offentliggjorte. Sagerne handler om henholdsvis arbejde med løft af varer på et lager og løft af køkkenskabe ved levering hos kunder. Sagerne er omtalt oven for under afsnittet om ergonomi.

Nævnet vurderede i sagen om løft af varer på lageret, at der var tale om et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, der var vanskeligt at løse. Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke konkret havde begrundet og dokumenteret, at der var tale om løftearbejde, der ikke kunne udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der var derfor – efter mindretallets opfattelse – ikke grundlag for påbuddene.

I sagen om løft af køkkenskabe henviste nævnet til, 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, hvor vægten overstiger 7 kg. i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, og der samtidig forekommer en eller flere forværende faktorer i form af arbejde med foroverbøjet ryg, vrid eller asymmetriske løft eller arbejde med løftede arme.

To sager om rådgiverpåbud handlede om påbud med krav om etablering af procesventilation. Den ene sag handlede om at fjerne sundhedsskadelige forureninger fra dannelsesstedet under svejseproces. Nævnet vurderede, at der var tale om et alvorligt og komplekst arbejdsmiljøproblem, der var svært at løse. Sagen er også omtalt under afsnittet om arbejde med stoffer og materialer.

Den anden sag handlede om at fjerne sundhedsskadelig afdampning fra åbne beholdere i et trykkeri. Nævnet ophævede påbuddet under henvisning til, at nævnet havde hjemvist sagen til fornyet sagsbehandling i Arbejdstilsynet for så vidt angik det underliggende påbud. Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at forholdene på tilsynstidspunktet med åbne dunke og oplysningerne i sikkerhedsdatabladene angiver, at arbejdet ikke blev udført sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Den sidste af de offentliggjorte afgørelser om rådgiverpåbud handlede om arbejdsprocessen under anvendelse af et kræftfremkaldende stof (methylenchlorid). Nævnet vurderede, at der var tale om et alvorligt og komplekst arbejdsmiljøproblem, der var svært at løse. Sagen er gengivet under afsnittet om arbejde med stoffer og materialer.

I en sag med påbud om at begrænse ensidigt gentaget arbejdet i et pakkeri fandt nævnet det ikke dokumenteret i tilstrækkelig grad, at der foregik ensidigt gentaget arbejde i et omfang, som medførte fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt. Nævnet hjemviste derfor sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Som følge af hjemvisningen ophævede nævnet påbuddet om at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed.

## 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 to fridøgn. Fridøgnene bør endvidere så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

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

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en enkelt sag, hvor nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om at sikre, at arbejdstiden tilrettelægges, så de ansatte får en hviletidsperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Nævnet fandt, at en indgået lokalaftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne om fravigelse af reglerne om hviletid, ikke opfyldte bekendtgørelsens krav, da den ikke var tilstrækkelig konkret. Aftalen indeholdt ikke oplysninger om, hvilke enkelte arbejdsopgaver eller hvilken arbejdstidsplan, den omhandler. Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at der ikke var grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse, da der foreligger en lokalaftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten om fravigelse af reglerne om hviletid.

## 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, detaljløsninger 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 tre sager om psykisk arbejdsmiljø – vold, trusler, mobning, tidspres mm. I to sager har nævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelser. I den sidste sag blev afgørelsen hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Der blev givet dissens i alle tre afgørelser. To af afgørelserne er offentliggjort.

I sagen, der blev hjemvist til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, var der givet et påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet, ikke forringer udkørende fogeders arbejde.

Nævnet vurderede, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at nævnet kunne træffe afgørelse herom. Nævnet fandt det blandt andet uklart, om der faktisk var en utilstrækkelig mulighed for at bearbejde følelsesmæssige belastninger, som følge af de høje følelsesmæssige krav i arbejdet, som kunne medføre en sundhedsmæssig risiko på kort eller lang sigt. Det var også uklart, om ledelsen i tilstrækkelig grad fulgte op og sikrede, at de ansatte fik bearbejdet de følelsesmæssige belastninger, som arbejdet medførte.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse burde fastholdes, idet mindretallet fandt det tilstrækkeligt dokumenteret, at de forebyggende tiltag ikke var tilstrækkelige set i forhold til de høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

Den første af de offentliggjorte afgørelser handlede om et påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet.

Nævnet vurderede, at virksomhedens forebyggende tiltag ikke i tilstrækkelig grad forbyggede risikoen for vold og trusler om vold, da de ansatte ikke i tilstrækkeligt omfang fulgte de retningslinjer, de var oplært og instrueret i, til håndtering af potentielt truende/voldelige kunder.

Der var ikke en systematisk og tilstrækkelig indøvet fremgangsmåde i at undgå eskalation i konflikter, så de ansatte pr. automatik handlede efter den instruktion, som de havde modtaget.

Et mindretal på fire af nævnets medlemmer fandt, at afgørelsen burde ophæves, idet det ikke var dokumenteret, at arbejdsgiver ikke havde opfyldt sin pligt til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risiko for vold i arbejdet. Mindretallet bemærkede, at virksomhedens hørings svar viste, at der både var en systematisk planlægning af arbejdet, løbende og relevant instruktion, og at der blev ført til syn. Den ansatte handlede i direkte modstrid med instruktionen. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet. \(Psykisk arbejdsmiljø - vold - trusler - håndtering af kunder - forebyggelse - fjerne sig fra faren - registrering - oplæring - instruktion\) \(retsinformation.dk\)](#)

Den anden offentliggjorte afgørelse handlede om et påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med alene arbejde med beboere på et botilbud i situationer, hvor de ansatte var uden mulighed for at få hurtig og effektiv hjælp.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at arbejdet med beboere på et botilbud, ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Beboernes diagnoser og adfærd indebar en høj grad af uforudsigelighed, der kunne medføre en særlig fare for de ansatte ved alene arbejde. Der var risiko for, at utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for vold og trusler om vold under alene arbejdet, kunne have indvirkning på de ansattes fysiske og psykiske sundhed på kort eller lang sigt.

Et mindretal på fem af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde oplyst sagen tilstrækkeligt til, at der kunne træffes afgørelse med påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med alene arbejdet. Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Fastholdelse af påbud – med en præcisering - at forebygge risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med alene arbejde hos virksomheden i situationer, hvor de ansatte var uden mulighed for at få hurtig og effektiv hjælp \(retsinformation.dk\)](#)

## 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 en sag om unødigt støjbelastning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at unødigt støjbelastning i produktionshallen skulle undgås. De ansatte var udsat for unødigt støjbelastning, og der var ikke truffet effektive foranstaltninger til at nedbringe støjen i produktionshallen.

Støjniveauet skulle holdes så lavt, som det var rimeligt i forhold til den tekniske udvikling. Arbejdstilsynet skulle ikke dokumentere, at støjniveauet var over 85 dB(A), da der var tale om et påbud om at undgå unødigt støj.

Unødigt støjbelastning er en støjbelastning, som kan dæmpes med rimelige tekniske eller organisatoriske midler. Unødigt støjbelastning kan forekomme både under og over grænseværdien.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at unødigt støjbelastning i produktionshallen skal undgås. Støjniveauet skal holdes så lavt, som det er rimeligt i forhold til den tekniske udvikling \(retsinformation.dk\)](#)

## 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 færemærkede eller indeholde organiske opløsningsmidler.

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

Nævnet har behandlet fem sager, hvor der er søgt om tilladelse til, at børn under 13 år kunne arbejde.

Nævnet stadfæstede i alle fem sager politiets afslag på arbejdstilladelse.

Nævnet vurderede, at arbejde som hjælpetræner i en gymnastikforening er arbejde, der er omfattet af bekendtgørelsen om unges arbejde. Nævnet fandt ikke, at arbejdet som hjælpetræner er omfattet af de aktiviteter, som politiet efter ansøgning kan give tilladelse til. Nævnet lagde vægt på, at arbejdet bestod i, at barnet skulle hjælpe med at træne de andre børn, som deltager i sportsaktiviteten. Der var dermed ikke tale om, at barnet erhvervsmæssigt skulle optræde, deltage eller medvirke i sportsaktiviteter.

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

En af afgørelserne kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse med afslag på arbejdstilladelse til barn under 13 år \(retsinformation.dk\)](#)

## 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 fire sager om personlige værnemidler. I alle fire sager fastholdt nævnet de påbud, som Arbejdstilsynet havde truffet afgørelser om. Der blev givet dissens i en af afgørelserne.

Den ene sag om personlige værnemidler handlede om manglende brug af beskyttelseshjelm i kranområde. Det kunne ikke føre til andet resultat, at arbejdsgiveren havde forsynet den ansatte med egnet værnemiddel. Arbejdsgiveren har efter reglerne også ansvaret for at sikre, at disse bliver brugt straks ved arbejdets begyndelse og under hele arbejdet.

Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at medarbejderen havde tilsidesat arbejdsgiverens instrukser. Arbejdsgiveren har overholdt alle sine forpligtelser i forhold til at sikre, at arbejdet kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der er derfor ikke grundlag for et påbud.

En sag handlede om manglende brug af værnefodtøj i forbindelse med op- og nedstigning til/fra kranstol. Nævnet vurderede, at der var risiko for, at den ansatte kunne glide ud af sine træsko uden hælkappe, miste fodfæstet og dermed pådrage sig betydelig personskade.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at arbejdsgiveren havde udleveret sikkerhedssko til alle chauffører og givet instruktion i brug af værnemidler. Det er arbejdsgiveren, der skal sørge for, at de ansatte benytter værnemidlerne, straks ved arbejdets begyndelse og under hele dets udstrækning.

I den tredje sag fik virksomheden et påbud, da en ansat arbejdede med malerprodukter, der indeholdt epoxy. Ved arbejdet skulle den ansatte have benyttet særligt arbejdstøj til beskyttelse af huden, da kontakt med epoxyholdige produkter kan forårsage hudirritation og allergisk reaktion.

I den sidste sag havde arbejdsgiveren fået et påbud, da arbejdet med tilskæring af tegl ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sundhedsmæssigt fuldt tilstrækkeligt. Arbejdstilsynet havde konstateret, at de ansatte skar tegl uden brug af personlige værnemidler. Der var støv i luften omkring arbejdsstedet, og der lå støv efter skærearbejdet på tagdæk uden for og på gulvet inden for. Som ovenfor anført kunne det ikke føre til et andet resultat, at arbejdsgiveren havde udleveret værnemidler, da disse ikke blev brugt under arbejdet.

## RYGNING PÅ ARBEJDSPLADSER OG 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. To af de tre sager vedrører påbud om at sikre, at der ikke ryges indendørs på det pågældende serveringssted. Nævnet vurderede, at det etablerede rygeområde ikke opfyldte betingelserne i rygeloven om et rygerum eller en rygekabine. Disse sager er truffet af formanden efter skriftlig høring af nævnet.

Den tredje sag handlede om, at der ikke måtte ryges inde dørs på en rampe ved et lager. Nævnet vurderede, at rampen var at betragte som et indendørs lokale, hvor en arbejdstager udfører sit arbejde.

Nævnet fandt derfor, at bestemmelsen i lov om røgfrie miljøer (rygeloven) om, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser, fandt anvendelse, og at bestemmelsen var overtrådt. Det etablerede rygeområde på rampen opfyldte i øvrigt ikke betingelserne i rygeloven om et rygerum eller en rygekabine.

Rampen fremstod som et lukket rum. Den lå for enden af en nedkørsel i en tunnel på 20 meter. Tunnelen bestod af et tag, to vægge langs siderne samt en endevæg på rampen. Den eneste åbning til det fri var 20 meter fra rampen ved food-lageret.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte røg på rampen, hvor der var opsat et skilt, hvoraf det fremgik, at der måtte ryges. Der var en markant lugt af cigaretrøg på rampen. De ansatte var instrueret i at ryge på rampen, som også blev anvendt til vareindlevering og sortering af affald.

Nævnet fandt i øvrigt, at der i rygeloven ikke er taget udtømmende stilling til, hvornår et areal kan betragtes som værende indendørs på en arbejdsplads.

Afgørelsen kan læses i sin helhed her: [Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at der ikke ryges indendørs på rampe ved food-lagret på arbejdsstedet \(retsinformation.dk\)](https://www.retsinformation.dk/ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET/2018/05/2018-05-24-11)



# Kapitel 8: Statistik

## INDKOMNE OG AFGJORTE SAGER

Der er indkommet 218 sager til Arbejds miljøklagenævnet i 2020. Det er et fald fra 2019, hvor der indkom 290 sager.

Nævnet har afgjort 235 sager i 2020.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid var 3,9 måneder i 2020. Dermed er den gennemsnitlige sagsbehandlingstid faldet med 0,5 måned siden 2019, hvor den var 4,4 måneder.

## OMGØRELSESPROCENT

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

8.1 nedenfor. Det er stort set uændret i forhold til 2019, hvor omgørelsesprocenten var 12.

TABEL 8.1 AFGØRELSE FORDELT PÅ UDFALD I ANTAL OG PROCENT I 2020

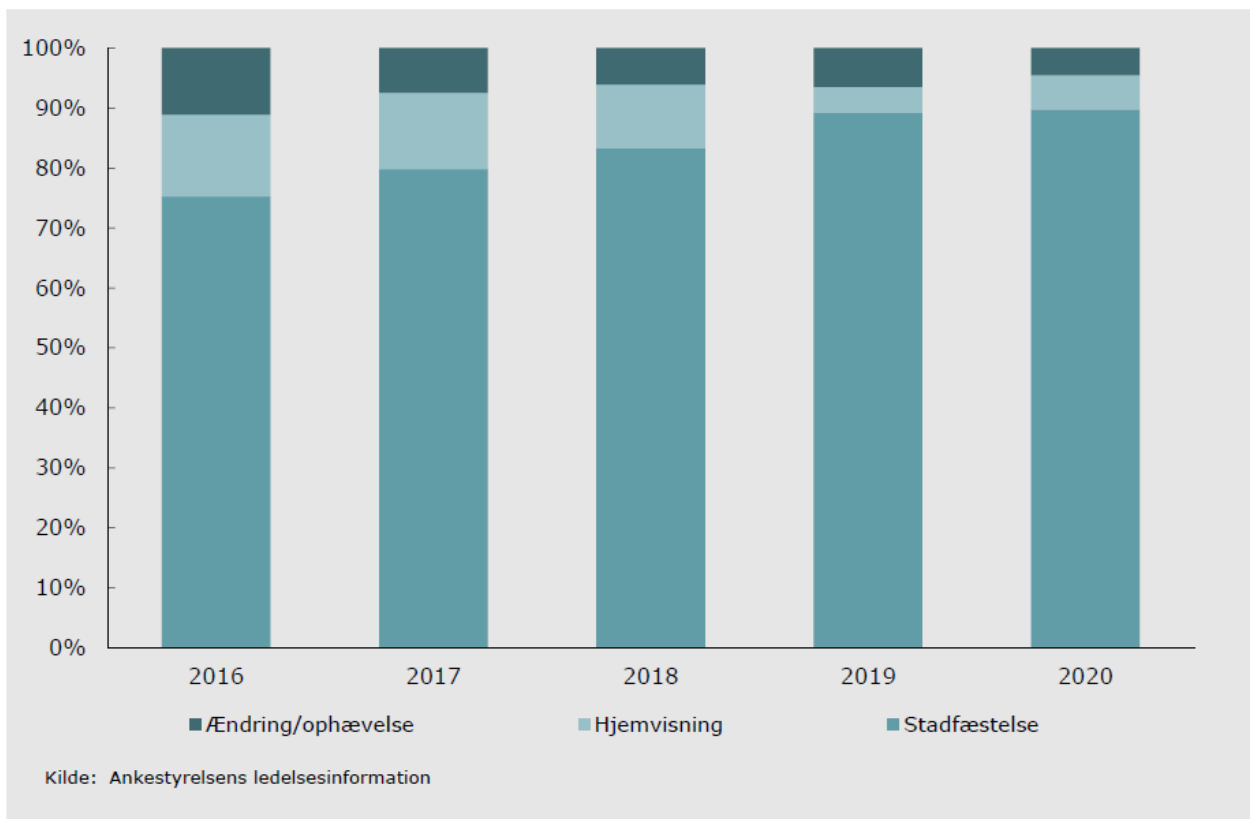
Sagsudfald	Antal	Procent	Dissens (antal)
Stadfæstelse	158	90	33
Hjemvisning	10	6	5
Ændring/Ophævelse	8	5	2
Stadfæstede, hjemviste og ændrede/ophævede i alt	176	100*	
Klagefrist	38		1
Øvrige	21		
<b>I alt</b>	<b>235</b>		<b>41</b>

Note\*: Grundet afrunding summerer andelen ikke til 100 procent

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

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation

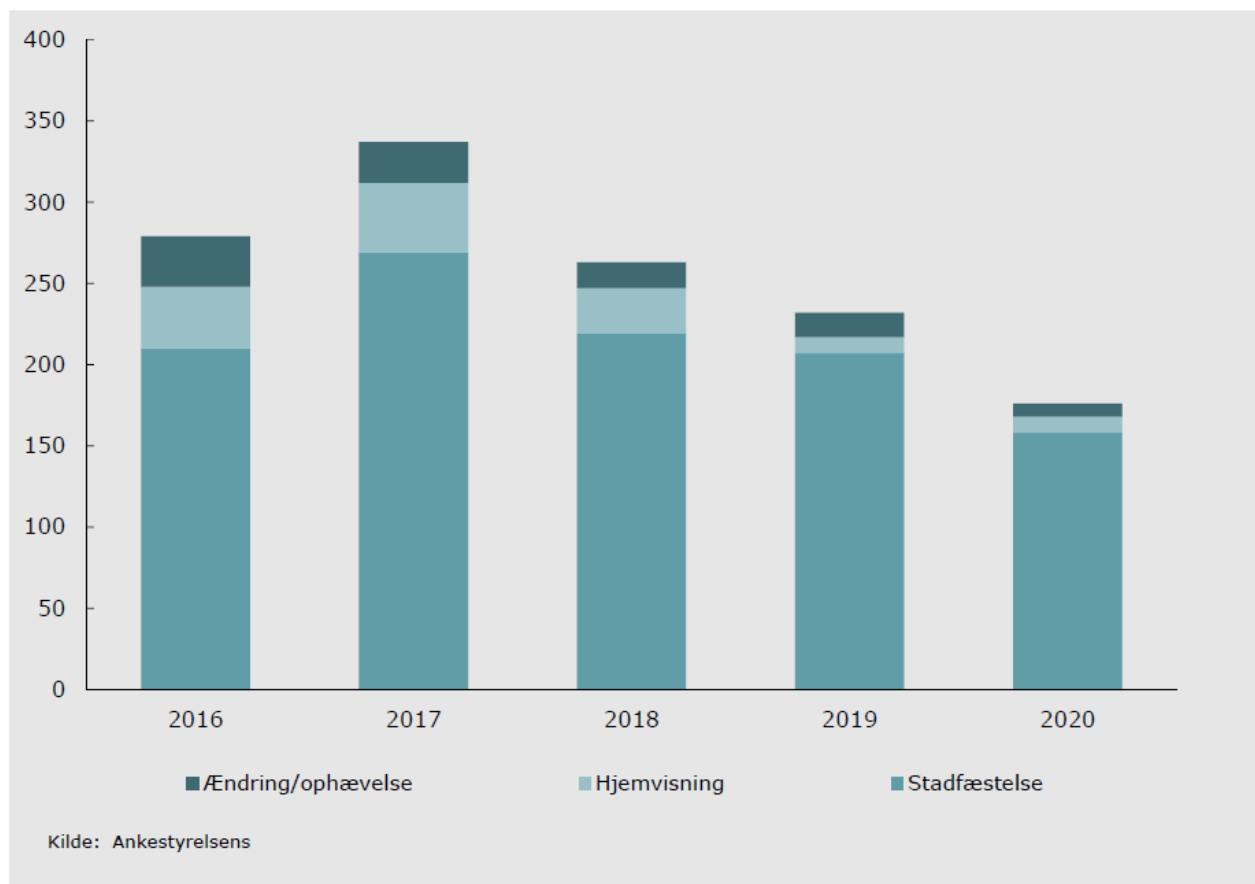
FIGUR 8.1 OVERSIGT OVER ANDELEN AF STADFÆSTEDE, HJEMVISTE OG ÆNDREDE AFGØRELSE I PERIODEN FRA 2016 - 2020



Som det fremgår af figur 8.1 ovenfor, har omgørelsesprocenten været støt faldende fra 2016 til 2019, og andelen af afgørelser nævnet, som nævnet har stadfæstet, tilsvarende støt stigende. Udviklingen er dog stort set uændret fra 2019 til 2020.

Det fremgår af figur 8.2 nedenfor, at der de seneste fem år har været udsving i antallet af afgørelser, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet har enten stadfæstet, hjemvist eller ophævet/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 ARBEJDSTILSYNETS AFGØRELSER I PERIODEN FRA 2016 – 2020



Nedenfor i tabel 8.2 er en oversigt over de sager nævnet har afgjort i alt i 2020 fordelt på emne og antal.

TABEL 8.2 TABEL OVER SAGER NÆVNET HAR AFGJORT I 2020 – FORDELTE PÅ EMNE

Emne	Antal
Aktindsigt - ikke part	1
Andre tekniske hjælpemidler (stilladser, stiger)	16
Arbejde med kræftfremkaldende stoffer	2
Arbejde med stoffer og materialer	5
Arbejdets udførelse	37
Arbejds miljøarbejde	4
Arbejdssteder indretning - faste og skiftende	6
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	15
Byggepladser	51
Ergonomi - løft, træk, skub, håndtering mm.	7
Forvaltningsretlig genoptagelse	2
Fristforlængelse	1
Hviletid og fridøgn	1
Klagefrist	44
Psykisk arbejdsmiljø - vold, trusler, mobning, tidspres mm.	3
Reaktionsform	1
Rette modtager	7
Rygning på arbejdspladser, skoler, institutioner og lign.	1
Rygning på serveringssteder	2
Støj, unødig støj, støjgrænser	1
Særlige tekniske hjælpemidler	3
Tekniske hjælpemidler – maskiner	16
Unge under 18 år	5
Værnemidler (fodtøj, høre, åndedræts, øjenværn	4
<b>I alt</b>	<b>235</b>

Kilde: Ankestyrelsens ledelsesinformation