

Nyhedsbrev nr. 9/2017

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev indeholder resume af 6 udvalgte sager af almen eller principiel interesse, som nævnet afgjorde i oktober 2017.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

Afgørelserne kan søges frem på retsinformation.dk under søgekriteriet: "Ressortministeriets journalnummer": Brug journalnumrene, der står her i nyhedsbrevet under den enkelte afgørelse.

Indhold

 Lov om arbejdsmiljø.....	 1
Sag nr. 1: Arbejdsmiljøklagenævnet havde kompetence til at behandle klage fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver over, at Arbejdstilsynet ikke accepterede en undersøgelsesrapport og hjemviste sagen til ny behandling hos Arbejdstilsynet.....	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af kasser på lager planlægges, tilrettelægges og udføres, så den samlede daglige løftemængde er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt	5
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om straks at sikre afgrænsning og opmærkning af epoxyområder på en byggeplads, så andre ansatte ikke udsættes for sundhedsfarlig påvirkning.....	7
Sag nr. 4: Fastholdelse af afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om at forebygge risiko for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på et botilbud.....	9
Sag nr. 5: Arbejdsmiljøklagenævnet fandt en entreprenørvirksomhed rette modtager af et påbud og fastholdt påbuddet om at sikre at virksomhedens ansatte kunne færdes forsvarligt på stilladsdæk	11
Sag nr. 6: Fastholdelse af afgørelse uden handlepligt om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med stoffer og materialer skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.	12

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Arbejdsmiljøklagenævnet havde kompetence til at behandle klage fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver over, at Arbejdstilsynet ikke accepterede en undersøgelsesrapport og hjemviste sagen til ny behandling hos Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet har kompetence til at behandle en klage fra en rådgiver-virksomhed over, at Arbejdstilsynet over for en virksomhed ikke havde accepteret en tilbagemelding med en undersøgelsesrapport om psykisk arbejdsmiljø og traf



afgørelse om, at klagen blev behandlet, selvom lovens 4 ugers klagefrist var overskredet, hvorefter nævnet hjemviste sagen til ny behandling hos Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet traf over for en virksomhed et undersøgelsespåbud om det psykiske arbejdsmiljø samt et rådgivningspåbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at foretage undersøgelsen.

Arbejdstilsynet modtog en tilbagemelding fra virksomheden vedlagt en rapport udarbejdet af arbejdsmiljørådgivervirksomheden.

Arbejdstilsynet vurderede, at rapporten var mangelfuld i forhold til kravet i påbuddet, og at påbuddet derfor ikke kunne anses for efterkommet og meddelte dette telefonisk til virksomheden. Vurderingen blev efterfølgende uddybet på et møde med repræsentanter for virksomheden og en repræsentant for arbejdsmiljørådgivervirksomheden.

Arbejdstilsynet oplyste, at det er Arbejdstilsynets vurdering, at rådgivers undersøgelse og dokumentation ikke var egnet til, at arbejdsgiveren og Arbejdstilsynet kunne vurdere, om arbejdsmiljøforholdene på virksomheden var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og det blev aftalt, at rapporten ville blive suppleret med yderligere materiale.

Arbejdstilsynet modtog en ny tilbagemelding vedlagt en rapport udarbejdet af rådgivervirksomheden. Rapporten var i forhold til den første rapport udvidet med ca. 10 sider.

Arbejdstilsynet vurderede, at også denne rapport var mangelfuld i forhold til kravet i påbuddet, og at påbuddet derfor stadig ikke kunne anses for efterkommet. Dette blev meddelt telefonisk til virksomheden og efterfølgende ved et brev til virksomheden.

Arbejdsmiljørådgivervirksomheden klagede over, at Arbejdstilsynet ikke har accepteret undersøgelsesrapporten, som en tilbagemelding på undersøgelsespåbuddet, som meddelt til virksomheden.

Regler

Det fremgår af § 12, i arbejdsmiljøloven, at hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden, skal arbejdsgiveren indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

Det fremgår af § 13 c, i samme lov, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning.

Det fremgår af § 21, i samme lov, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, 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.

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Det fremgår af § 81, i samme lov, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov vedrørende forhold omfattet af denne lov, kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videresendes klagen til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejdsmiljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et påbud om undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene (undersøgelsespåbud) på det psykiske område efter § 27.

Det fremgår af § 27, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud om undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene, jf. § 21, stk. 1 i lov om arbejdsmiljø, for at afdække, om der er psykiske arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsgiveren skal sikre, at rådgivningsvirksomheden foretager undersøgelsen.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at ved arbejdsgiverens efterkommelse af påbud efter § 27 i rådgivningsbekendtgørelsen, skal rådgivningsvirksomheden sørge for at undersøge og dokumentere de relevante arbejdsmiljøforhold.

Undersøgelsen og dokumentationen skal være egnet til, at arbejdsgiveren og Arbejdstilsynet kan vurdere, om arbejdsmiljøforholdene på virksomheden er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, jf. rådgivningsbekendtgørelsens § 35, stk. 2, om det psykiske arbejdsmiljø.

Ved Arbejdstilsynets kontrol af en autoriseret rådgivningsvirksomhed, jf. § 18, indgår virksomhedens udarbejdede dokumentation efter stk. 1 og stk. 2 i grundlaget for kontrollen.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at nævnet har kompetence til at behandle klagen og fandt rådgivervirksomheden klageberettiget, samt at klagen behandles, selvom klagefristen var overskredet og hjemviste sagen til ny behandling hos Arbejdstilsynet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets meddelelse til virksomheden om ikke at acceptere undersøgelsesrapporten havde et sådant indhold, at der var tale om en afgørelse truffet efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets meddelelse indeholder en vurdering af, at rådgivervirksomhedens undersøgelsesrapport ikke gør det muligt for Arbejdstilsynet at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det af Arbejdstilsynets meddelelse til virksomheden fremgår, at rapporten ikke klart giver et svar på, hvordan og i hvilket omfang de risikofaktorer, som Arbejdstilsynet har beskrevet i undersøgelsespåbuddet forekommer, og hvordan de er søgt forebygget.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i en udtalelse har oplyst, at Arbejdstilsynets konklusion i vurderingen af klagerens undersøgelsesrapport er fremkommet ved at sammenholde indholdet af rapporten med § 35, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivervirksomheder på arbejdsmiljøområdet.

Nævnet fandt herved, at Arbejdstilsynets meddelelse i et brev til virksomheden således indeholdt en vurdering foretaget efter regler i arbejdsmiljøloven, hvorved meddelelsen får karakter af en afgørelse truffet efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet fandt, at det forhold, at Arbejdstilsynets vurdering i et brev alene er meddelt virksomheden, ikke har betydning for, om der er truffet en afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Det forhold, at Arbejdstilsynet ikke havde givet en klagevejledning og heller ikke havde henvist til arbejdsmiljølovens § 81, heller ikke i sig selv er afgørende for, om der er truffet en afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden, at arbejdsmiljørådgivervirksomheden, som klager, har en speciel, direkte retlig interesse i Arbejdstilsynets afgørelse, som meddelt virksomheden.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse til virksomheden indeholder en vurdering af, at klagerens undersøgelsesrapport ikke gør det muligt for Arbejdstilsynet at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde i forhold til klagefristen vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke var meddelt den autoriserede virksomhed, da Arbejdstilsynet alene havde sendt afgørelsen til virksomheden, hvorfor der ikke løb en klagefrist.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke indeholdt en klagevejledning.

Nævnet fandt på den baggrund, at klagen skal behandles, selv om klagen var for sen i forhold til arbejdsmiljølovens 4 ugers klagefrist.

I forhold til Arbejdstilsynets afgørelse om ikke at acceptere undersøgelsesrapporten hjemviste nævnet sagen til ny behandling i Arbejdstilsynet. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets brev, som en afgørelse truffet efter arbejdsmiljøloven, indeholdt retlige mangler.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke indeholdt en henvisning til de regler, som afgørelsen er truffet efter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynets begrundelse for at afvise klagerens undersøgelsesrapport ikke var tilstrækkelig konkret, idet der ikke henvises til de konkrete mangler, som Arbejdstilsynet oplyser at have vurderet, som mangler i rapporten.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet i en udtalelse oplyste, at Arbejdstilsynets konklusion i vurderingen af klagerens undersøgelsesrapport var fremkommet ved at sammenholde indholdet af rapporten med rådgiverbekendtgørelsens § 35.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn (**g.nr. 2017-6111-09871, 2017-6192-54598, 2017-6100-54599, 2017-6024-54601**).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af kasser på lager planlægges, tilrettelægges og udføres, så den samlede daglige løftemængde er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre at arbejdet med løft af kasser med varer i virksomhedens lagre planlægges, tilrettelægges og udføres, så det med hensyn til den samlede vægt pr. ansat er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da en enkelt ansat i et lager løftede fra 3.344 til 4.830 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand og fra 149 til 215 kg i underarms afstand dagligt, samt at en enkelte ansat i et andet lager løftede fra 6.826 til 7.446 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand og fra 66 til 72 kg i underarmsafstand dagligt.

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at hver enkelt ansatte på et lager løftede fra 6.892 kg til 7.518 kg i løbet af en arbejdsdag.

Rækkeafstanden på løftene fordelte sig således, at 78 % af de observerede løft af kasser foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand og havde en vægt på 3 kg eller mere, og 3 % af de observerede løft af kasser foregik i underarms afstand og havde en vægt på 7 kg eller mere.

På et andet lager løftede hver enkelt ansatte fra 3.493 kg til 5.045 kg i løbet af en arbejdsdag. 70 % af de observerede løft af kasser foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand og havde en vægt på 3 kg eller mere. $\frac{1}{2}$ % af de observerede løft af kasser foregik i underarms afstand og havde en vægt på 7 kg eller mere.

Rækkeafstanden skyldtes dels kassernes størrelse, da en stor del af kasserne havde en dybde på 30 til 40 cm, hvor de ansatte holdt hænderne omkring 15-20 cm inde på kassen under løftet samt dels kassernes placering i lav højde på paller på gulvet, hvor optagning i lave højder gør det vanskeligt at løfte kasserne tættere på kroppen.

Arbejdstilsynet vurderer samtidig, at der er forværende faktorer, da håndteringerne foregik i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, idet de ansatte løftede under knæhøjde ved optagning af kasser fra nederste lag på paller på gulv. Ved løft fra lave højder løfter de ansatte ikke kun kassens vægt men også hele overkroppens vægt. Asymmetrisk ved enkelte løft, hvor

kasser eksempelvis blev optaget fra siden og afsat til siden for kroppen og med foroverbøjet ryg, når de ansatte optog kasser under hoftehøjde

Arbejdstilsynet vurderede endelig, at forværende faktorer opstod, da arbejdet i kølelageret blev udført i 5 grader og i minus 23 grader i frostlageret. Arbejde med afkølede muskler forøger muskelbelastningen og øger risikoen for, at man overbelaster den arbejdende muskulatur.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om at sikre, at arbejdet med løft af kasser med varer i frostlageret og kølelageret planlægges, tilrettelægges og udføres, så det med hensyn til den samlede vægt pr. ansat er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af kasser med varer skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Regler

Det fremgår af § 38, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

Afgørelse

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdet med løft af kasser med varer i virksomheden lagre planlægges, tilrettelægges og udføres, så det med hensyn til den samlede vægt pr. ansat er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af kasser med varer skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Et flertal af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at en enkelt ansat i et lager løfter fra 3.344 til 4.830 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand og fra 149 til 215 kg i underarmsafstand dagligt, samt at en enkelte ansat i et andet lager løfter fra 6.826 til 7.446 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand og fra 66 til 72 kg i underarmsafstand dagligt.

Flertallet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der var forværende faktorer i form af løft under knæhøjde ved optagning af kasser fra nederste lag på paller på gulv, asymmetriske løft, hvor en kasse blev taget fra siden af kroppen og afsat til siden for kroppen, løft med foroverbøjet ryg, når kasser blev optaget og afsat under hoftehøjde.

Desuden var de ansatte udsat for kulde under arbejdet, hvor arbejdet foregik i henholdsvis 5 og minus 23 grader.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte til at løfte kasserne fra paller til pallen på el-palleløfterne.

Nævnets afgørelser blev truffet af et flertal på 7 af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer vurderede, at der ikke er grundlag for afgørelsen, da det ikke er dokumenteret, at der er en sundhedsrisiko, og at der i afgørelsen lægges vægt på en uhjemlet grænseværdi.

Mindretallet fandt desuden ikke, at der er foretaget en konkret vurdering af løftearbejdet, som det anvendte hjemmelsgrundlag foreskriver. (j.nr. 2017-6023- 10493).

Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om straks at sikre afgrænsning og opmærkning af epoxyområder på en byggeplads, så andre ansatte ikke udsættes for sundhedsfarlig påvirkning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed straks skulle sikre afgrænsning og opmærkning af epoxyområder, således at andre ansatte ikke opholder sig så nær, at de udsættes for sundhedsfarlig påvirkning på byggepladsen, der ved en blandeplads med epoxyprodukter, som ansatte fra virksomheden var ved at etablere, ikke ved afgrænsning og skiltning fremgik, hvor arbejde med epoxy foregik.

Arbejdstilsynet foretog tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor ansatte fra en virksomhed var ved at etablere en blandeplads med epoxyprodukter. Blandepladsen var ikke afgrænset, og det fremgik ikke ved skiltning, hvor arbejdet med epoxy foregik. Ved blandepladsen var der åbne spande med epoxy.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at adgangen til lokaler, hvor gulvet var blevet behandlet med epoxy, var markeret med minebånd, men ikke med epoxyskiltning. Der var fri adgang til området for andre virksomheders ansatte på byggepladsen.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om straks at sikre afgrænsning og opmærkning af epoxyområder, således at andre ansatte ikke opholder sig så nær, at de udsættes for sundhedsfarlig påvirkning.

Regler

Det fremgår af § 48, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, 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.

Det fremgår, at § 5, stk. 4, i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser), at arbejde med de i bilag 1-4 nævnte stoffer og materialer skal ske i overensstemmelse med de særlige krav i bilagene.

Følgende fremgår af bekendtgørelsens bilag 3:

Arbejde med epoxyharpikser og isocyanater

1. Område

Bilaget gælder for arbejde for en arbejdsgiver med følgende stoffer og materialer:

1.1.1 Epoxyharpikser med middelmolvægt på 700 eller derunder.

Arbejde med epoxyharpikser og isocyanater

3. Sikkerhedsforanstaltninger

3.1. Der skal altid træffes mindst de sikkerhedsforanstaltninger, som svarer til det kodenummer, der er fastsat efter de gældende regler herom.

3.2. Hvis der ikke er sikkerhedsforanstaltninger, der svarer til et fastsat kodenummer, skal egnede personlige værnemidler anvendes.

3.3. Efter afslutningen af det enkelte arbejde med stofferne eller materialerne og indtil de er udhærdede i en sådan grad, at faren for sundhedsfarlig påvirkning er ophørt, skal sikkerhedsforanstaltningerne fortsat følges.

3.4. Andre beskæftigede end de, der udfører arbejdet med stofferne eller materialerne eller nødvendigt arbejde i forbindelse hermed, må ikke opholde sig så nær arbejdet, at de kan blive udsat for sundhedsfarlig påvirkning.

3.5. Der skal opsættes advarselstavle. Der henvises til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om sikkerhedsskiltning og anden form for signalgivning.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets straks påbud om at sikre afgrænsning og opmærkning af epoxyområder, således at andre ansatte ikke opholder sig så nær, at de udsættes for sundhedsfarlig påvirkning på byggepladsen.

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg på byggepladsen konstaterede, at der ved en blandeplads med epoxyprodukter, som ansatte fra virksomheden var ved at etablere, ikke ved afgrænsning og skiltning fremgik, hvor arbejde med epoxy foregik.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der var fri adgang til området for andre virksomheders ansatte på byggepladsen, hvorved der var risiko for, at andre ansatte kunne opholde sig så nær arbejdet med epoxy, at de kunne blive udsat for kontakt med og sundhedsskadelig påvirkning af epoxy.

Flertallet lagde til grund, at der ved blandepladsen var åbne spande med epoxy.

Nævnets afgørelser blev truffet af et flertal på 8 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer

Mindretalsudtalelse: Et af nævnets medlemmer vurderede, at kravet om afgrænsning og opmærkning først gælder, når der arbejdes med epoxy og ikke allerede ved etablering af blandepladsen. (**j.nr. 2017-6050-15084**).

Sag nr. 4: Fastholdelse af afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om at forebygge risiko for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på et botilbud

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge risikoen for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på botilbuddet, da der var en risiko for psykisk vold og trusler om vold i forbindelse med arbejdet på botilbuddet, og at det ikke var forebygget tilstrækkeligt op til ulykkestidspunktet.

Arbejdstilsynet var på en anmeldt ulykkesundersøgelse på et botilbud, som er et botilbud for voksne med psykiske sygdomme og sociale problematikker, hvor der er ansatte i dag- og aftenstunden med mulighed for om natten at tilkalde hjælp.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at skadelidte gennem et halvt år havde været den, der konstant havde stået i front og forsøgt at skærme sit personale i forhold til vedvarende forsøg på konfliktnedtrappende kontakt til en konkret beboer, der i perioder var meget aggressiv og truende.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at beboeren havde rettet sin vrede mod lederen, som beboeren var gået personligt efter med diverse beskyldninger af paranoid karakter samt ved at råbe og skrike pågældende ind i hovedet.

Arbejdstilsynet fik oplyst om beboeren, at denne havde en personlighedsforstyrrelse og ikke kan skabe relationer. Beboeren var meget kaotisk, behovsstyret, udadprojicerende, forbitret og til tider præget af affekt og svær at forudsige. Der er flere eksempler på, at beboeren kaster med ting, eksempelvis tallerkener.

Arbejdstilsynet fik i den forbindelse oplyst, at beboeren havde ringet op på arbejdstelefonen til lederen uden for arbejdstiden og truet den ansatte cirka 10 gange fordelt over en måned op til ulykkestidspunktet. Truslerne er forekommet i lange telefonbeskeder med indhold som "jeg skal nok få ram på dig" og hentydninger til den ansattes bosted samt børn.

Arbejdstilsynet fik endvidere oplyst, at en konkret episode, hvor beboeren stod i køkkenet, var vred og råbende og ville have en kniv i skuffen, hvor den ansatte stod foran, endelig udløste, at lederen blev ramt psykisk og ikke kunne tænke klart med det resultat, at botilbudslederen blev sygemeldt i mere end 3 måneder.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at som forebyggende tiltag var der et ledernetværk, hvor botilbudslederen kunne sparre med andre ledere hver 14. dag. Netværket blev brugt til sparring om den konkrete beboer. Desuden var der 1-1 samtaler med centerchef hver 6. uge, som blev afviklet systematisk. De ansatte får fast supervision, og lederen har indimellem delta- get i dette.

Arbejdstilsynet traf afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge risikoen for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på botilbuddet.

Regler

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsens bilag 1.

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 af § 7, i samme bekendtgørelse, at 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.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge risikoen for psykisk vold og trusler om vold i arbejdet med en beboer på botilbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at der var en risiko for psykisk vold og trusler om vold i forbindelse med arbejdet på botilbuddet, og at det ikke var forebygget tilstrækkeligt op til ulykkestidspunktet.

Nævnet lagde herved vægt på, at en leder i cirka et halvt år konstant har stået meget alene i konkrete situationer med en svært udadprojicerende beboer, der har optrådt vredt, personrettet og ondskabsfuldt overfor lederen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at beboeren havde ringet lederen op og truet lederen i form af lange telefonbeskeder cirka 10 gange fordelt over en måned op til en voldsom episode, uden at der har været foretaget forebyggende tiltag heroverfor.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at selvom de var to ledere på botilbuddet, og at botilbudslederen spærrede om håndteringen af den konkrete beboer med ledelsen, samt havde systematisk kontakt med øverste ledelse, har der ikke været foretaget forebyggende tiltag

for at sikre botilbudslederen mod at blive eksponeret for beboerens vrede, trusler og chikane.

Nævnet lagde videre vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af risiko for psykisk vold forøger medarbejdernes risiko for at blive udsat for psykisk vold, hvilket kan forøge medarbejdernes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression og i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD).

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2017-6024-20280**).

Sag nr. 5: Arbejdsmiljøklagenævnet fandt en entreprenørvirksomhed rette modtager af et påbud og fastholdt påbuddet om at sikre at virksomhedens ansatte kunne færdes forsvarligt på stilladسدæk

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt en virksomhed rette modtager af et strakspåbud om at sikre, at virksomhedens kunne færdes forsvarligt på stilladسدæk i et trappetårn i forbindelse med færdsel til og fra tag på byggepladsen, idet Arbejdstilsynet fik oplyst, at ansatte fra virksomheden arbejdede på stilladset.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads. Anledningen til besøget var en arbejdsulykke, som var sket samme dag, hvor en ansat i forbindelse med færdsel på stilladسدæk i et trappetårn styrtede ned på terræn, idet "vederlagskloen" på stilladsdækket knækkede, og stilladsdækket tippede.

Arbejdstilsynet konstaterede, at det ene vederlag på det første stilladسدæk, i ca. 2,50 m's højde over terræn, var knækket og dækket var tippet op i det modsatte vederlag.

Flere af stilladsdækkene i trappetårnet var ikke låste, og "vederlagskløerne" på trappeløbet lå ikke helt af på vederlaget, hvilket betød, at låsepålen ikke kunne gribe fat i underlaget og låse løbet.

Derudover konstaterede Arbejdstilsynet, at det øverste stilladسدæk ved adgang til tag lå løst af på konsollerne, og at adgangsvejen til stilladset bestod af 2 løse paller placeret oven på hinanden.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om at sikre, at ansatte kan færdes forsvarligt på stilladsdæk i trappetårn i forbindelse med færdsel til og fra tag på byggepladsen.

Regler

Det fremgår af § 15, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særlig til reglerne om tekniske hjælpemidler m.v.

Det fremgår af § 45, i samme lov, at maskiner og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske forpligtelserne efter denne bekendtgørelse påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte, brugere, leverandører, projekterende, reparatører m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

Det fremgår af § 17, jf. bilag 1, at til opstilling af et stillads må kun anvendes dele, der hører til samme stilladssystem, eller som er åbenbart egnede til at kombineres. De enkelte stilladsdeles samling og fastholdelse skal være forsvarligt udført.

Stilladsskruetvinger skal være egnede og må kun anvendes, hvis stilladssystemets egne dele, eller dele, som er åbenbart egnede til at kombineres, ikke umiddelbart kan anvendes. Det skal sikres, at de anvendte dele er i forsvarlig stand.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt virksomheden rette modtager af strakspåbuddet og fastholdt, at virksomheden straks skulle sikre, at ansatte kan færdes forsvarligt på stilladsdæk i trappetårn i forbindelse med færdsel til og fra tag på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg på byggepladsen fik oplyst, at ansatte fra virksomheden arbejdede på stilladset.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i forbindelse med en undersøgelse af en arbejdsulykke konstaterede, at flere af trappetårnets stilladsdæk ikke var låst, samt at vederlagskløerne på trappeløbet ikke lå helt af på vederlaget, hvorfor låsepalen ikke kunne gribe fat i underlaget og låse løbet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det øverste stilladsdæk ved adgang til taget lå låst af på konsollerne, samt at adgangsvejen til stilladset bestod af to løse paller placeret oven på hinanden.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2017-6033-31565, 2017-6199-55018**).

Sag nr. 6: Fastholdelse af afgørelse uden handlepligt om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med stoffer og materialer skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med kemiske stoffer og produkter skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt - herunder at der ikke sker sammenblanding af stoffer eller produkter, der kan medføre farlige reaktioner.

Baggrunden for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var en ulykke, hvor en ansat fik koncentreret salpetersyre i ansigtet og på højre side af kroppen, da en 5 l plastikdunk med kemikalieaffald, som hovedsagelig bestod af koncentreret salpetersyre, eksploderede.

Det blev oplyst, at lågen på et stinkskab, hvor dunken stod, var vidt åben. En mulig forklaring på eksplosionen af dunken kunne være, at der var kommet organisk stof i dunken.

Den laboratiemedarbejder, der var først til stede, da dunken var eksploderet, oplyste, at han havde hørt den ansatte skribe, og han var styrtet ind på laboratoriet, og fik ham hen under nødbruseren.

På grund af nitrøse gasser, der var udviklet i forbindelse med eksplosionen i laboratoriet, flyttede han den ansatte til et fjernere laboratorie, hvor skyldningen af ham fortsatte.

Arbejdstilsynet konstaterede, at virksomheden havde bragt forholdene i orden, idet de efterfølgende havde indskærpet sikkerhedsprocedurerne om anvendelse af sikkerhedsbriller og handsker ved arbejde og ophold i laboratorierne, og fordi der var indført en ny procedure for opsamling af kemikalieaffald af kategorierne X, O, Z og T.

Denne procedure gik ud på, at der ved arbejde med fx stærke uorganiske syrer tages en ny dunk til affaldet, og at dunken lukkes og anbringes i depot til destruktion ved slutning af dagens arbejde.

Således skulle det være forebygget, at der henstår dunke med stærke uorganiske syrer eller dunke med stoffer i kategorierne O, Z og T i stinkskabe.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med kemiske stoffer og produkter skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt - herunder at der ikke sker sammenblanding af stoffer eller produkter, der kan medføre farlige reaktioner.

Regler

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

Det fremgår af § 13, nr. 2, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejde med kemiske stoffer og produkter skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt - herunder at der ikke sker sammenblanding af stoffer eller produkter, der kan medføre farlige reaktioner.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet, ved tilsynsbesøg i forbindelse med en undersøgelse af arbejdsulykken, konstaterede, at der ikke var effektivt sikret mod farlig sammenblanding af kemikalieaffald, idet Arbejdstilsynet fik oplyst, at låget på et stinkskab i laboratoriet, hvor en plastikdunk med kemikalieaffald i form af stærke uorganiske syrer stod, havde stået vidt åben, og at eksplosionen kunne skyldes, at der var kommet organisk stof i dunken.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ansatte ikke anvendte personlige værnemidler i form af sikkerhedsbriller, og at der ikke var effektivt sikret mod farlig sammenblanding af kemikalieaffald.

Nævnet lagde til grund, at der var sket en ulykke, da en ansat håndterede en 5 l plastikdunk med kemikalieaffald, som hovedsagelig bestod af koncentreret salpetersyre. Under håndteringen eksploderede dunken, så den ansatte fik salpetersyre i ansigtet og på højre side af kroppen.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6050-32148**).

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 6189 7443.
