

Nyhedsbrev nr. 1/2014

Arbejdsmiljøklagenævnet har i januar måned 2014 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

Afgørelserne kan først søges frem, når de er frigivet på [Retsinformation](#).

Afgørelserne kan søges i Retsinformation under udvidet søgning af afgørelser ved at anvende sagens journalnummer.

Lov om arbejdsmiljø	1
Sag nr. 1: Ophævet påbud om at sikre forsvarlig forflytning af personer mellem seng og bære	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af afgørelse om, at arbejde med en stor arbejdsmængde og tidspres ikke var forsvarligt, men ophævelse af, at afgørelsen skulle være et strakspåbud	2
Sag nr. 3: Påbud om straks at sikre, at en teleskoplæsser anvendes forsvarligt, og at der gives instruktion i dens anvendelse.....	5
Sag nr. 4: Påbud til rette modtager om straks at sikre ansatte mod at styrte ned fra et stillads	6
Sag nr. 5: Mundtlig partshøring fundet tilstrækkelig, og påbud om at sikre uddannelse af arbejdsmiljøorganisationsmedlemmer fastholdt.....	7
Sag nr. 6: Påbud om mekanisk udsugning ved en opvaskemaskine sendt tilbage til fornyet behandling hos Arbejdstilsynet.....	8

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Ophævet påbud om at sikre forsvarlig forflytning af personer mellem seng og bære

Arbejdsmiljøklagenævnet har ophævet et påbud om at sikre, at forflytning af en borger bliver planlagt, tilrettelagt og udført på en måde, der sikkerhedsmæssigt er fuldt forsvarlig. Nævnet lagde vægt på, at arbejdet blev udført med glidelagen/glidebræt, og at det ikke klart fremgik af sagen, om arbejdet faktisk blev udført med så stor kraftanstrengelse, at arbejdet ikke foregik fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet observerede ved et tilsynsbesøg på en arbejdsplads, at en virksomheds ansatte kørte liggende sygetransport. De ansatte udførte i den forbindelse manuelle forflytninger af borgere fra seng til bære og fra bære til seng.

Ved en forflytning blev et glidelagen lagt lidt ind under borgeren, dækkende fra skuldre til hofte og så ud midt mellem bære og seng. Det blev oplyst, at borgeren vejede cirka 80 kg. Ved en anden forflytning blev to glidebrædder lagt ind under borgeren.

Den ene medarbejder stod ved båresiden, og den anden medarbejder stod ved sengesiden. Hver medarbejder tog fat i lagenet med begge hænder, hvorefter de trak og skubbede borgeren fra bære til seng og retur igen.

Arbejdstilsynet beskrev arbejdet således, at borgeren ikke hjalp til under forflytningerne, og at de ansatte arbejdede med kraftigt foroverbøjjet ryg, helt strakte arme og med stor kraftanstrengelse under begge forflytninger.

Denne forflytningsteknik anvendes flere gange dagligt på forskellige borgere. Nogle kan hjælpe en hel del til selv.

Arbejdstilsynet vurderede, at der ikke blev anvendt egnede tekniske hjælpemidler under forflytningerne, og traf derfor afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sikre, at forflytning af borger planlægges, tilrettelægges og udføres, så det foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og uden risiko for pludselige belastninger.

Risikoen ved forflytning af borger skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af egnede 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 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 af § 4, i samme bekendtgørelse, 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.

Det fremgår af § 6, i samme bekendtgørelse, at egnede tekniske hjælpemidler skal bruges, når det er muligt og hensigtsmæssigt, og altid når den manuelle transport indebærer fare for sikkerhed eller sundhed.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn ophævede afgørelsen, idet nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde sandsynliggjort, at arbejdet med forflytning af borger ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet fandt derved, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde sandsynliggjort, at arbejdet faktisk blev udført med en så kraftigt foroverbøjjet ryg, med helt strakte arme og en så stor kraftanstrengelse, at arbejdet ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (2013-6023-31969).

Sag nr. 2: Fastholdelse af afgørelse om, at arbejde med en stor arbejdsmængde og tidspres ikke var forsvarligt, men ophævelse af, at afgørelsen skulle være et strakspåbud

Arbejdsmiljøklagenævnet har fastholdt, at en kommune ikke havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forbindelse med den psykiske belastning, der fulgte af en stor arbejdsmængde og tidspres. Men nævnet ophævede den del af Arbejdstilsynets afgørelse, som var et påbud, der skulle efterkommes straks.

Arbejdstilsynet besøgte en afdeling i en kommune og talte med de ansatte og ledelsen om det psykiske arbejdsmiljø i forhold til en stor arbejdsmængde og et tidspres.

Det blev blandt andet oplyst, at de ansatte har oplevet en tiltagende stor arbejdsmængde og et tidspres gennem minimum ½ år med yderligere styrke de sidste måneder før tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet.

Ledelsen erkendte forholdene og oplyste, at den "hårde periode" først ville være overstået om cirka 1 år.

Det blev desuden oplyst, at der er og har været flere langtidssygemeldinger, som har betydet, at presset på de tilbageværende øges, da der ikke er blevet ansat vikarer i perioden.

De ansatte oplyste desuden, at de har flere sager, end de kan nå at behandle. Mange ansatte arbejder over for at nå opgaverne, og på grund af travlheden har de ikke mulighed for at afspadsere, og flere har udskudt deres ferie for at få nok tid til opgaverne.

Der arbejdes i et højt tempo, som medfører fejl, forglemmelser og lavere kvalitet i opgaveløsningen, hvilket har medført henvendelser fra borgere, samt klager fra andre afdelinger i kommunen.

De ansatte udsættes for bebrejdelser fra ledelsen ved fejl, eller når tidsfrister ikke overholdes, og de ansatte oplever generelt en mistillid fra ledelsens side, når de ansatte henvender sig til ledelsen omkring opgaveprioritering og forventningsafstemning.

Frem for at blive aflastet eller at få tilpasset arbejdsmængden i afdelingen bliver de ansatte udsat for et stigende antal krav til deres opgaveløsning, som gør arbejdet mere tidskrævende og stiller de ansatte i dilemmaer omkring, hvordan opgaverne skal løses.

Der kommer hele tiden flere nye opgaver til, blandt andet nye procedurer, digitaliseringsprojekter, samt nye IT-systemer, som ikke arbejder sammen med de gamle systemer og generelt er tidskrævende at arbejde med, hvilket medfører at kerneopgaverne ikke bliver udført til tiden.

Desuden bliver de ansatte ofte forstyrret af telefoniske henvendelser fra borgere eller kolleger, så de ikke opnår en sammenhængende tid til at nå de tidskrævende opgaver.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at de ansatte ikke udsættes for et tidspres, der indebærer en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko, samt et rådgiverpåbud til at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

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 § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal 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.

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

Det fremgår af § 7, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, 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 langt sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljøvirksomheder, at arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen om et eller flere komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer.

Disse arbejdsmiljøproblemer, som er angivet i bekendtgørelsen indebærer risiko for sikkerhed og sundhed. Overtrædelserne skal være konstateret ved arbejde tilknyttet én produktionsenhed.

Det fremgår af § 36, i samme bekendtgørelse, at det er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, når problemer giver anledning til, at Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt, at kommunen ikke havde planlagt, tilrettelagt og udført arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forbindelse med psykiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres.

Nævnet ophævede imidlertid den del af Arbejdstilsynets afgørelse, som havde form af et påbud, som skulle efterkommes straks.

Nævnet hjemviste derfor fastsættelsen af en tilbagemeldingsfrist på en skriftlig tids- og handlingsplan til Arbejdstilsynet.

Nævnet ophævede samtidig rådgiverpåbuddet.

I forhold til afgørelsen om psykisk arbejdsmiljø lagde nævnet vægt på, at de ansatte overfor Arbejdstilsynet havde oplyst, at de havde oplevet en tiltagende stor arbejdsmængde og et tidspres gennem minimum ½ år med yderligere eskalering gennem de sidste måneder.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den øverste ledelse havde erkendt, at den "hårde periode" først vil være overstået om cirka 1 år.

I forhold til påbuddet, som skulle efterkommes straks, fandt nævnet, at Arbejdstilsynet ikke på tilsynstidspunktet i tilstrækkelig grad klart havde tilkendegivet, at der på stedet blev afgivet et sådant påbud.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i besøgsrapporten, som bliver udfyldt og afleveret efter hvert tilsynsbesøg, havde afkrydset, at der er afgivet et påbud om forhold, som strider mod arbejdsmiljølovgivningen, herunder at forholdene skal bringes i orden straks.

Nævnet hjemviste derfor tilbagemeldingsfristen til Arbejdstilsynet.

I forhold til rådgiverpåbuddet lagde nævnet vægt på, at nævnet havde ophævet Arbejdstilsynets afgørelse i form af et påbud.

Nævnet bemærkede hertil, at efter reglerne om autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der var gældende på tilsynstidspunktet, afgives der ikke påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, hvis der alene træffes en afgørelse med krav om tilbagemelding indeholdende en tids- og handlingsplan (2013-6024-39862 og 2013-6010-39864 m.fl.).

Sag nr. 3: Påbud om straks at sikre, at en teleskoplæsser anvendes forsvarligt, og at der gives instruktion i dens anvendelse

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at den rette modtager af to påbud var den virksomhed, som havde ladet arbejde udføre i en teleskoplæsser. Påbuddene drejede sig om teleskoplæsserens anvendelse og om, at de beskæftigede skal modtage instruktion i anvendelsen, herunder brug af sele i liften.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at to beskæftigede befandt sig i en teleskoplæsser med kurv. Personerne anvendte ikke line eller sele i liften og oplyste Arbejdstilsynet om, at de ikke var blevet instrueret heri forud for anvendelsen af teleskoplæsseren.

Virksomheden fik herefter påbud om, at virksomheden straks skal sikre, at teleskoplæsseren anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om straks at sikre, at de beskæftigede er instrueret forud for anvendelse af teleskoplæsseren.

Virksomheden klagede over afgørelserne. Virksomheden mente, at der var tale om kontraktarbejde, hvor de beskæftigede arbejdede for en anden virksomhed.

Regler

Det fremgår af § 17, stk. 1 og 2, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

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

Det fremgår af § 21, i bekendtgørelsen 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.

Det fremgår af § 45, stk. 1, i samme lov, at maskiner skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at anvendelse af tekniske hjælpemidler skal ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Det fremgår af § 9, stk. 2, i samme bekendtgørelse, at sikringsdele eller andet beskyttelsesudstyr skal anvendes efter hensigten, og foreskrevne sikkerhedsforanstaltninger skal iagttages.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt, at virksomheden var rette modtager af afgørelserne, og fastholdt begge påbud, som skulle efterkommes straks.

Nævnet lagde vægt på, at det er virksomheden, der har planlagt og tilrettelagt arbejdet med teleskoplæsseren og ladet det udføre uden anvendelse af sele i liften uden at give de beskæftigede tilstrækkelig instruktion.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at det var virksomheden, der havde stillet teleskoplæsseren til rådighed, ligesom det var virksomheden, der leverede materialer, og det var virksomheden, der havde sat de beskæftigede til at udføre arbejdet på det pågældende sted.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at de to beskæftigede, som virksomheden havde sat til at arbejde i en teleskoplæsser med kurv, arbejdede i 7 meters højde uden at anvende line eller sele i liften.

Nævnet lagde endelig vægt på, at de to beskæftigede, som virksomheden havde sat i arbejde, og som befandt sig i teleskoplæsseren, oplyste, at de ikke forud for anvendelsen af teleskoplæsseren var blevet instrueret i brugen af teleskoplæsseren og anvendelsen af sikkerhedsudstyr (2013-6042-45747, 2013-6020-45748 og 2013-6199-06687).

Sag nr. 4: Påbud til rette modtager om straks at sikre ansatte mod at styrte ned fra et stillads

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at den rette modtager af et påbud var en virksomhed, som lod en af sine ansatte arbejde på et stillads, der ikke var opstillet forsvarligt. Påbuddet drejede sig om at sikre ansatte mod nedstyrtning og gennemstyrtning, uanset at virksomheden ikke selv havde opsat stilladset.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads på baggrund af en ulykke sket samme dag om formiddagen. En ansat fra en virksomhed A var faldet cirka 4,5 meter ned fra et hængestillads.

Ulykken skete, idet dækkene/gulvet på stilladset lå løst oven på hinanden, og da tilskadekomne trådte bagud på hjørnet af dækket/gulvet, vippede det, og tilskadekomne styrtede ned igennem stilladset, fordi gulvet/dækket var ustabil og lå løst.

Virksomhed B var hovedentreprenør på byggepladsen og havde det overordnede ansvar på byggepladsen, ligesom det var virksomhed B, der havde opsat stilladset på byggepladsen.

Virksomhed B havde hyret virksomhed C til at levere beton til byggepladsen, men da C's pumpe var optaget, hyrede C en pumpe, inklusive bemanning af virksomhed A.

Det var beton fra virksomhed C, der blev leveret til byggepladsen ved hjælp af virksomheds A's pumpe og mandskab, herunder skadelidte ved ulykken.

Arbejdstilsynet traf på baggrund af ulykkesundersøgelsen afgørelse med påbud til skadelidtes arbejdsgiver virksomhed A om straks at sikre ansatte mod nedstyrtning og gennemstyrtning fra stilladset på byggepladsen.

Virksomhedens advokat havde i klagen anført, at det var virksomhed B som var hovedentreprenør på byggepladsen og havde det overordnede ansvar på byggepladsen, ligesom det var virksomhed B, der havde opsat stilladset på byggepladsen.

Regler

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

Det fremgår af § 37, stk. 1 – 3, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at der ved arbejde og færdsel i og på stilladser, samt i øvrigt, hvor der er risiko for nedstyrtning eller gennemstyrtning, skal der, hvor det er nødvendigt af hensyn til de beskæftigedes sikkerhed

og sundhed, etableres kollektive sikkerhedsforanstaltninger, f.eks. rækværk, skærme eller net, der effektivt sikrer mod nedstyrtning eller gennemstyrtning. Ved arbejde og færdsel på tage skal der træffes sikkerhedsforanstaltninger som angivet i reglerne.

Sikkerhedsforanstaltningerne skal vælges under hensyn til arbejdets art og karakter, højden, der arbejdes i, samt under hensyn til de forhold, hvorunder arbejdet udføres. Sikkerhedsforanstaltningerne skal desuden vælges således, at faren under deres etablering og fjernelse er mindre end den fare, de skal afværge.

Rækværk, skærme og net m.v. skal være tilstrækkeligt høje, have fornøden styrke og være forsvarligt udført.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt, at virksomhed A er rette modtager af afgørelsen, og fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomhed A straks skulle sikre ansatte mod nedstyrtning og gennemstyrtning fra stilladset på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhed A i forbindelse med levering af beton ved hjælp af virksomhedens pumpe har ladet en af virksomhedens ansatte benytte et stillads, som ikke var forsvarligt opstillet, idet stilladsets dæk/gulv lå løst ovenpå hinanden, ligesom stilladset ikke havde et rækværk med den fornødne styrke.

Nævnet bemærkede til klagen, at uanset at virksomhed A ikke selv har opsat stilladset, er det fortsat arbejdsgiverens ansvar at sikre, at arbejdet er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden var derfor rette modtager af afgørelsen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at en af virksomhedens ansatte arbejdede på et 4,5 meter højt stillads, og på at Arbejdstilsynet konstaterede, at dækkene/gulvene på stilladset lå løst oven på hinanden med deraf følgende risiko for at falde ned.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at det etablerede rækværk ikke var forsvarligt, idet det ikke havde den fornødne styrke (2013-6033-45757).

Sag nr. 5: Mundtlig partshøring fundet tilstrækkelig, og påbud om at sikre uddannelse af arbejdsmiljøorganisationsmedlemmer fastholdt

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en virksomhed havde været tilstrækkeligt partshørt, inden Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om at sikre uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer. Nævnet fastholdt påbuddet og lagde vægt på, at mundtlig høring var tilstrækkelig, fordi sagen vedrørte enkle og forholdsvis overskuelige oplysninger om de faktiske forhold.

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed talte Arbejdstilsynet med virksomhedens arbejdsmiljøleder og to arbejdsmiljørepræsentanter og nogle ansatte, som oplyste at flere arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlemmer af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, ikke havde gennemført en arbejdsmiljøuddannelse, selv om de havde været medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen i mere end 6 måneder.

Arbejdstilsynet foretog ved afslutningen af besøget en mundtlig høring om de forhold, som tilsynet ville give påbud om, og arbejdsmiljølederen underskrev den besøgsrapport, som Arbejdstilsynet afleverer ved afslutningen af et besøg.

Arbejdstilsynet afgav herefter påbud til virksomheden om at sikre uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer uden at foretage yderligere skriftlig høring.

I klagen over påbuddet blev det anført, at virksomhedens ikke var blevet hørt skriftligt, inden påbuddet blev afgivet.

Regler

Det fremgår af § 9, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af den pågældende.

Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første år svarende til 2 dages varighed og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1½ dages varighed. De første 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Det fremgår af § 34, stk. 1, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt, at virksomheden har været tilstrækkeligt partshørt, inden Arbejdstilsynet traf afgørelse i sagen. Nævnet fastholdt, at virksomheden skal sikre uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

Nævnet fandt det tilstrækkeligt, at Arbejdstilsynet havde hørt virksomheden mundtligt ved tilsynsbesøget, idet sagen vedrører enkle og forholdsvis overskuelige oplysninger om de faktiske forhold.

Nævnet lægger herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget talte med virksomhedens arbejdsmiljøleder og bad ham om bemærkninger til sagen, ligesom arbejdsmiljølederen underskrev besøgsrapporten, hvor forholdet om manglende uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer var beskrevet.

Hertil kommer, at det i klagen ikke er anfægtet, at medlemmerne af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation ikke har gennemgået en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

Nævnet lagde således vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at flere arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlemmer af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, ikke har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af det pågældende medlem.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de pågældende medlemmer har været medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen i mere end 6 måneder uden at have gennemgået uddannelsen (2013-6011-51497 og 2013-6193-06801).

Sag nr. 6: Påbud om mekanisk udsugning ved en opvaskemaskine sendt tilbage til fornyet behandling hos Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte et påbud om mekanisk udsugning ved en opvaskemaskine tilbage til Arbejdstilsynet, da det ikke var tilstrækkeligt dokumente-



ret, at de ansatte blev udsat for generende påvirkning fra de dampe, der blev dannet, når maskinen blev åbnet.

Ved et tilsynsbesøg observerede Arbejdstilsynet, at der var placeret en opvaskemaskine i et lokale. Maskinen var placeret under et bord. Der var ikke nogen ventilation ved eller tæt på opvaskemaskinen, og der strømmede varm damp ud i lokalet, når maskinen blev åbnet. Det var en industriopvaskemaskine, der vaskede op ved cirka 64 °C.

Lokalet var cirka 10-15 m², og vinduerne over opvaskemaskinen blev åbnet, hvis der var for meget damp i lokalet. Der blev vasket op minimum 20 gange pr. dag, og det var ikke muligt at lade opvaskemaskinen køle af, inden den blev tømt, da det tog 3 kvarter at varme maskinen op.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skulle etablere mekanisk udsugning ved opvaskemaskinen.

Regler

Det fremgår af § 42, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 35, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdsstedets indretning, at hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter, der er sundhedsskadelige, eller udvikling af aerosoler, ildelugt eller anden generende luftforurening, skal der etableres mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen, hvor den udvikles.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn hjemviste sagen, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at de ansatte, der anvendte opvaskemaskinen, blev udsat for generende påvirkning fra de dampe, der blev dannet, når maskinen blev åbnet.

Nævnet lagde vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af vaskemaskinen alene fremgik, at der var tale om en industriopvaskemaskine, som var placeret under et bord, og at maskinen vaskede op ved cirka 64 °C.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden havde oplyst, at der var tale om en underbordsopvaskemaskine, som ifølge producenten ikke behøvede mekanisk udsugning, ligesom et ventilationsfirma havde bekræftet over for virksomheden, at de aldrig havde monteret mekanisk udsugning på en underbordsopvaskemaskine.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af dampen alene fremgik, at der strømmede varm damp ud i lokalet, når maskinen blev åbnet (2013-6032-45752).

Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK) kan findes på www.ast.dk

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