



Nyhedsbrev nr. 9/2018

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev indeholder resume af 3 udvalgte sager af almen eller principiel interesse, som nævnet afgjorde i oktober 2018.

Afgørelserne kan læses i deres helhed i Retsinformation ved at følge linket indsat efter hver afgørelse.

Lov om arbejdsmiljø

Fastholdelse af afgørelse om, at en virksomhed har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om at forebygge vold og trusler om vold som følge af ran/kassedyk (J. nr. 18-45483)

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed på baggrund af en arbejdsulykke, hvor butikken havde været udsat for ran/kassedyk, og en ansat i den forbindelse kom til skade med sin finger.

Arbejdstilsynet traf afgørelse uden handlepligt om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at forebygge vold og trusler om vold som følge af et ran/kassedyk. Virksomheden fik ikke et påbud, fordi virksomheden efterfølgende havde bragt forholdene i orden ved at have drøftet retningslinjer for ran/røveri med medarbejderne, og hvordan lignende situationer kan forebygges, så medarbejderne ikke kommer til skade.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler om at forebygge vold og trusler om vold som følge af ran/kassedyk.

Nævnet lagde vægt på, at den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko for vold og trusler om vold ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på oplysninger om de ansattes reaktioner og handlinger, da en kunde forsøgte at åbne kassen med kontanter hver gang kassemedarbejderen vendte sig om for at tage cigaretter fra hylden bag kassen efter kundens forespørgsel.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at da den lukkeansvarlige og kassemedarbejderen begge var bag kassen, åbnede den lukkeansvarlige kassen, hvorefter kunden rakte ind over og tog en stak pengesedler fra kassen. Den lukkeansvarlige forsøgte at undgå ranet ved at læne sig ind over og lukke kassen, hvorved den lukkeansvarliges fingre kom i klemme i kassen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at en utilstrækkelig forebyggelse af risikoen for at blive udsat for fysisk eller psykisk vold som følge af ran kan forøge den ansattes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression og i nogle tilfælde posttrau-



matisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer endvidere at få fysiske helbreds-skader, herunder alvorlig legemsbeskadigelse, hvis det er et voldeligt røveri.

Arbejdsmiljøklagenævnet tog også stilling til, om det havde betydning for gyldigheden af Arbejdstilsynets afgørelse, at de ikke havde taget et høringssvar i betragtning.

Nævnet fandt efter en konkret vurdering, at den manglende inddragelse af høringssvaret i afgørelsen ikke havde betydning for afgørelsens gyldighed. Nævnet lagde vægt på, at de forhold virksomheden anførte i høringen, ikke i sig selv var forhold, der, hvis de havde været oplyst, inden Arbejdstilsynet traf afgørelse, ville have ført til et andet resultat.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 8 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer. Et af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden havde iagttaget forebyggelsesprincipperne efter loven i forbindelse med ran, og at der ikke var grundlag for, at Arbejdstilsynet kunne give en afgørelse uden handlepligt.

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 og § 7, stk. 1 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges, tilrettelægges og 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. 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.

Forvaltningslovens § 19, stk. 1, om partshøring.

Du kan læse afgørelsen i sin helhed her:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=205763>

Fastholdelse af påbud om at sikre, at virksomhedens arbejdsmiljørepræsentant gennemfører en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (J.nr. 18-49832)

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed og afgav i den forbindelse påbud om at sikre, at virksomhedens arbejdsmiljørepræsentant skulle gennemføre en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet arbejdsmiljørepræsentanten ikke havde gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, selvom vedkommende havde været medlem af arbejdsmiljøorganisationen i ca. 1½ år og dermed i mere end 3 måneder.

Virksomheden havde 13 ansatte, hvoraf 4 ansatte deler 5 ugentlige vagter á ca. 3 timer. De 4 ansattes arbejdsopgaver bestod i pakning af solgte auktionsvarer til forsendelse.

Nævnet fandt, at arbejdet med pakning af solgte auktionsvarer til forsendelse ikke er omfattet af undtagelsesreglerne, hvorfor de ansatte skulle medregnes ved organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Pakning af solgte auktionsvarer kunne ikke sidestilles med butiksarbejde.

Regler

Det fremgår af § 6a og § 6 e i arbejdsmiljøloven, at der stilles forskellige krav til, hvordan virksomhederne skal samarbejde med de ansatte om sikkerhed og sundhed afhængig af, hvor mange ansatte virksomheden har. Virksomheder med 1-9 ansatte samarbejder ved løbende direkte kontakt og dialog, mens virksomheder skal organisere sig i en arbejdsmiljøorganisation, hvis antallet af ansatte er 10-34.

Det fremgår af § 8, stk. 1, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at alle ansatte, der ikke er ledere, skal medregnes i opgørelsen af antal ansatte. Af bekendtgørelsens § 8, stk. 2, fremgår, at ansatte der er beskæftiget med fx arbejde i butikker og lignende kun tæller med, hvis de er beskæftiget 10 timer eller mere ugentligt.

Det fremgår af § 34 i samme bekendtgørelse, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have gennemført arbejdsmiljøuddannelsen inden 3 måneder efter den pågældende er valgt eller udpeget.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn.

Du kan læse afgørelsen i sin helhed her:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=205767>

Fastholdelse af påbud om at sikre, at ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning i et åbent arbejdsmiljø i en vagtcentral (J.nr. 18-43660)

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos virksomheden og afgav i den forbindelse et påbud om at sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt støjbelastning.

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

Arbejdstilsynet betragter ikke brug af personlige værnemidler som en egnet løsning til at undgå unødigt støj. Det er et grundlæggende princip i forebyggelsen af arbejdsmæssige risici, at foranstaltninger til individuel beskyttelse kun accepteres, hvor en risiko ikke kan afværges på anden måde. Det, fandt Arbejdstilsynet ikke, var tilfældet i den aktuelle sag, da



mulighederne for tekniske og organisatoriske løsninger ikke var udtømte. Værnemidlernes kvalitet og muligheder for individuel justering var dermed uden betydning.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud til virksomheden om at sikre, at ansatte ikke udsættes for en unødigt støjbelastning.

Nævnet lagde vægt på, at der var 45-50 ansatte, der sad tæt i et 300 m² stort åbent arbejdsmiljø. Nævnet lagde også vægt på, at der var en konstant høj summen og snakken, i de 2 timer tilsynsbesøget varede. De ansatte i vagtcentralen oplyste, at de havde koncentrationskrævende arbejde, og at der var et område med ansatte, der skulle tale tysk og engelsk, som krævede særlig koncentration. De ansatte arbejdede i 12 timers vagter, og de var udsat for støjen i lokalet i 12 timer. Der var ansatte, der oplevede, at støjen gav koncentrationsbesvær, summen for ørerne, hovedpine efter arbejdstid, træthed i hovedet og lydoverfølsomhed overfor omgivelserne.

Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer. Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var grundlag for at afgive påbud om unødigt støjbelastning.

Regler

Det fremgår af § 9, stk. 1, i bekendtgørelsen om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødigt støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet, herunder niveauet for infralyd og ultralyd, skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Det fremgår af § 4, jf. bilag 1, pkt. 8, i bekendtgørelse 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 bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed. Det fremgår af pkt. 8 i bilaget, at det er et generelt forebyggelsesprincip, at man skal vedtage foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.

Du kan læse afgørelsen i sin helhed her:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=205765>

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Britta Maar.
