



Nyhedsbrev nr. 3/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har på nævnsmødet i marts måned 2016 og ved afgjorte formandssager truffet 18 afgørelser.

Heraf er de nedenstående afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation, når de er frigivet dér.

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: Fastholdelse af påbud om at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk ved arbejde i en kælder	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV)	4
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at træffe foranstaltninger så ansatte ikke udsættes for unødig støj	6
Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at sikre forsvarlig opstilling af hængestilladser, og at opstillerne har stilladsuddannelsen	7
Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af 25 kg sække løftes forsvarligt, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler	9
Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at sikre at alenearbejde med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges så risikoen for vold imødegås	11

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk ved arbejde i en kælder

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk i et kælderlokale, idet ansatte opholder sig i lokalet op til 4 timer på en arbejdsdag, og de ansatte udsættes for generende træk.

Under et tilsynsbesøg på et hospital konstaterede Arbejdstilsynet, at der forekom kulde og træk i et kælderrum, hvor der var en åben dør ud til en port, som stod åben.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der forekommer trækgener hele året, når døren ud til porten står åben, samt at porten står åben i minimum to timer om dagen. Der forekommer udsving i temperaturen, fordi der forekommer kulde fra september til maj, når døren står åben, og fordi temperaturen stiger, når døren til porten lukkes.



Det blev oplyst af ledelsen, at ansatte er beskæftiget i kælderlokalet i op til fire timer på en arbejdsdag, og at de ansatte oplyser, at de oplever trækken som generende.

Arbejdstilsynet fik under tilsynsbesøget desuden oplyst, at de ansatte har deres daglige gang i kælderlokalet.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund påbud om, at hospitalet skulle sikre tilførsel af frisk luft uden generende træk i kælderlokalet.

Hospitalet klagede over påbuddet og anførte, at der ikke er faste arbejdspladser i kælderlokalet, men at tre ansatte har deres daglige gang i kælderlokalet.

Hospitalet anførte desuden, at omfanget af trækpåvirkningerne ikke er så store for den enkelte medarbejder, at det udgør et sikkerheds- og sundhedsmæssigt problem, og at porten er indrettet med en sluse i form af en eldrevne port yderst og en dobbeltdør mod lokalet inderst. Det er muligt at aflevere mindre varer gennem slusen, hvor dobbeltdøren er lukket under varemottagelsen, så træk undgås.

Både den eldrevne port og dobbeltdøren stod åben under Arbejdstilsynets besøg, uden at der var leverance af varer i gang, samt at det ikke er i overensstemmelse med den generelle instruktion til medarbejderne om, at slusen skal være lukket, hvis der ikke er arbejdsopgaver, der kræver, at der er åbent.

De ansatte har fået udleveret beklædning, der er egnet til at beskytte mod både kulde og træk, samt at den enkelte medarbejder ved normale forhold ikke opholder sig mere end 4 timer i kælderlokalet på en arbejdsdag.

Hospitalet oplyste endvidere, at det ikke kan undgås, at der vil være perioder, hvor porten og dobbeltdøren er åbne samtidigt under levering af varer, og at der i kolde perioder vil være temperatursvingninger i rummet. Dette sker kun ved de større vareleveringer, der forekommer i gennemsnit fem gange dagligt. Slusen vil være åben i højst en halv time pr. gang og samlet to timer i løbet af en arbejdsdag.

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 lovens regler om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler m.v. og stoffer og materialer.

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

Det fremgår af § 34, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at hvert arbejdsrum skal have tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at sikre tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk i kælderlokalet, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at kælderlokalet ved porten, hvor ansatte opholder sig i op til 4 timer på en arbejdsdag, ikke er indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, eftersom de ansatte udsættes for generende træk.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at der forekom kulde og træk i kælderrummet ved porten, hvor døren ud til denne var åben.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at der forekommer trækgener hele året, når døren ud til porten står åben, samt at porten står åben i minimum to timer om dagen.

Flertallet lagde hertil vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at der forekommer udsving i temperaturen, fordi der forekommer kulde fra september til maj, når døren står åben, og fordi temperaturen stiger, når døren til porten lukkes.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at ansatte er beskæftiget i kælderlokalet i op til 4 timer på en arbejdsdag, og at de ansatte oplyser, at de oplever trækken fra porten som generende.

Flertallet bemærkede til klagen, at et arbejdsrum efter reglerne om faste arbejdssteders indretning omfatter ethvert rum, hvor der udføres arbejde.

Flertallet vurderer, at kælderlokalet er et arbejdsrum, idet de ansatte har deres daglige gang i kælderlokalet, og idet de tre ansatte hver især opholder sig i lokalet i op til 4 timer på en arbejdsdag.

Flertallet bemærkede desuden, at flertallet har lagt Arbejdstilsynets konstateringer på tilsynstidspunktet til grund for afgørelsen, herunder at døren til porten stod åben, og at Arbejdstilsynet konstaterede, at der forekom kulde og træk.

Flertallet bemærkede endvidere, at arbejdsgiver efter arbejdsmiljøloven har ansvaret for, at arbejdet til hver en tid kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det gælder også i de tilfælde, hvor ansatte vælger at tilsidesætte en instruktion.

Flertallet henviste desuden til, at beklædning ikke udgør en arbejdsmiljømæssig tilstrækkelig forebyggelse mod den konstaterede generende træk.

Flertallet bemærker endelig, at oplysningerne om, at de ansatte ved normale forhold ikke opholder sig mere end fire timer i kælderlokalet på en arbejdsdag, understøtter, at de ansatte har deres daglige gang i kælderlokalet.

Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 7 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer vurderede, at hospitalet har gjort, hvad der med rimelighed kan forlanges, og at der derfor ikke er grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse (**j.nr. 2015-6032-48156**).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV)

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at der skulle udarbejdes en ATEX-APV og bruges en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at bistå med at efterkomme påbuddet, idet en virksomhed bruger cirka 3000 kg acetone og opbevarer acetone i åbne spande. Acetone har et lavt flammepunkt på -20°C , og i forbindelse med fordampning kan der dannes eksplosiv atmosfære.

Arbejdstilsynet konstaterede under et tilsynsbesøg på en virksomhed, at der i et støberum blev opbevaret åbne spande med acetone, som anvendes til rensning af pensler og maleruller i rummet. Virksomheden bruger cirka 3000 kg acetone om året, hvilket svarer til cirka 10 kg om dagen.

Virksomheden oplyste til Arbejdstilsynet, at virksomheden ikke har udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvori der er foretaget en kortlægning og vurdering af de risici, der kan opstå som følge af den eksplosive atmosfære, der kan dannes ved afrensningsarbejde.

Det er oplyst, at acetone har et lavt flammepunkt på -20°C , og i forbindelse med fordampning kan danne eksplosiv atmosfære.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV), samt et påbud om at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed til at bistå med at efterkomme påbuddet og forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer.

Virksomheden klagede over påbuddet, og oplyste, at fabrikken er opført i 2006-2007 og er blevet bygget med specielle armaturer, som er eksplosionssikret. Stikkontakter og anden elektricitet er placeret i passende afstand fra brandfarlige gasser.

Virksomheden oplyste desuden, at acetone opbevares i særskilt specialbygget rum, som er nedfældet i tilfælde af udslip, og at leverandøren har bekræftet, at der er tale om en gnistfri motor i udsugningsanlægget, samt at leverandøren er uforstående over for påbuddet og ikke mener, at virksomheden skal have en ATEX APV.

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 § 1, i bekendtgørelsen om arbejde i forbindelse med eksplosive atmosfære, at bekendtgørelse gælder for arbejde, hvor der kan opstå fare fra eksplosiv atmosfære.

Ved "eksplosiv atmosfære" forstås en blanding under atmosfæriske betingelser af luft og brændbare stoffer i form af gasser, dampe, tåger eller støv i hvilke forbrændingen efter antændelse breder sig til hele den ubrændte blanding.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at en arbejdsgiver, der lader udføre arbejde omfattet af bekendtgørelsen, skal sørge for, at der udarbejdes skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Områder, som gennem åbninger er eller kan komme i forbindelse med andre områder, hvor eksplosive atmosfærer kan forekomme, skal også inddrages i vurderingen.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et komplekst eller alvorligt arbejdsmiljøproblem, der er omfattet af bekendtgørelsens §§ 8 - 25, dvs. problemer der efter reglerne er vanskelige at løse.

Det fremgår af § 24, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, når der er manglende eller væsentlige mangler ved kortlægning og vurdering af risici fra eksplosiv atmosfære.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at virksomheden skal udarbejde et eksplosions-sikkerhedsdokument (ATEX-APV) samt bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbud og forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at der i virksomhedens støberum blev opbevaret åbne spande med acetone, der har et lavt flammepunkt på -20°C , og i forbindelse med fordampning kan danne eksplosiv atmosfære.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at virksomheden bruger cirka 3000 kg acetone om året, hvilket svarer til cirka 10 kg om dagen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der kan opstå fare fra en eksplosiv atmosfære, når virksomheden anvender acetone til rensning af pensler og maleruller i virksomhedens støberum.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at virksomheden oplyste til Arbejdstilsynet, at virksomheden ikke har udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvori der er foretaget en kortlægning og vurdering af de risici, der kan opstå som følge af den eksplosive atmosfære, der kan dannes ved afrensningsarbejde.

Nævnet lagde i forhold til påbuddet om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver vægt på, at Arbejdstilsynet som følge af de konstaterede forhold på tilsynstidspunktet har afgivet et påbud om at udarbejde et eksplosions-sikkerhedsdokument (ATEX-APV).

Arbejdsklagenævnet bemærkede til klagen, at det ikke har betydning for pligten til at udarbejde en ATEX-APV, om der er foretaget forebyggende foranstaltninger for at imødegå en eksplosionsrisiko, og at der er en pligt til at udarbejde en ATEX-APV, når der udføres arbejde omfattet af reglerne om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6021-53052**).

Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at træffe foranstaltninger så ansatte ikke udsættes for unødigt støj

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed skulle træffe foranstaltninger, så ansatte ikke udsættes for unødige støjbelastninger under arbejdet i en virksomheds hal, da nogle maskiner i hallen støjede og kunne høres meget tydeligt uanset, hvor man opholdt sig i hallen, og gulv, vægge og loft i hallen bestod af beton, ligesom der ikke var opsat nogen former for støjdæmpning af maskinerne eller dæmpning af efterklngen i hallen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at undgå, at ansatte udsættes for unødige støjbelastninger under arbejdet i hallen.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at det ved vurdering af, om der er tale om unødigt støjbelastning, er mere rigtigt at se på det aktuelle støjniveau. Virksomhedens egen måling viste, at støjniveauet er cirka 64-69 dB målt cirka fem cm fra en støjende maskindel, og den højeste værdi, der blev målt, var 74 dB.

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 § 9, stk. 1, i bekendtgørelsen om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at unødigt støjbelastning skal undgås.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud med en præcisering, således at virksomheden skulle træffe foranstaltninger til at undgå, at ansatte udsættes for unødige støjbelastninger under arbejdet i virksomhedens broderihal.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at maskinerne i virksomhedens broderihal støjede og kunne høres meget tydeligt uanset, hvor man opholdt sig i hallen. Støjen var moderat, og at det var nødvendigt at hæve stemmen ved samtale i lokalet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at gulv, vægge og loft i broderihallen bestod af beton, samt at der ikke var opsat nogen former for støjdæmpning af broderimaskinerne eller dæmpning af efterklngen i hallen.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at Arbejdstilsynet vurderede, at det var teknisk muligt at dæmpe støjen i broderihallen.

Nævnet bemærkede til klagen, at nævnet har foretaget en vurdering af, hvorvidt støjen i hallen er unødigt. Ved dette forstås en støjbelastning, som kan dæmpes med rimelige tekniske eller organisatoriske midler. Nævnet henviste til, at Arbejdstilsynet i afgørelsen har oplyst, at det er muligt at mindske støjen ved tekniske foranstaltninger i form af f.eks. støjdemper af maskinerne. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6025-04946**).

Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at sikre forsvarlig opstilling af hægestilladser, og at opstillerne har stilladsuddannelsen

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed straks skulle sikre, at arbejde med opstilling, ændring af opstilling og nedtagning af et hægestillads, der var mere end 3 meter over det omgivende underlag, kun udføres af personer, der har gennemgået en uddannelse og er i besiddelse af et uddannelsesbevis.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der foregik arbejde med nedrivning af en muret skorsten. Der var etableret et hægestillads i toppen af skorstenen. Skorstenen var på tilsynstidspunktet mellem 25 og 30 m høj.

På øverste rækværk var der et åbent felt på ydersiden af stilladset. Der manglede stilladsdæk, og i stedet for stilladsdæk var der udlagt træplanker, som ikke havde samme bredde som stilladsdækket.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at stilladset var opstillet af virksomhedens ansatte, og de ansatte flyttede stilladset i løbet af processen med nedrivningsarbejdet. De ansatte, som havde opstillet stilladset var ikke uddannet stilladsmontører.

Arbejdstilsynet standsede arbejdet med et forbud og afgav blandt andet et påbud om, at det straks skulle sikres, at arbejde med opstilling, ændring af opstilling og nedtagning af hægestilladser, der er mere end 3 meter over det omgivende underlag, kun udføres af personer, der har gennemgået en uddannelse og er i besiddelse af et uddannelsesbevis.

Virksomheden klagede og anførte, at der i dag ikke findes stilladsuddannelse til høje runde og lignende skorstene. Virksomheden havde altid brugt at have en erfaren opstiller med på opgaverne, således at oplæringen sker som sidemandsoplæring.

Virksomheden oplyste desuden, at stilladset var opstillet af 2 ansatte med certifikat og som havde henholdsvis cirka 25 års og 5 års erfaring. En af disse ansatte havde været der en enkelt dag for at give de øvrige ansatte folk nogle fif.

Regler

Det fremgår af § 41, i arbejdsmiljøloven, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, at arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdom, kun må udføres af

personer, der har gennemgået en nærmere angivet uddannelse, aflagt en prøve eller opnået en bestemt alder.

Det fremgår af § 45, stk. 1, i samme lov, at maskiner, maskindele, apparater, redskaber, og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Det fremgår af § 46, i samme lov, at Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler m.v., herunder om opstilling, anvendelse, vedligeholdelse og pasning af tekniske hjælpemidler.

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 § 17, stk. 1 og bilag 1, i samme bekendtgørelse, at der for anvendelsen af de tekniske hjælpemidler, som er nævnt i bekendtgørelsens bilag gælder, at arbejde kun må udføres af personer, der har gennemgået en uddannelse og er i besiddelse af et uddannelsesbevis.

Dette gælder blandt andet arbejde opstilling, ændring af opstilling og nedtagning af stilladser, der er mere end 3 meter høje, samt hængestilladser, der er mere end 3 meter over det omgivende underlag.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejde med opstilling, ændring af opstilling og nedtagning af hængestilladser, der er mere end 3 meter over det omgivende underlag, kun udføres af personer, der har gennemgået en uddannelse og er i besiddelse af et uddannelsesbevis.

Nævnet fandt, at virksomheden ikke havde sikret, at arbejdet med opstilling af hængestillads er udført af personer, der har gennemgået en uddannelse som stilladsmontør og er i besiddelse af et uddannelsesbevis.

Nævnet lagde vægt på, at stilladset var opstillet af virksomheden, og at det blev opstillet af virksomhedens ansatte, der ikke var uddannet stilladsmontører.

Nævnet bemærkede til klagen, at det fremgår af reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at arbejde med opstilling, ændring af opstilling og nedtagning af skorstens- og rygningstilladser og hængestilladser, der er mere end 3 meter over det omgivende underlag, kun må udføres af personer, der har gennemgået en uddannelse og er i besiddelse af et uddannelsesbevis.

Det fremgår desuden af reglerne om arbejdsmiljøfaglige uddannelser, at hængestilladser, der er mere end 3 meter over det omgivende underlag, kun må opstilles, ændres eller nedtages af personer, der har gennemgået en uddannelse. De ansatte skal være i besiddelse af et uddannelsesbevis. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6042-58094**).

Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af 25 kg sække løftes forsvarligt, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at løft af 25 kg sække løftes forsvarligt, idet arbejdet indebar en risiko for sikkerhed og sundhed, da der på en bagervirksomhed blev løftet sække i $\frac{3}{4}$ arms afstand, når nogle sække nederst på en palle blev løftet og placeret i virksomhedens lagerrum og placeret på en hylde.

Ved et tilsynsbesøg på et bageri konstaterede Arbejdstilsynet, at der var et lagerrum placeret i forbindelse med bageriet. Rummet var indrettet med en smal gang med reoler på begge sider, der endte i et rum, der ligeledes var indrettet med hylder.

Bageriet fik leveret mel -og sukkersække, der vejede 25 kg, en gang om ugen. Sækkene blev leveret på palle i gården og blev derefter løftet enkeltvis og båret ind på lageret og placeret på hylder. Herfra blev de løftet enkeltvis, når de skulle anvendes i bageriet.

Arbejdstilsynet konstaterede, at 10 sukkersække var opbevaret på hylde 55 cm over gulvet. Heraf var 5 af sækkene placeret bagved en anden reol, helt op af væggen, således at det ikke var muligt at stå foran hylden, når sækkene skulle placeres på hylden. 6 melsække var opbevaret på $\frac{1}{4}$ palle på lageret.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der blev leveret en palle varer en gang om ugen. Der blev i gennemsnit leveret 7 sukkersække pr. uge. Den pågældende dag blev der leveret 6 sække mel.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at 4 ansatte løftede sækkene, bar dem på plads på lagerreol og bar dem fra lager til bageri. Hver ansat løftede i gennemsnit 2-4 sække pr. uge fra palle til lager, samt cirka 2 sække pr. uge til brug i bageriet.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at de ansatte løftede under knæhøjde, når de nederste sække på pallen i gården blev løftet, og når de nederste melsække blev placeret på $\frac{1}{4}$ palle på lager, samt når de nederste sække blev hentet på lageret.

Der blev løftet med vrid i ryggen/sidebøjning, når sukkersækkene blev placeret bag ved den anden hylde på lageret, og når de igen blev hentet fra hylden på lageret.

Der blev løftet med foroverbøjet ryg, når sukkersækkene blev placeret på hylde bagved, og når de atter blev hentet på lageret. Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed. Løftearbejdet var en del af den ansattes sædvanlige arbejdsopgaver, og de ansatte var beskæftiget med andet tungt arbejde i form af løft og bæring af melsække og håndtering af dej.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet med løft af mel- og sukkersække planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen ved løft af sækkene skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder ved brug af tekniske hjælpemidler.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede, og anførte, at manuel håndtering af sække på 25 kg kan udføres i overensstemmelse med lovgivningen under hensyntagen til anvendelse af korrekt løfteteknik, samt at den beskrivelse af virksomhedens løfteteknik, der ligger til grund for påbuddet, stammer fra den tilsynsførende. Løft af sækkene sker understøttet ved afsætningen af sækken, som er det eneste tidspunkt, hvor der er tale om $\frac{3}{4}$ arms afstand.

Det blev desuden anført, at de øvrige nævnte forværende faktorer ikke er til stede, idet palterne typisk er pakket således, at margarinepakkerne eller 12,5 kg sækkene er nederst. Desuden blev det anført, at hver ansat alene har få løft om ugen.

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 bekendtgørelse 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

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet med løft af 25 kg mel- og sukkersække fra palle til lager og fra lager til bageri indebar en risiko for sikkerhed og sundhed.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at der bliver løftet i $\frac{3}{4}$ arms afstand, når de nederste sække på en palle bliver løftet, og når sækkene bliver placeret på $\frac{1}{4}$ palle i virksomhedens lagerrum, samt at der bliver løftet i $\frac{3}{4}$ arms afstand, når sække med sukker bliver placeret på hylde bagved anden reol.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at de ansatte løfter under knæhøjde, når de nederste mel- og sukkersække på en palle i gården bliver løftet.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte løfter under knæhøjde, når de nederste mel-sække bliver placeret på $\frac{1}{4}$ palle på lager, samt når de nederste sække bliver hentet på lageret.

Flertallet lagde videre vægt på, at de ansatte løftede med vrid i ryggen/sidebøjning, når sukkersækkene bliver placeret bag ved en hylde på lageret, og når de igen bliver hentet fra en hylde på lageret.

Flertallet lagde endelig vægt på, at de ansatte løfter med foroverbøjet ryg, når sukkersækkene bliver placeret på hylde bagved, og når de atter bliver hentet på lageret.

Flertallet lagde til grund, at arbejdet med løft af 25 kg sække er en del af den ansattes sædvanlige arbejdsopgaver, samt at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for den ansatte til løftarbejdet.

Flertallet af nævnets medlemmer bemærkede til klagen, at Arbejdstilsynets konstateringer bygger på sækkenes placeringer på paller og bagved reoler op til væggen, således at det ikke var muligt at stå foran hylden, når sækkene skulle placeres på hylden og de oplysninger, som lederen giver vedrørende løftene i forhold til de konstateringer, der blev gjort.

Flertallet bemærkede endelig, at der ved løft af 25 kg sække i $\frac{3}{4}$ arms afstand, så kan et enkelt løft forårsage en akut skade. Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 7 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et af nævnets medlemmer vurderede, at det ikke er tilstrækkeligt dokumenteret, at der foregår løft, som er sundhedsskadelige (**J.nr. 2015-6023-58884**).

Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at sikre at alenearbejde med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges så risikoen for vold imødegås

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at det straks skulle sikres, at alenearbejdet med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges, så risikoen for vold imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene, da der var risiko for situationer med akut og alvorlig vold, og brug af alarmer ved alenearbejde ikke i alle tilfælde vil kunne sikre den ansatte tilstrækkelig hurtig og effektiv hjælp.

Arbejdstilsynet besøgte et socialpædagogisk opholdssted for unge i alderen 13-18, hvor unge kan anbringes over en periode eller en længere årrække. Medarbejderne arbejder på opholdsstedet hele døgnet.

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøget oplyst, at de unge beboere har en baggrund med kriminalitet, misbrug og omsorgssvigt. Man laver løbende risikovurdering af de unge.

På tilsynstidspunktet var der en af de unge, som var vurderet udadreagerende, og som kunne finde på at angribe eller slå. Der havde været flere episoder med denne unge. Den unge havde tidligere overfaldet en ansat. Ved denne episode trykkede den ansatte på overfaldsalarmen. Der gik 12 minutter, fra der var trykket på alarmerne, til politiet var fremme.

Der havde også været en episode, hvor den unge havde fremsat trusler, kastet med ting og været yderst højtråbende. Herudover var der registreret 2 yderligere episoder i 2015.

Vedrørende omfanget af alenearbejde blev det oplyst, at det forekommer, at ansatte arbejder alene i dagtimerne kl. 8.30 – 16.00 (onsdag kl. 8.30-13.00) og hver nat fra kl. 22.45-7.00.

Desuden arbejdes alene hver anden weekend lørdag fra kl. 8.30-12.00 og søndag fra kl. 8.30-11.00, når de unge bliver på opholdsstedet.

Endelig blev det vedrørende forebyggelse oplyst, at der er alarm, som de ansatte forventes at bære. Ved aktivering går alarmerne til en vagtcentral, der kontakter ledelsen. Efterfølgende rin-

ger ledelsen til den ansatte for at høre, hvad det drejer sig om. Ved akutte situationer kontaktes derefter politiet.

De ansatte kan kontakte ledelsen på alle tider af døgnet, og man laver risikovurdering løbende af de unges adfærd.

Der udarbejdes risikohandleplan, hvis de unges adfærd vurderes hertil. Denne beskriver hvilke signaler de ansatte skal være opmærksomme på, samt generelt om konfliktnedtrapning og specifikt om konfliktnedtrapning i forhold til den enkelte unge.

Der afholdes personalemøde hver anden uge, hvor de unge gennemgås bl.a. ud fra risikovurderinger, og der er opstartet et registreringssystem for vold og trusler, som de ansatte benytter i forbindelse med afrapportering af vagter.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud om, at det på opholdsstedet straks skulle sikres, at alenearbejdet med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges således, at risikoen for vold imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at der ikke er tilstrækkelig hjemmel i lov om arbejdsmiljø til at afgive påbuddet. Der er i det konkrete tilfælde tale om et socialpædagogisk opholdssted og ikke en institution. De unge mennesker er ikke generelt farlige, som dem, der opholder sig på sikrede institutioner.

Desuden blev det anført, at der ikke var givet tilsvarende påbud til andre socialpædagogiske opholdssteder. Påbuddet stiller opholdsstedet i en situation, hvor man skal have langt mere personale end på tilsvarende sammenlignelige institutioner.

Desuden hanviste klager til, at det indgår i Socialtilsynets godkendelse af sociale tilbud, at personalet har de fornødne kompetencer til at håndtere bl.a. konflikter. Det fremgår endvidere af godkendelsesproceduren, at der er et tilstrækkeligt antal ansatte til at løse opgaverne på stedet, jf. lov om social tilsyn.

Regler

Det fremgår af § 2, i arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Det fremgår af § 38, i samme lov, 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 § 39, i samme lov, at Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger og forbud mod særligt farlige arbejder, arbejdsprocesser og -metoder.

Det fremgår af § 77, stk. 1, i samme lov, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

Det fremgår af § 4, 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 vedtagne forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsens bilag.

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.

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 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.

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.

Det fremgår af § 11, i samme bekendtgørelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Det skal sikres, at kun ansatte, der har fået passende instruktion, har adgang til områder, hvor der er en særlig fare.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at det straks skulle sikres, at alenearbejdet med unge med kendt voldelig adfærd tilrettelægges således, at risikoen for vold imødegås hos opholdsstedet. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Nævnet vurderede, at alenearbejdet med pædagogisk arbejde med unge, der har en kendt udadreagerende og voldelig adfærd, på opholdsstedet, ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Risikoen for vold og trusler om vold i alenearbejdet ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af ledelsen fik oplyst, at de ansatte flere gange i løbet af en uge arbejder alene med beboere med kendt voldelig adfærd.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der ifølge ledelsen på tilsynstidspunktet var en af de unge, som var vurderet udadreagerende og voldelig.

Nævnet lagde herved vægt på, at der var risiko for situationer med akut og alvorlig vold, idet der havde været episoder med vold og trusler om vold, samt at arbejdet med den unge indebar stor uforudsigelighed. Det blev oplyst, at der stadig var risiko for, at den unge kunne blive udadreagerende.

Nævnet var opmærksom på, at der er en alarm, som de ansatte bærer, men vurderer, at brug af alarmer ved alenearbejde ikke i alle tilfælde vil kunne sikre den ansatte tilstrækkelig hurtig og effektiv hjælp, da det af ledelsen ved tilsynsbesøget blev oplyst, at alarmer går til en vagtcentral, der kontakter ledelsen, som ringer tilbage til den ansatte for at høre, hvad det drejer sig om. Ved akutte situationer kontaktes derefter politiet.

Ledelsen har desuden oplyst, at det kan tage op til 12 minutter fra alarmer aktiveres, til hjælpen kommer frem.

Arbejdsmiljøklagenævnet henviste vedrørende klagers spørgsmålet om hjemmel til Arbejdstilsynets bemærkninger om, at der med hjemmel i arbejdsmiljøloven er fastsat nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for at være planlagt tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Således fremgår det af reglerne om arbejdets udførelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Nævnet bemærkede vedrørende forholdet til lov om socialtilsyn, at beskyttelseshensynet i lov om socialtilsyn er de borgerne, der er visiteret til de sociale tilbud, mens beskyttelseshensynet i arbejdsmiljøloven er de ansatte.

Det følger af lov om socialtilsyn, at Socialtilsynet godkender og fører driftsorienteret tilsyn med de sociale tilbud. Formålet med denne lov er at bidrage til at sikre, at borgerne ydes en indsats, der er i overensstemmelse med formålet med offentlige og private tilbud efter lov om social service.

Ved arbejdsmiljøloven tilstræbes at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, samt grundlag for at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra Arbejdsmarkedets organisation og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige, og at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, således at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Af reglerne om arbejdets udførelse fremgår, 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.

Af disse bestemmelser fremgår, at arbejdsmiljøloven stiller krav om, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdet udføres forsvarligt, men giver samtidig arbejdsgiveren metodefrihed til at opfylde kravene.

Det fremgår endvidere af arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Ansatte på et socialpædagogisk opholdssted er også omfattet af loven.

Nævnet fandt, at reglerne var overtrådt, da der ved arbejdet på opholdsstedet var risiko for, at de ansatte ved arbejdet udsættes for vold og trusler om vold, og at denne risiko ikke var tilstrækkeligt forebygget. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6020-59286**).

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

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