

Nyhedsbrev nr. 3/2018

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev indeholder resume af 4 udvalgte sager af almen eller principiel interesse, som nævnet afgjorde i marts 2018.

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: Fastholdelse af påbud om at forebygge psykisk og fysisk vold i arbejdet på mellemtrinnet på en skole.....	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om straks at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold på et botilbud.....	5
Sag nr. 3: For sen klage behandlet i nævnet da afgørelser om malearbejde var sendt til en murerentreprenør i stedet for til malerentreprenøren, og afgørelserne blev derfor ophævet.....	8
Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at arbejde i en udgravning foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.....	10

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at forebygge psykisk og fysisk vold i arbejdet på mellemtrinnet på en skole

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at forebygge psykisk og fysisk vold i arbejdet på mellemtrinnet på en skole, da de ansatte ugentligt oplevede elever med en kraftig udadreagerende adfærd, som havde resulteret i spark, slag, verbale trusler eller kasten med genstande mod underviseren eller andre elever, hvor underviseren må gribe ind for at beskytte de andre elever.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en skole, som er en almen skole med 0-9 årgang. Der er 2-3 spor pr. årgang og cirka 600 elever. Derudover er der specialklasser til børn med socio-emotionelle vanskeligheder og børn med opmærksomhedsproblemer, eksempelvis ADHD, i et sådant omfang, at de ikke kan rummes i et almindeligt skoletilbud.

Der er cirka 60 elever i specialklasserne. Samlet på skolen er der cirka 80 ansatte fordelt på lærere, pædagoger og administrativt personale.

Arbejdstilsynet gennemførte to gruppesamtaler med i alt 7 ansatte, der underviser på mellemtrinnet, som oplyste, at der opleves et hårdt miljø i forhold til nogle af eleverne, som har en kraftig udadreagerende adfærd, og at nogle af eleverne kan have diagnoser, som kan give udfordringer, hvis eks. behov for medicineringen ændrer sig.

Det opleves, at der er særlig risiko for udadreagerende adfærd i kravsituationer, eks. hvis der er regler, der skal overholdes, og at underviseren påtaler dette.

Der opleves ugentligt i personalegruppen episoder med verbale trusler, spark, slag eller episoder, hvor en elev er udadreagerende mod andre elever, og hvor underviseren må gribe ind for at beskytte de andre elever.

De ansatte fortalte om forskellige episoder, herunder en episode inden for de sidste 14 dage, hvor en elev i en klasse gik amok og kastede med stole og borde, hvorefter underviseren brød sammen og ikke kunne gå tilbage til klassen.

Der oplyses om andre situationer, hvor en elev smider sakse eller har smidt en hockeystav efter en underviser.

Der har ligeledes inden for den sidste måned været en episode, hvor en underviser påtaler, at en elev ikke må have legetøj med i undervisningen, hvilket medførte, at eleven sparkede underviseren 2 gange på skinnebenet.

Der blev endelig oplyst om en episode, hvor en underviser påtaler en regel overfor en elev. Dette medfører, at eleven går amok. Eleven vælter lokalet og smider alt omkring sig. 2 undervisere må fastholde/skærme eleven med en plade, indtil elevens mor kan afhente eleven. Der råbes trusler i form af "jeg slår jer ihjel", "jeg ved, hvor du bor" og "fucking røvhuller".

Det blev i den forbindelse oplyst, at der udfyldes skemaer til registreringer af vold, men at der ikke opleves opfølgning fra ledelsens side på episoden. Det er uklart, hvad der sker med registreringer om vold og trusler, og at der ikke opleves handling og opfølgning fra ledelsens side. Det er ikke alt, der bliver registreret, da man ikke orker det.

De ansatte oplyste, at der er kendskab til voldspolitikken, men at de føler sig usikre på mange forhold. Det er uklart for den enkelte, hvad der skal opfattes som fysisk og psykisk vold. De ansatte oplever ikke en fælles forståelse/definition af fysisk/psykisk vold. Det opleves, at grænsen for "normalt" rykker sig, og det er svært at sige fra overfor vold i arbejdet.

De ansatte oplever ikke, at voldspolitikken fungerer i praksis, og det opleves tit, at der er kolleger, der bryder sammen i afmagt over at være fyldt op i forhold til hændelser med vold og trusler.

Ledelsen oplyste, at der har været en episode, hvor en elev kaster en stol og skubber en underviser i brystet, og at ledelsen har kendskab til nogle af de ovenfor nævnte episoder. Nogle af underviserene kan have en indgriben i konflikter, der er konfliktoptrappende, og at ledelsen havde kendskab til 1 registret hændelse på mellemtrinnet i dette skoleår.

I forhold til forebyggende tiltag oplyste ledelsen, at der er en voldspolitik, der revideres 1 gang årligt, og at voldspolitikken løbende er italesat og kan findes på intra. Der er taget flere tiltag til uddannelse i konflikthåndtering, bl.a. er der udleveret bøger samt været pædagogisk efteruddannelse KRAB. Ledelsen er med på afdelingsmøder 4-6 gange om året, hvor emner omkring vold kan diskuteres.

Ledelsen oplyste videre, at der ikke er overblik over, hvad der er sket af hændelser og registreringer, og at der ikke arbejdes systematisk med registreringer og episoder i det forebyggende arbejde.

Arbejdstilsynet traf på baggrund af oplysningerne afgørelse med påbud om at forebygge psykisk og fysisk vold i arbejdet på mellemtrinnet på skolen.

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 bekendtgørelsen.

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 § 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.

Følgende fremgår blandt andet af bekendtgørelsens bilag om generelle forebyggelsesprincipper:

(Jf. artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet).

1. Forhindring af risici.
2. Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
3. Bekæmpelse af risici ved kilden.
4. Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i sær-

- deleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
5. Hensyntagen til den tekniske udvikling.
 6. Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
 7. Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
 8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
 9. Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at forebygge psykisk og fysisk vold i arbejdet på mellemtrinnet på skolen.

Nævnet lagde herved vægt på, at der var en risiko for fysisk og psykisk vold i forbindelse med arbejdet på mellemtrinnet på skolen, og at det ikke var forebygget tilstrækkeligt ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Nævnet lagde herved vægt på, at de ansatte ved tilsynsbesøget har oplyst, at der ved arbejdet med elever med en kraftig udadreagerende adfærd ugentligt opleves episoder med fysisk og psykisk vold.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte har oplyst, at der har været flere episoder med udadreagerende elever, som har resulteret i spark, slag, verbale trusler eller kasten med genstande mod underviseren eller andre elever, hvor underviseren må gribe ind for at beskytte de andre elever.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte oplyste om en konkret situation, hvor en elev går amok og kaster med stole og borde, hvilket resulterer i, at underviseren bryder sammen og ikke kan gå tilbage til klassen, og at der ikke opleves nogen opfølgning fra ledelsens side.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte oplyste, at det er uklart, hvad der sker med registreringer om vold og trusler, og at der ikke opleves handling og opfølgning fra ledelsens side. Det ikke er alt, der bliver registreret, og at der er usikkerhed på voldspolitikken i forhold til, hvad der skal opfattes som fysisk og psykisk vold, samt at der ikke opleves en fælles forståelse/definition af fysisk/psykisk vold.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at de ansatte oplyste, at det opleves, at grænsen for "normalt" rykker sig, og at det er svært at sige fra overfor vold i arbejdet, ligesom det opleves, at voldspolitikken ikke fungerer i praksis.

Nævnet lagde herudover vægt på, at skolens ledelse ved tilsynsbesøget oplyste, at der ikke er overblik over, hvad der er sket af hændelser og registreringer, og at der ikke arbejdes systematisk med registreringer og episoder i det forebyggende arbejde.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at skoleledelsen i forhold til de ansattes oplysninger ved tilsynsbesøget oplyste, at der er elever med diagnoser på mellemtrinnet, og at skolen får mange elever ind med problemer fra andre skoler.

Skoleledelsen oplyste desuden, at der er sket en episode, hvor en elev kaster en stol og skubber en underviserer i brystet, og at skoleledelsen har kendskab til nogle af de episoder, som er nævnt af de ansatte, samt har kendskab til 1 registreret hændelse på mellemtrinnet dette skoleår. Nogle af underviserne kan have en indgriben i konflikter, der er konfliktoptrappende.

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

Nævnet bemærkede, at nævnet er opmærksom på, at der på skolen er en voldspolitik, der revideres 1 gang årligt, at der er taget flere tiltag til uddannelse i konflikthåndtering, herunder udleveret bøger og pædagogisk efteruddannelse (KRAB), og at ledelsen er på afdelingsmøder 4-6 gange om året, hvor vold kan diskuteres.

Nævnet fandt imidlertid, at de foretagne tiltag på tilsynstidspunktet ikke var tilstrækkelige til at forebygge den store forekomst af fysisk og psykisk vold.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2017-6024-61032**).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om straks at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold på et botilbud

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om straks at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold på et botilbud, da der var risiko for fysisk og psykisk vold i forbindelse med arbejdet, og at det ikke var forebygget tilstrækkeligt ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et socialpsykiatrisk botilbud for personer med en sindslidelse, som medfører en betydelig eller varig nedsat funktionsevne.

Arbejdstilsynet fik oplyst af ledelsen, at de 22 borgere på botilbuddet alle har psykiske lidelser. 3-4 af disse borgere har et aktivt misbrug parallelt med deres psykiske lidelser, hvilket kan gøre borgerne uberegnelige og udadreagerende. Flere af borgerne er meget letpåvirkelige overfor udefrakommende stimuli, hvilket betyder, at de kan reagere pludseligt og voldsomt på auditive og visuelle påvirkninger.

Selvom de ansatte har et godt kendskab til borgerne, kan beboernes adfærd til tider forekomme uberegnelig, hvorfor det ikke altid er muligt at forudse, hvornår borgerne reagerer voldeligt.

Ledelsen og de ansatte oplyste endvidere, at de ansattes opgaver er at besøge borgerne i deres egne lejligheder, hvor de målrettet og systematisk skal arbejde med borgernes mål og delmål i samarbejde med borgeren.

Ledelsen og de ansatte oplyste videre, at der jævnligt forekommer psykisk vold i form af udsættelse og højtråbende adfærd af forskellig art fra borgerne. Den psykiske vold forekommer på dagligt basis i form af trusler, skænderier, aggressiv fremtoning og hård tiltale.

Herudover er der dagligt episoder med fysisk truende adfærd i form af f.eks.:

- Slag i luften rettet mod de ansatte
- Slag i bord
- Slag med bestik i bord
- Kast med genstande
- Går fysisk tæt på de ansatte
- Hakke med kniv i bord

De ansatte oplyste, at der hele tiden er en latent risiko for alle ansatte for at blive udsat for fysisk eller psykisk vold, fordi alle ansatte kan møde alle borgere, når de bevæger sig rundt på bostedet, og de derfor ofte føler sig utrygge i deres arbejde.

De ansatte oplyste i den forbindelse, at særligt nye medarbejdere f.eks. studerende har en større risiko for udsættelse, fordi de ikke kender borgerne og ikke kender til borgernes habituelle tilstand og eventuelle faresignaler på ændring i adfærd. Ledelsen og de ansatte oplyste, at de daglige episoder med truende adfærd har stået på i lang tid.

Arbejdstilsynet fik ved besøget oplyst, at der i indeværende år er registreret fem arbejdsulykker samt tre nærvæd ulykker, som alle er relateret til psykisk vold og fysisk truende adfærd fra borgerne. De ansatte oplyste, at flere ansatte har været udsat for psykisk vold fra en af bostedets borgere. Ledelsen oplyste, at de er bekendt med den pågældende episode.

Ledelsen og de ansatte oplyste, at de arbejder med et risikovurderingssystem, som de kalder "tryghedsvurderinger", hvor borgerne vurderes ud fra de tre kategorier: rød, gul og grøn. Der er lavet tryghedsvurderinger på 6 borgere. De ansatte oplyste, at de ansatte er instrueret i at revurdere tryghedsvurderingerne på de 6 borgere to gange dagligt.

Ledelsen og de ansatte oplyste, at de ansatte skal registrere både fysisk og psykisk vold. De oplyste, at man kun skal registrere, hvis man føler sig ramt af en hændelse. De ansatte oplyste, at det kun er et fåtal af episoder med psykisk vold og fysisk truende adfærd, som de får registreret.

De oplyste, at de er klar over, at deres "normalgrænse" har rykket sig væsentligt efter mange års arbejde indenfor faget, og at man derfor ikke føler sig ramt på samme måde af en given hændelse.

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 bekendtgørelsen.

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 § 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.

Følgende fremgår blandt andet af bekendtgørelsens bilag om generelle forebyggelsesprincipper:

(Jf. artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet).

1. Forhindring af risici.
2. Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
3. Bekæmpelse af risici ved kilden.
4. Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
5. Hensyntagen til den tekniske udvikling.
6. Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
7. Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
9. Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold på botilbuddet og lagde herved vægt på, at der var risiko for fysisk og psykisk vold i forbindelse med arbejdet, og at det ikke var forebygget tilstrækkeligt ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der forekommer psykisk vold i form af udskældende og højtråbende adfærd og fysisk truende adfærd. Ledelsen og de ansatte oplyste, at episoderne med psykisk og fysisk truende adfærd har stået på i lang tid. De oplyste desuden, at borgergruppen har ændret sig over tid til at blive tungere og tungere.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at det kun er et fåtal af episoder med psykisk vold og fysisk truende adfærd, som de ansatte får registreret. Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte er klar over, at deres "normalgrænse" har rykket sig væsentligt efter mange års arbejde inden for faget, og at man derfor ikke føler sig ramt på samme måde af en given hændelse.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at ledelsen har oplyst, at der inden for det sidste år har været 5 arbejdsulykkesanmeldelser og 3 nærved ulykker, og at de 6 af dem er knyttet op til samme episode.

Nævnet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst af de ansatte, at de internt er dårlige til at kommunikere ud til kollegerne, som er på vagt, hvis de står med en borger, som pludselig skifter fra at være grøn til at være rød, og at dette kan bevirke, at man som ansat pludselig kan opleve helt uforberedt at stå midt i en konflikt med en meget voldsom og aggressiv borger.

Nævnet lagde herudover vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst af de ansatte, at flere ikke er bekendt med instruktion om, hvornår alarm skal anvendes, og at nyindkøbte arbejdstelefoner hele tiden går ud, samt at man ufrivilligt kan komme til at tage lyden fra, hvorved de i flere tilfælde har oplevet, at kolleger har ringet efter hjælp, hvor de ansatte ikke har kunnet høre telefonen, fordi de var kommet til at tage lyden af.

Nævnet lagde endelig vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af risiko for vold forøger medarbejdernes risiko for at blive udsat for 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. 2017-6024-62365**).

Sag nr. 3: For sen klage behandlet i nævnet da afgørelser om malearbejde var sendt til en murerentreprenør i stedet for til malerentreprenøren, og afgørelserne blev derfor ophævet

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en klage over flere afgørelser skulle behandles, da afgørelserne var åbenbare urigtige, da de ikke er afgivet til rette modtager, hvorefter nævnet ophævede alle afgørelser af samme grund.

Arbejdstilsynet havde på baggrund af et tilsynsbesøg på en byggeplads truffet afgørelser med 5 strakspåbud, 1 forbud og 1 rådgivningspåbud til en entreprenørvirksomhed A.

Påbuddene drejede sig om malerentreprisen, som virksomheden i en for sen klage havde anført ikke at have haft, men at påbuddet med rette skulle være givet til entreprenørvirksomhed B, som havde malerentreprisen.

Afgørelserne var truffet efter et tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor Arbejdstilsynet havde talt med en arbejdsgiverrepræsentant, som på tilsynstidspunktet fungerede som formand for entreprenørvirksomhed A, som havde murerentreprisen.

Da Arbejdstilsynet kunne konstatere flere overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med arbejdet med slibning af en væg i en lejlighed på byggepladsen, traf Arbejdstilsynet 6 afgørelser til entreprenørvirksomhed A med påbud, som vedrørte malerarbejdet på pladsen.

På baggrund af de 6 afgørelser traf Arbejdstilsynet desuden afgørelse med påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at løse og forebygge de arbejdsmiljøproblemer, der er truffet afgørelse om.

Fristen for at klage var overskredet.

Entreprenørvirksomhed A, som havde modtaget afgørelserne oplyste i et brev Arbejdstilsynet om, at der desværre var sket en fejl, da det ikke er entreprenørvirksomhed A, der har haft malerentreprisen på byggepladsen og oplyste, at det var entreprenørvirksomhed B, som havde malerentreprisen.

Regler

Det fremgår af § 77, i arbejdsmiljøloven, 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.

Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder 1) at de tilstedeværende øjeblikkeligt fjerner sig fra farezonen, 2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller 3) at arbejde i øvrigt standses.

Det fremgår af § 77 a, i samme lov, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at modtageren af påbud eller andre afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen skal indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, bl.a. med henblik på, at det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden styrkes.

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

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at klagen over de afgivne afgørelser behandles, idet afgørelserne er åbenbare urigtige, da de ikke er afgivet til rette modtager.

Nævnet lagde herved vægt på, at entreprenørvirksomhed A i klagen har oplyst, at virksomheden ikke har haft malerentreprisen ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på byggepladsen, som Arbejdstilsynets afgørelser omhandler.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden i klagen havde oplyst, at det var entreprenørvirksomhed B, der havde malerentreprisen under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, hvor den person, som Arbejdstilsynet talte med var formand, men at pågældende også har fungeret som formand for entreprenørvirksomhed A' ansatte, da de som led i murerentreprisen opsatte gasbeton, idet der var et samarbejde imellem de 2 virksomheder.

Nævnet fandt, at oplysningerne i CVR-registreret understøtter virksomhedens oplysninger i klagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede herefter alle afgørelser til entreprenørvirksomhed A, idet de er åbenbare urigtige, da entreprenørvirksomhed A ikke er rette modtager af afgørelserne.

Nævnet lagde herved vægt på, at entreprenørvirksomhed A i klagen har oplyst, at virksomheden ikke har haft malerentreprisen ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg på byggepladsen, som Arbejdstilsynets afgørelser omhandler.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 18-6470 m.fl.**).

Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at arbejde i en udgravning foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud til en virksomhed om at sikre, at arbejdet i en udgravning foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet konstaterede, at der var blevet arbejdet i udgravning med en dybde af cirka 2 meter og siderne i udgravningen var næsten lodrette, og idet udgravningen ikke var afstivet, og der var tydelige fodaftryk i bunden af udgravningen.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der to dage tidligere var sket en ulykke, hvor en medarbejder var blevet delvist begravet i en udgravning ved et jordskred.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der foregik omlægning af kloakrør i en dybde af cirka 2 m. Anlæggene varierede flere steder fra cirka 70° (i forhold til vandret) og til næsten lodret.

Der var tidligere opgravning med flere rør og ledninger. Udgravningen bestod af fyld og var ikke afstivet. Der var tydelige fodaftryk i bunden af udgravningen.

Ulykken skete i en periode med meget nedbør, og temperaturer svingende over/under frysepunktet. Jorden bestod af sammenblandet fyld sand og ler og med store knolde af sammenpresset knust beton. Siderne stod lidt stejlere på ulykkestidspunktet end på besøgs tidspunktet. Der var ikke foretaget prøver af jorden, og skridningsvinklen var ikke

kendt.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet i udgravning foregår sikkerheds – og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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.

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

Det fremgår af § 34, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at jordarbejde, herunder udgravning til byggegruber, rør, kabler m.v., skal udføres med passende skråningsanlæg eller brug af afstivning eller anden egnet foranstaltning, så fare for jordskred er effektivt imødegået.

Foranstaltningerne skal træffes under hensyn til jordens beskaffenhed, f.eks. nærliggende ældre udgravninger med løsere fyld, samt påvirkninger fra vejrliget. Der skal desuden tages hensyn til særlige belastninger tæt på udgravningen eller aktiviteter i området, der kan påvirke rystelser.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud til virksomheden om at sikre, arbejdet i udgravning foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig, da nævnet vurderede, at arbejdet i udgravning på byggepladsen ikke var planlagt, tilrettelagt og udført således, at det sikkerhedsmæssigt er fuldt forsvarligt, og at der var ulykkesfare i forbindelse med arbejdet i udgravningen.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke nogle få dage tidligere konstaterede, at der blev arbejdet i udgravning med en dybde af ca. 2 meter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at siderne i udgravningen varierede fra ca. 70 grader til næsten lodret. Udgravningen var ikke afstivet, og der var tydelige fodaftryk i bunden af udgravningen.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at jorden bestod af sammenblandet fyld med sand, ler og med store knolde af sammenblandet knust beton, og det blev oplyst, at der inden for de sidste 6 måneder havde været gravet det samme sted i samme dybde.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet på stedet fik oplyst, at der ikke var foretaget prøver af jorden, og skridningsvinklen var ikke kendt.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der var forværende faktorer i forbindelse med udførelsen af arbejdet, idet arbejdet blev udført i en periode med meget nedbør og med temperaturer svingende over/under frysepunktet, hvilket forringer jordens stabilitet.



Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**18-6513**).

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent, souschef Erik Pohl, direkte tlf. 61897443.
