



Nyhedsbrev nr. 4/2015

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde i april måned 2015 truffet 47 af 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: Afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehåndtering i en dagligvarebutik sendt tilbage til Arbejdstilsynet ...	1
Sag nr. 2: Påbud om at fjerne dampe effektivt fra opvaskemaskine sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet	3
Sag nr. 3: Ophævelse af påbud om at holde den årlige arbejdsmiljødrøftelse efter reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed	4
Sag nr. 4: Ophævelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler ved røveri ..	5
Sag nr. 5: Påbud om at standse skorstensfejer på rygningen af et cirka 8 meter højt tag	7

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehåndtering i en dagligvarebutik sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte en afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehåndtering i kasseområdet tilbage til Arbejdstilsynet, da nævnet fandt det uklart, om pengehåndteringen og medarbejdernes opbevaring af nøgler til dropboks og betalingskassen foregik diskret.

Ved et tilsynsbesøg i en dagligvareforretning konstaterede Arbejdstilsynet, at der var 4 betalingskasser placeret i kasseområdet ved kombineret ind- og udgangsdør, og at der ved hver betalingskasse var indrettet en nøglebetjent skuffe/deponeringsenhed til deponering af større kontantbeholdning.

Butikschefen oplyste, at medarbejderne, som betjener betalingskassen, havde nøgle til kassen med kassebeholdningen på sig. Den enkelte medarbejder, der passede betalingskassen, havde også en nøgle på sig, der passede til deponeringsenheden.

Det blev oplyst, at de ansatte er instrueret i, at større sedler, fx 200 (over ca. 4 stk.), 500 og 1000 kr. sedler, løbende skal overføres til deponeringsenheden for at holde kassebeholdningen på maksimalt cirka 4000 kroner.

Overførsel af sedler fra betalingskasse til deponeringsenheden blev fortaget, mens der er kunder ved kassen. Deponeringsenheden kan indeholde et større kontantbeløb. Den enkelte medarbejder ved endt kassebetjening medtog kassetten samt deponeringsenheden og bar den igennem butikken og ud i baglokalet, hvor pengene tælles op.

Ved Arbejdstilsynets italesættelse af forholdene omkring pengehåndtering oplyste ledelsen, at butikken fremadrettet ikke længere ville lade kassemedarbejderne have nøglen til dropboksen på sig eller adgang til denne i betalingskassen. I stedet ville de ved vagtskifte ved betalingskasserne fremadrettet indføre at deponeringsenheden og pengekasse hentes af 2 personer (hvoraf den ene er kassemedarbejderen), hvor den anden medbringer nøgle til dropboksen fra en placering i nøgleskab i kontor i baglokale.

Arbejdstilsynet foretog senere et nyt tilsynsbesøg og observerede, at pengehåndteringen nu foregik som tidligere konstateret. Det blev oplyst ved forespørgsel ved en kassemedarbejder, at de ikke længere opbevarede nøglen til deponeringsenheden i kassen eller på sig, men at den hang i et skab i baglokalet.

På denne baggrund traf Arbejdstilsynet alene en afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehåndtering.

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, 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 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 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 lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehåndtering i kasseområdet, da nævnet fandt det uklart, om pengehåndteringen og medarbejdernes opbevaring af nøgler til dropboks og betalingskassen, som beskrevet og oplyst til Arbejdstilsynet, foregår diskret.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet om adgangen til større kontantbeløb alene havde oplyst, at medarbejderne, som betjener betalingskassen, havde nøgle til kassen på sig, og at denne nøgle desuden passede til deponeringsenheden.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet om den synlige pengehåndtering alene havde oplyst, at de ansatte var instrueret i at foretage løbende overførsler af større sedler, ex. 200 kroner, 500 kroner og 1000 kroners sedler fra kassebeholdningen til deponeringsenheden.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet dermed ikke havde oplyst og beskrevet, hvordan nøglebærerfunktionen medfører, at der er en konkret røveririsiko, som anført af Arbejdstilsynet i begrundelsen for afgørelsen, ligesom Arbejdstilsynet ikke konkret havde oplyst, på hvilken måde den synlige pengehåndtering foregår. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6024-29818**).

Sag nr. 2: Påbud om at fjerne dampe effektivt fra opvaskemaskine sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at fjerne dampe effektivt fra tankopvaskemaskine, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse, da der ikke var tilstrækkelige oplysninger om dampudslippets omfang tidsmæssigt kunne være unødigt generende ved samtidig ophold i rummet.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i dagligvare forretning og konstaterede, at der stod opstillet en tankopvaskemaskine i et af rum i forretningen slagterafdeling. Der var under drift og efter endt cyklus, når låget blev åbnet, en kraftig dampudvikling fra opvaskemaskinen til rummet, hvor der ikke var etableret effektiv mekanisk ventilation i rummet til fjernelse af damp.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at tankopvaskemaskinen kørte cirka 10 gange om dagen, og at tankopvaskemaskinen skyller med vandtemperatur på cirka 70°C.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om at fjerne dampe effektivt fra tankopvaskemaskinen.

Regler

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

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

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at fjerne dampe effektivt fra tankopvaskemaskine, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

Nævnet lagde vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af dampen alene fremgik, at der var en kraftig dampudvikling fra tankopvaskemaskinen til rummet, men ikke om dampudslippets omfang tidsmæssigt kunne være unødigt generende ved samtidig ophold i rummet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det ikke var oplyst, om der i den damp, som kommer fra opvaskemaskinen, er aerosoler eller farlige stoffer, som i øvrigt kan forurene luften. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6040-19707 og 2014-6040-19702**).

Sag nr. 3: Ophævelse af påbud om at holde den årlige arbejdsmiljødrøftelse efter reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud om at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse, da der ikke er hjemmel til at påbyde virksomheden at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Ved et tilsynsbesøg i september måned 2013 spurgte Arbejdstilsynet til en virksomheds samarbejde og sikkerheds og sundhed, og spurgte i den forbindelse til de årlige arbejdsmiljødrøftelser, som efter reglerne skal afholdes hvert år.

Virksomhedens direktør oplyste, at virksomheden ikke havde afholdt årlig arbejdsmiljødrøftelse i det seneste år.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Virksomheden klagede og oplyste i den forbindelse at virksomheden under tilsynsbesøget havde fremvist den seneste arbejdsmiljødrøftelse foretaget i maj måned 2012 til Arbejdstilsynet og oplyste, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2013 ville blive afholdt i november 2013.

Regler

Det fremgår af § 6d, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne skal tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år og fastlægge, hvordan dette skal foregå. I virksomheder med en arbejdsmiljøorganisation sker tilrettelæggelsen i samarbejde med denne.

Arbejdsgiveren skal i virksomheder med 1-9 ansatte hvert år drøfte med de ansatte og arbejdslederne, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Det fremgår af § 9, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at arbejdsgiveren i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation hvert år i samarbejde med medlemmerne i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne

- 1) tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
- 2) fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
- 3) vurderer, om det foregående års mål er nået og
- 4) fastlægger mål for det kommende års samarbejde.

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse, da nævnet fandt, at der ikke er hjemmel til at påbyde virksomheden at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Nævnet lagde er ved vægt på, at der hverken i reglerne om samarbejde eller i AT-vejledningen om samarbejde om sikkerhed og sundhed er grundlag for at fortolke reglerne således, at det er et krav, at der skal være afholdt en arbejdsmiljødrøftelse inden for det sidste år.

Nævnet fandt herved, at reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed efter sin ordlyd alene stiller krav om, at arbejdsgiveren hvert år skal gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse.

Reglerne siger ikke, at arbejdsmiljødrøftelser skal være afholdt inden for det seneste år.

Følgende fremgår af AT-vejledning F.3.2 om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte:

"Afsnit 8. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø skal tilrettelægges, og hvor det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op. ..."

Efter reglens formulering vil det kunne være tilstrækkeligt, at der afholdes en arbejdsmiljødrøftelse f.eks. hvert kalenderår. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6011-33277**).

Sag nr. 4: Ophævelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler ved røveri

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud om, at en virksomhed skulle forebygge risikoen for vold og trusler i forbindelse med røveri, idet nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde godtgjort, at virksomheden ikke har gjort tilstrækkeligt til at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri.

Arbejdstilsynet besøgte en detailbutik, hvor der blev udført ekspedition af kunder ved butikens 3 kasselinjer, og forebyggelse af røveri blev drøftet.

Butikschefen oplyste, at vagtskifte foregår dagligt kl. 16 ved 2 kasselinjer samt kl. 19 ved 1 kasselinje, hvor kassemedarbejderen ved vagtskifte tilkalder en nøgleansvarlig, som har nøglen til dropboksbeholderen på sig.



Kassekassette og dropboks ved vagtskifte transporteres fra en af kasselinjerne igennem butikken til kontor af kassemedarbejder samt medfølgende nøgleansvarlig.

Alle 3 kasselinjer er forsynet med dropboksbeholder, som er placeret ovenover kassekassetten og kassebåndet. Ved vagtskifte frigøres dropboksen af kasselinjeinventaret og kunderne kan se dropboksen i det fri.

Ved vagtskifte forsøges det at guide kunderne over til den anden kasselinje, men ikke altid muligt. Mandag og fredag eftermiddag er de mest travle dage, og hvis der er kunder ved begge kasselinjer, bliver dropboksbeholderen taget ud af kasselinjeinventaret og uden at åbne den transporteres den sammen med kassekassetten ud til kontoret bagerst i butikken.

Transporten af kassekassette foregår med aflåst lukket låg. Kassemedarbejderen bærer nøglen på sig under transporten. Dropboksbeholderen er ikke låst, når den transporteres gennem butikken, da dette ikke er muligt. Transport af kassekassette og dropboks foregår blandt kunder i butikken.

Arbejdstilsynet konstaterede, at man som kunde i kø ved en af kasselinjerne kan se, at dropboksbeholderen bliver lukket op og tømt for kontanter i kasselinjen ved siden af.

Dropboksen er forsynet med et løst låg og kan ikke aflåses. Kasselinjerne er placeret forrest i butikken, og kontoret er beliggende bagerst i butikken, og at transporten foregår mellem kunder.

Det blev konstateret, at der var placeret piktogrammer på butikkens indgangsdør, som ved besøg var tildækket af blomsterbur, men som ved påtale blev fjernet.

Det blev oplyst af butikschefen, at kasseområdet er "zoneopdelt" inden lukketid, således at det blev sikret, at der altid var tilstedeværende ansatte i kasseområdet, samt en som sætter vare op. Der kan ikke hæves over beløb efter kl. 18.00.

Der er tidslås til pengeskab på kontor, som indeholder byttepenge og cigaretter, og pengeafhentning foretages af eksternt vagtselskab. Der afholdes årligt møde omkring røverforebyggelse og instruktion af ansatte.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om at forebygge vold og trusler som følge af røveri i butikken.

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, 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 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 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 lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler i forbindelse med røveri, idet nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde godtgjort, at virksomheden ikke har gjort tilstrækkeligt til at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri.

Nævnet lagde herved vægt på, at det forhold, at kassette og dropboks ved vagtskifte transporteres uaflåst igennem butikken blandt kunder til kontoret af en kassemedarbejder og en nøgleansvarlig, ikke i sig selv indebærer en risiko, idet transporten foregår diskret, uden at kunderne kan se pengene.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det forhold, at det kan forekomme, at nøglebæreren sidder ved kasselinjen og ekspederer med nøgle til dropboksen, som passer til dropboksene i alle tre kasselinjer, ikke i sig selv indebærer en risiko, idet pengehåndteringen ved kassen foregår diskret.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det forhold, at der i 2013 blev udskiftet 2 ansatte blandt personalet, ikke i sig selv indebærer en risiko for røveri.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det forhold, at kunder kan aflure rutinen ved kasselinjen og de faste vagtskifter dagligt kl. 16 ved to kasselinjer og kl. 19 ved 1 kasselinje, ikke af Arbejdstilsynet er beskrevet konkret nok til, at det kan dokumenteres, at det i sig selv indebærer en risiko for røveri.

Nævnet lagde til grund, at virksomheden har gjort flere tiltag for at forebygge røveri i butikken, herunder at der er placeret piktogrammer på butikkens indgangsdør, og at kasseområdet er "zoneopdelt" inden lukketid, således at det blev sikret, at der altid var tilstedeværende ansatte i kasseområdet.

Nævnet lagde desuden til grund, at der ikke kan hæves over beløb efter kl. 18.00, at der er tidslås til pengeskab på kontor, at pengeafhentning foretages af eksternt vagtselskab, og at der afholdes årligt møde omkring røveriforebyggelse og instruktion af ansatte. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6024-39088**).

Sag nr. 5: Påbud om at standse skorstensfejer på rygningen af et cirka 8 meter højt tag

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed straks skulle standse arbejdet med rensning af skorsten på et tag, da der var en overhængende, betydelig fare ved arbejdet på taget, da Arbejdstilsynet konstaterede, at en af virksomhedens medarbejdere stod på tagrygningen af et hus i cirka 7,8 meters højde i gang med at rense husets skorsten uden at være sikret mod nedstyrtningsfare.

Arbejdstilsynet konstaterede, at en virksomheds skorstensfejer stod på tagrygningen af et hus og var i gang med at rense husets skorsten. Der var tale om en 1½ plansvilla, hvor taghældningen var cirka 40 grader, højden til tagfoden 3,6 meter, og tagrygningen var i en højde på cirka 7,8 meter.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle standse arbejdet på taget.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at den ansatte udførte arbejdet i fuld overensstemmelse med den udarbejdede branchevejledning for skorstensfejarbejde, samt at skorstensfejere har lært på sikker og forsvarlig vis at begå sig ved udførelse af arbejdet på et tag.

Virksomheden anførte i den forbindelse, at der er tale om en medarbejder, der via sin uddannelse er særligt trænet og instrueret i at bevæge sig sikkert og fornuftigt. Dertil er medarbejderen iført egne fodtøj, og arbejdet på taget har en varighed på 3-5 minutter, og at der i branchen ikke anvendes faldsikring, når der er tale om arbejde af så kort varighed.

Regler

Det fremgår af § 38, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 13, nr. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle standse arbejdet på taget.

Nævnet lagde vægt på, at der på tilsynstidspunktet var en overhængende, betydelig fare ved arbejdet på taget, da Arbejdstilsynet konstaterede, at en af virksomhedens medarbejdere stod på tagrygningen af et hus i cirka 7,8 meters højde i gang med at rense husets skorsten uden at være sikret mod nedstyrtningfare.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede til klagen, at nævnet vurderer, at der forelå en overhængende betydelig fare for, at virksomhedens medarbejder, som stod på tagrygningen af et hus i ca. 7,8 meters højde, kunne styrte ned og med alvorlig personskade eller død til følge.

Nævnet bemærkede desuden, at det ikke har betydning for sagen, om der er tale om en kortvarig arbejdsopgave på 3-5 minutter eller længere, da virksomhedens medarbejder på intet tidspunkt under arbejdet på taget var sikret mod nedstyrtning.

Nævnet bemærkede endelig, at der ikke er truffet afgørelse efter reglerne om bygge- og anlægsarbejde, og at afgørelsen drejer sig om adgangsforholdene til taget. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6020-63313**).



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