



## Nyhedsbrev nr. 4/2016

Arbejdsmiljøklagenævnet har på nævnsmødet i april måned 2016 og ved afgjorte formandssager truffet 41 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](http://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: Påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i akutmodtagelsen på et hospital sendt tilbage til Arbejdstilsynet.....	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at undersøge den samlede daglige løftemængde pr. medarbejder i forbindelse med løft af kasser ved plukkearbejde i et varelager.....	4
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejdet med dækning med gran på en kirkegård udføres sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarligt og knæliggende arbejde undgås.....	6
Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker på grund af elektrisk strøm.....	7
Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at sørge for tilstrækkelig mekanisk ventilation ved arbejde med organiske opløsningsmidler.....	9
Sag nr. 6: Ophævelse af afgørelse om, at en arbejdspladsvurdering (APV) skal være tilgængelig for alle medarbejdere .....	11
Sag nr. 7: Fastholdelse af påbud om brug af autoriseret rådgivervirksomhed til at bistå med at efterkomme påbud om, at løft af mælkekasser udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.....	12

---

## Lov om arbejdsmiljø

---

### Sag nr. 1: Påbud om at sikre, at høje følelsesmæssige krav i akutmodtagelsen på et hospital sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte et påbud om, at høje følelsesmæssige krav ved arbejde i et hospitals akutmodtagelse ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed, tilbage til Arbejdstilsynet, da det ikke var tilstrækkeligt oplyst, hvordan forebyggende tiltag fungerer, herunder om tiltagene bliver anvendt af sygeplejerskerne i det daglige, når de har været udsat for høje følelsesmæssige krav under arbejdet med patienterne.

Under et tilsynsbesøg på et hospital holdt Arbejdstilsynet en gruppesamtale med ti ansatte fra hospitalets akutafdeling. Årsagen til samtalen var, at der foreligger en risiko for, at sygeplejerskerne udsættes for høje følelsesmæssige krav under arbejdet med patienterne i akutafdelingen.

De ansatte oplyste, at der ikke foreligger en systematisk måde, hvormed der kan samles op på belastende hændelser.

De ansatte oplyste under gruppesamtalen, at de ikke opsøger ledelsen for at tage en snak om, hvor svær en opgave har været, og således undgår ledelsen at snakke om særlige voldsomme hændelser i arbejdet.

De ansatte oplyste ved gruppesamtalen, at de har hørt om defusing, men at det ikke foregår på afdelingen.

Afdelings ledelse oplyste, at ledelsen har mulighed for at følge med i, hvorvidt en ansat i en given vagt skulle blive belastet.

Ledelsen oplyste i den forbindelse, at den nærmeste leder møder ind klokken 6.45, hvor hun taler med nattevagten og dagvagten, og går tidligst klokken 16.00, hvor hun igen har kontakt til nattevagten.

Ledelsen oplyste, at oversygeplejersken på stående fod kunne nævne 12 ansatte, som har henvendt sig til hende i 2014, samt at afdelingspsygeplejersken dagligt oplever, at ansatte henvender sig med en bred vifte af problemstillinger, som de pågældende føler behov for at tale om.

I et notat til Odense Universitetshospitals høringssvar til Arbejdstilsynet oplyste 2 teamledere, at de har været med til at lave defusing i dagligdagen og tage vare på/samle op på kolleger efter traumatiske oplevelser.

Det blev oplyst, at der på afdelingen er etableret forebyggende foranstaltninger, og at ledelsen har oplyst, at forebyggelsen består både af formaliserede, specifikke indsatser bl.a. defusing, debriefing, krisehjælp hos psykolog, samt daglig forebyggelse i form af sparring, samtale med ledelsen, supervision samt mentor og vejledere for nyansatte.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle sikre, at høje følelsesmæssige krav i sygeplejerskers arbejde med patienter i akutmodtagelsen ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

### **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 reglerne om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler m.v., og om stoffer og materialer.

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

Det fremgår af § 39, stk. 1, 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.

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 bekendtgørelsens forebyggelsesprincipper.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt 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, stk. 1, 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.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sikre, at høje følelsesmæssige krav i sygeplejerskers arbejde med patienter i akutmodtagelsen ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at det ikke er tilstrækkeligt oplyst, hvordan de beskrevne forebyggende tiltag fungerer, herunder om tiltagene bliver anvendt af sygeplejerskerne i det daglige, når de har været udsat for høje følelsesmæssige krav under arbejdet med patienterne.

Flertallet lagde vægt på, at ti ansatte fra afdelingen under gruppesamtale med Arbejdstilsynet har oplyst, at der ikke foreligger en systematisk måde, hvormed der kan samles op på belastende hændelser.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte under gruppesamtalen oplyste, at de ikke opsøger ledelsen for at tage en snak om, hvor svær en opgave har været, og således undgår at snakke om særlige voldsomme hændelser i arbejdet, samt at de har hørt om defusing, men at det ikke foregår på afdelingen.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at ledelsen har oplyst, at ledelsen har mulighed for at følge med i, hvorvidt en ansat i en given vagt skulle blive belastet.

Ledelsen oplyste i den forbindelse, at den nærmeste leder møder ind klokken 6.45, hvor hun taler med nattevagten og dagvagten, og går tidligst klokken 16.00, hvor hun igen har kontakt til nattevagten.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at ledelsen har oplyst, at oversygeplejersken på stående fod kunne nævne 12 ansatte, som har henvendt sig til hende i 2014, samt at afdelingssyge-

plejersken dagligt oplever, at ansatte henvender sig med en bred vifte af problemstillinger, som de pågældende føler behov for at tale om.

Flertallet lagde endelig vægt på, at to teamledere i notat har oplyst, at de har været med til at lave defusing i dagligdagen og tage vare på/samle op på kolleger efter traumatiske oplevelser. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

**Mindretalsudtalelse:** Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderede, at sagen er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Mindretallet vurderede, at Arbejdstilsynets afgørelse skal fastholdes. Der foreligger ikke en tilstrækkelig forebyggelse af den konstaterede risiko for høje følelsesmæssige krav, idet de forebyggende foranstaltninger ikke bliver anvendt (**j.nr. 2015-6024-30995**).

---

## **Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at undersøge den samlede daglige løftemængde pr. medarbejder i forbindelse med løft af kasser ved plukkearbejde i et varelager**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed skulle undersøge den samlede daglige løftemængde pr. medarbejder i forbindelse med plukkearbejde, idet der forelå en konkret mistanke om, at de ansattes samlede daglige løftemængde af kasser ikke foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.**

Arbejdstilsynet konstaterede under et tilsynsbesøg på en virksomhed, at de ansatte i en hal løftede mellem 262,3 kg og 472,6 kg i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand i løbet af 30 minutter. Desuden konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat i en anden hal løftede 227 kg i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand i løbet af 30 minutter.

Der var desuden tale om, at de ansatte, for så vidt angår de kasser, som vejede over 7 kg, løftede samlet mellem 7 kg og 47,5 kg i underarmsafstand i løbet af 30 minutter.

I alle virksomhedens fire lagerhaller blev der løftet kasser i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand, samtidig med at der forekom løft med forværende faktorer i form af asymmetriske løft med vrid i ryggen, løft med foroverbøjet ryg eller løft med en kombination af vrid og foroverbøjning i ryggen.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte til at løfte kasserne fra paller på gulv til paller på plukkevogne, og at de ansatte ikke konsekvent brugte muligheden for at højdeindstille pallen, som der plukkes til.

Virksomheden oplyste, at det af Arbejdstilsynet observerede arbejde var repræsentativt, og at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg fik oplyst, at de ansatte ikke er tilknyttet en bestemt hal, men bliver flyttet rundt efter behov.

### **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.

Det fremgår af § 4, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at der ved vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den nødvendige fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at undersøge den samlede daglige løftemængde pr. medarbejder i forbindelse plukkearbejde, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at der forelå en konkret mistanke om, at de ansattes samlede daglige løftemængde af kasser fra paller på gulv til paller på plukkevogne ikke foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg konstaterede, at de ansatte på virksomhedens varelagre løftede mellem 262,3 kg og 472,6 kg i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand i løbet af 30 minutter, og at en ansat i virksomhedens kølehal løftede 227 kg i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand i løbet af 30 minutter.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der desuden var tale om, at de ansatte, for så vidt angår de kasser, som vejede over 7 kg, løftede samlet mellem 7 kg og 47,5 kg i underarmsafstand i løbet af 30 minutter.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der ved løft af kasser i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand forekom løft med forværende faktorer i form af asymmetriske løft med vrid i ryggen, løft med foroverbøjjet ryg eller løft med en kombination af vrid og foroverbøjning i ryggen.

Flertallet lagde ydermere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte til at løfte kasserne fra paller på gulv til paller på plukkevogne, og at de ansatte ikke konsekvent brugte muligheden for at højdeindstille pallen, som der plukkes til.

Flertallet lagde endelig vægt på, at virksomheden under klagesagen har oplyst, at det af Arbejdstilsynet observerede arbejde er repræsentativt, og at Arbejdstilsynet under besøget fik oplyst, at de ansatte ikke er tilknyttet en bestemt hal, men bliver flyttet rundt efter behov.

Arbejdstilsynets billeder og videoer fra tilsynsbesøgene understøtter Arbejdstilsynets konstateringer. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

**Mindretalsudtalelse:** Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderer, at påbuddet bør ophæves, da det ikke er tilstrækkeligt dokumenteret, at der er en konkret mistanke om, at der er en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, og da Arbejdstilsynets påbud har en metodelignende karakter (**j.nr. 2015-6023-53510**).

---

### **Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejdet med dækning med gran på en kirkegård udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og knæliggende arbejde undgås**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at arbejdet med grandækning på en kirkegård planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og så overbelastning ved knæliggende arbejde undgås, idet ansatte arbejdede i knæliggende arbejdsstilling med benene sammenklemt i knæleddene, og arbejdede med bøjet ryg og vrid i ryggen samt med bøjet nakke og vrid i nakken.**

Arbejdstilsynet konstaterede under tilsynsbesøg på en kirkegård, at ansatte arbejdede med grandækning i knæliggende arbejdsstilling med benene sammenklemt i knæleddene. De ansatte arbejdede desuden med bøjet ryg og vrid i ryggen samt med bøjet nakke og vrid i nakken, når de klippede og placerede gran på et gravsted.

Arbejdstilsynet konstaterede endvidere, at de ansatte arbejdede med armene løftet fremad i mere en halvarms rækkeafstand ved placeringen af gran på gravstedet.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at de to ansatte havde knæliggende arbejde hele dagen dagligt i fem uger, hvor der skulle lægges 4,3 ton gran på i alt 286 gravsteder, samt at der i de sidste tre uger var tre ansatte om arbejdet med grandækning.

Arbejdstilsynets afgav på den baggrund påbud om at sikre, at arbejdet med grandækning på kirkegården planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og således, at overbelastning ved knæliggende arbejde undgås.

Menighedsrådet, som var arbejdsgiver, klagede over påbuddet.

#### **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 § 39, stk. 1, 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.

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 en samlet vurdering, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske og psykiske sundhed.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at Menighedsrådet skal sikre, at arbejdet med grandækning på kirkegården planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og således, at overbelastning ved knæliggende arbejde undgås.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg havde konstateret, at to af Menighedsråds ansatte arbejdede med grandækning på kirkegården i knæliggende arbejdsstilling med benene sammenklemt i knæleddene, og at de ansatte under arbejdet med klipning og placering af gran på gravstedet arbejdede med bøjet ryg og vrid i ryggen samt med bøjet nakke og vrid i nakken.

Nævnet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte arbejdede med armene løftet fremad i mere en halvarms rækkeafstand ved placering af gran på gravstedet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der er tale om langvarigt knæliggende arbejde, idet Arbejdstilsynet fik oplyst, at de to ansatte havde knæliggende arbejde hele dagen dagligt i fem uger, hvor der skulle lægges 4,3 ton gran på i alt 286 gravsteder, samt at der i de sidste tre uger var tre ansatte, som arbejdede med grandækning.

Nævnet bemærke til klagen, at nævnet ser på forholdene på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg ved vurderingen af, hvorvidt der foreligger en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Det har derfor ikke betydning for afgørelsens gyldighed, hvad Menighedsrådet vil gøre i fremtiden for at efterkomme Arbejdstilsynets påbud. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6020-07018**).

---

## **Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker på grund af elektrisk strøm**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed straks skulle forebygge risiko for ulykker på grund af elektrisk strøm, idet der på tidspunktet for en arbejdsulykke, hvor en ansat fik elektrisk stød, ikke var truffet effektive foranstaltninger herimod, idet der ved underboring af en vej forelå en risiko for med en elektrisk ledende slange at ramme et spændingsførende kabel i jorden.**

I forbindelse med arbejdet med underboring af en vej var der sket en arbejdsulykke, idet en ansat fik elektrisk stød, da en skydeslange havde ramt et spændingsførende kabel i jorden.



Arbejdstilsynet undersøgte ulykken samme dag, som ulykken skete, og fik oplyst, at man ikke havde fulgt en fastlagt procedure om at lokalisere og frigrave et kabel, inden underboringen startede.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at der var foretaget en underboring 20-25 meter fra ulykkesstedet, hvor kablet lå i en skellinje, og at man derfor havde regnet med, at kablet også ville ligge i skellinjen ved ulykkesstedet.

Arbejdstilsynet konstaterede, at en tegning viste, at kablet, som ved den forrige boring, var vist til at ligge i skellinjen, men længere ude mod kørebanen. Tegningen var ikke målfast, så den nøjagtige afstand fra skellinjen kunne ikke ses på tegningen.

Arbejdstilsynet fik på stedet oplyst, at virksomheden havde en fast instruks om, at man altid skal tjekke kablers placeringer på tegningen, lokalisere kabler med søger og derefter frigrave kablerne, så de kan overvåges under underboringen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud om, at virksomheden straks skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm under arbejdet.

### **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 reglerne om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler m.v., og om stoffer og materialer.

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

Det fremgår af § 39, stk. 1, 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.

Det fremgår af § 13, nr. 1, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm og lignende.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet vurderede, at der på tidspunktet for arbejdsulykken ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge, at de ansatte ikke udsattes for en ulykkesrisiko hidrørende fra elektrisk strøm, idet der forelå en risiko for med en elektrisk ledende skydeslange at ramme et spændingsførende kabel i jorden.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg samme dag, som ulykken skete, fik oplyst, at man ikke havde fulgt en fastlagt procedure om at lokalisere og frigrave



kablet inden underboringen startede. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6020-07097**).

---

## **Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at sørge for tilstrækkelig mekanisk ventilation ved arbejde med organiske opløsningsmidler**

**Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed skulle sørge for at etablere tilstrækkelig mekanisk ventilation, der kan fjerne udviklet luftforurening på det sted, hvor den udvikles, men sendte påbud om, at virksomheden skulle bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejds miljøområdet tilbage til Arbejdstilsynet, da det ikke var tilstrækkeligt oplyst, hvorvidt der er tale om en sundhedsskadelig luftforurening.**

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der i et rum på en virksomhed, hvor der arbejdes med det organiske opløsningsmiddel Butanon var en tydelig og kraftig lugt, selv om der i rummet var en mekanisk ventilation, som var i drift.

I rummet stod en 200 liters tromle, hvor primer, hærder og Butanon blev omhældt efter blanding. Der var låg på tromlen, hvor der var etableret udsparinger til rørgennemføringer. Disse sluttede ikke tæt om rørene, idet der var ca. 5 cm åbning rundt om rørene ned til væsken i tromlen.

Det fremgik af sikkerhedsdatabladet, at den anvendte Butanon var mærket: Lokalirriterende. R67: Dampe kan give sløvhed og svimmelhed og H 336: Kan forårsage sløvhed og svimmelhed, og at Butanon har en MAL – kode: 5-1.

Det blev oplyst, at der opholder sig ansatte i rummet en til to gange dagligt i 5 minutter, når der udskiftes tanke, to gange dagligt i et minut, når det automatiske blandingsanlæg inspiceres, samt en gang om ugen i en til to timer, når blandeudstyr i rummet rengøres.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skal sørge for at etablere tilstrækkelig mekanisk ventilation i rummet, der effektivt fjerner udviklet luftforurening i form af dampe fra organisk opløsningsmiddel, samt et påbud om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejds miljøområdet.

### **Regler**

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

Det fremgår af § 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 § 77a, stk. 1, 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 § 4, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et alvorligt arbejdsmiljøproblem, der er omfattet af §§ 8 – 25, dvs. vanskelige at løse.

Det fremgår af § 17, nr. 1, i samme bekendtgørelse, at Arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor der ikke er etableret en effektiv mekanisk udsugning.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden skulle sørge for at etablere tilstrækkelig mekanisk ventilation, der kan fjerne udviklet luftforurening på det sted, hvor den udvikles.

Nævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at der i rummet var en tydelig og kraftig lugt, selv om den etablerede mekaniske ventilation var i drift under tilsynsbesøget.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der i rummet var en 200 liters tromle, hvor primer, hærder og Butanon blev omhældt efter blanding. Der var låg på tromlen, hvor der var etableret udspæringer til rørgennemføringer. Disse sluttede ikke tæt om rørene, idet der var ca. 5 cm åbning rundt om rørene ned til væsken i tromlen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Butanon, der blev anvendt har MAL – kode: 5-1, og at den anvendte Butanon var mærket: Lokalirriterende. R67: Dampe kan give sløvhed og svimmelhed og H 336: Kan forårsage sløvhed og svimmelhed.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der opholder sig ansatte i rummet en til to gange dagligt i 5 minutter, når der udskiftes tanke, to gange dagligt i et minut, når det automatiske blandingsanlæg inspiceres, samt en gang om ugen i en til to timer, når blandeudstyr i rummet rengøres.

Vedrørende rådgivningspåbuddet vurderede nævnet, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse, idet der mangler oplysninger, der kan belyse, hvorvidt der er tale om sundhedsskadelig luftforurening.

Nævnet lagde herved vægt på, at det fremgår af sikkerhedsdatatablad, at det organiske opløsningsmiddel Butanon har MAL – kode: 5-1, og er mærket: Lokalirriterende. R67: Dampe kan give sløvhed og svimmelhed og H 336: Kan forårsage sløvhed og svimmelhed.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke er tilstrækkelige oplysninger på sagen, som godtgør, om den forurening, som de ansatte er udsat for i rummet bevirker, at der er tale om en

sundhedsskadelig luftforurening. Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6032- 07039 og 2016-6010-06940**).

---

## **Sag nr. 6: Ophævelse af afgørelse om, at en arbejdspladsvurdering (APV) skal være tilgængelig for alle medarbejdere**

**Arbejdsmiljøklagenævnet sendte Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at virksomhedens APV er tilgængelig for alle medarbejdere, tilbage til Arbejdstilsynet, da Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at den APV, som vedrørte arbejdet ved virksomhedens afdelingskontor ikke var tilgængelig for de ansatte, som normalt udfører arbejde på stedet.**

Arbejdstilsynet kom på tilsynsbesøg i en virksomheds afdelingskontor med få ansatte. Arbejdstilsynet traf en ansat på stedet, som ikke kunne vise en arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at virksomhedens APV er tilgængelig for alle ansatte.

Virksomheden klagede over afgørelsen og oplyste, at det var en chauffør, som var til stede ved Arbejdstilsynets besøg, og at pågældende ikke var ansat ved afdelingskontoret, men alene tilså kontoret, når den ansatte havde ferie. Han skulle alene tjekke, om der var varme på, og om der havde været frostskeer mm. Chaufføren var ansat under virksomhedens hovedafdeling, og som sådan omfattet af hovedafdelingens APV.

### **Regler**

Det fremgår af § 15 a, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen, og at sikre, at resultatet heraf gøres synlig.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om at sikre, at virksomhedens APV er tilgængelig for alle medarbejdere.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at den APV, som vedrørte arbejdet ved virksomhedens afdelingskontor ikke var tilgængelig for de ansatte, som normalt udfører arbejde på stedet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomheden har oplyst, at den chauffør, som var til stede ved Arbejdstilsynets besøg, ikke var ansat ved afdelingskontoret, men alene tilså kontoret, når den ansatte havde ferie. Han skulle alene tjekke, om der var varme på, om der havde været frostskeer mm.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at arbejdsgiveren har oplyst, at chaufføren var ansat under hovedkontoret, og som sådan omfattet af hovedafdelingens APV. Nævnets afgørelse blev truffet af et enig nævn (**J.nr. 2015-6021-00328**).

---

## **Sag nr. 7: Fastholdelse af påbud om brug af autoriseret rådgivervirksomhed til at bistå med at efterkomme påbud om, at løft af mælkekasser udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, da Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed påbud om, at arbejdet med løft af mælkekasser i kølerummet udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvilket efter reglerne automatisk udløser et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.**

Under et tilsynsbesøg hos en dagligvarevirksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat i et kølerum løftede mælkekasser, der vejede 16 – 17 kg, og at håndteringen foregik i  $\frac{3}{4}$  arms afstand og med en række forværende faktorer i form af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger med foroverbøjet ryg og løft under knæhøjde.

Løftarbejdet var en del af den ansattes sædvanlige arbejdsopgaver.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at arbejdet med løft af mælkekasser i kølerummet udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Samtidig med dette påbud fik virksomheden et påbud om at bruge autoriseret rådgiver på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbuddet herom.

Virksomheden klagede alene over rådgiverpåbuddet, da virksomheden fandt at have løst et identisk arbejdsmiljøproblem inden for det seneste år på virksomheden, og at løsningen umiddelbart kan overføres.

Virksomheden anførte, at medarbejderne løbende instrueres i løfteteknik - en instruktion, som blandt andet omfatter eksempelvis e-learning med løft og træk.

Det faktum, at en enkelt medarbejder ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg ikke løftede i overensstemmelse med virksomhedens instruktioner, dokumenterer ikke i sig selv, at virksomhedens instruktion og tilsyn ikke er en egnet løsning. Tværtimod er det virksomhedens såvel som virksomhedens partsrepræsentants vurdering, at man ved at følge virksomhedens instruktion, kan løfte sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det var virksomhedens opfattelse, at den løsning, som også har været i brug de seneste 12 måneder, kunne tages i brug straks ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, hvorfor der ikke er grundlag for at fastholde rådgivningspåbuddet.

### **Regler**

Det fremgår af § 77a, 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 § 4, nr. 1, 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 eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af §§ 8 – 25, dvs. vanskelige at løse.

Det fremgår af § 9, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører løft af byrder, der udføres som led i den sædvanlige arbejdsfunktion, og vægten overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, og/der samtidigt forekommer en eller flere forværende faktorer i form af arbejde med foroverbøjet ryg, vrid eller asymmetriske løft eller arbejde med løftede arme.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbud om, at arbejdet med løft af mælkekasser i kølerummet udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg hos virksomheden konstaterede, at den ansatte løftede mælkekasser, der vejede 16 – 17 kg, og at håndteringen foregik i  $\frac{3}{4}$  arms afstand og med en række forværende faktorer i form af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger med foroverbøjet ryg og løft under knæhøjde.

Flertallet lagde desuden vægt på, at løftarbejdet var en del af den ansattes sædvanlige arbejdsopgaver.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet på den baggrund traf afgørelse med påbud om, at arbejdet med løft af mælkekasser i kølerummet udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at arbejdet med løft af mælkekasser i kølerummet udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt vedrører derfor et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som automatisk udløser et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Den eneste undtagelse hertil er, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Undtagelsen skal forstås snævert, således at der skulle have været løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og løsningen skulle kunne tages i brug umiddelbart i forbindelse med Arbejdstilsynets besøg.

Flertallet fandt ikke, at der i sagen er oplysninger om, at virksomheden har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted.

Flertallet fandt derfor, at der er baggrund for et påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed.

I forhold til klagen henviste flertallet til Arbejdstilsynets udtalelse, hvor det oplyses, at Arbejdstilsynet ikke er enig i, at påbuddet kan løses/har været løst alene ved instruktion indenfor det seneste år, og at man ikke alene ved at følge virksomhedens instruktion kan løfte sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Flertallet bemærkede til klagen, at påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed gives, når forholdene i det underliggende påbud opfylder kriterierne i reglerne.

Flertallet bemærkede desuden, at virksomhedens partsrepræsentants oplysninger om at virksomheden løbende instruerer medarbejderne i løfteteknik, ikke ændrer på det forhold, at der blev foretaget løft af mælkekasser med en vægt på 16-17 kg, og som har håndtag 15 cm inde på den korte side og har en bredde på 40 cm, og at løftene blev foretaget fra rullebure i cirka 150 cm højde til en placering på rullebure på gulvet.

Flertallet bemærkede således, at partsrepræsentantens oplysninger om at virksomheden løbende instruerer medarbejderne i løfteteknik, ikke ændrer på det forhold, at Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet konstaterede, at der blev foretaget løft af mælkekasser i u hensigtsmæssige arbejdsstillinger, der vejede 16 – 17 kg.

Flertallet bemærkede desuden, at påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til løsning af arbejdsmiljøproblemer har til formål at sikre, at virksomheden har løst arbejdsmiljøproblemet på en tilfredsstillende måde.

Arbejdsgiveren, der har modtaget rådgivningspåbud, skal på Arbejdstilsynets anmodning kunne dokumentere, at rådgivningsvirksomheden har bekræftet, at rådgivningspåbuddet og det eller de påbud, der udløste rådgivningspåbuddet, er efterkommet.

Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed er således også båret af et hensyn til det fremadrettede arbejdsmiljø, herunder, at virksomheden bliver i stand til fremadrettet at løse denne type problemer således, at virksomheden kan forebygge, at problemerne gentager sig. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

**Mindretalsudtalelse:** Et mindretal på 4 nævnsmedlemmer fandt, at der ikke er grundlag for påbuddet om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, da virksomheden ved instruktion har løst et identisk arbejdsmiljøproblem (**J.nr. 2016-6010-10511**).



---

Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK) kan findes på [www.ast.dk](http://www.ast.dk)

---

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

---