



Nyhedsbrev nr. 5/2015

Arbejdsmiljøklagenævnet har på 2 møde i maj måned 2015 truffet i alt 66 af afgørelser.

Heraf er de nedenstående udvalgte 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 | 2 |
| Sag nr. 1: Fastholdelse af afslag på dispensation fra reglen om særskilte omklædningsrum og uhindret adgang til håndvask med rindende varmt vand i forbindelse med arbejde med epoxy | 2 |
| Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at give tilstrækkelig instruktion og sikre hurtig og effektiv hjælp til voldsansatte på et bosted for psykisk syge misbrugere med behandlingsdomme med kendt og/eller uforudsigelig adfærd | 4 |
| Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at træffe forebyggende foranstaltninger i arbejdet med indsatte i et fængsel | 7 |
| Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af 13 kg tunge spande udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt | 10 |
| Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at koordinatoren på en byggeplads indkalder alle arbejdsgiverne på byggepladsen til sikkerhedsmøder | 13 |
| Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at unge under 18 år kun i enkelttilfælde løfter kasser på 17, 3 kg, da der skal tages hensyn til, at løft i videst muligt omfang ikke overstiger 12 kg og skal foretages tæt ved kroppen | 14 |
| Sag nr. 7: Påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra udstødningsskasser sendt tilbage til Arbejdstilsynet til ny vurdering | 16 |
| Sag nr. 8: Fastholdelse af påbud om straks at sikre fyldestgørende instruktion for ansatte ved losning af container | 17 |
| Sag nr. 9: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler i forbindelse med arbejdet med pengeåndtering i en postafdeling i en dagligvarebutik .. | 19 |
| Sag nr. 10: Fastholdelse af påbud om straks effektivt at sikre vejarbejdere i udgravning mod risiko for påkørsel | 21 |
| Sag nr. 11: Fastholdelse af afgørelse til rette modtager af påbud om straks at sikre egne ansattes færdsel på adgangsveje på en byggeplads | 23 |
| Sag nr. 12: Fastholdelse af afgørelse om at sikre forsvarlig anvendelse af en rundsav .. | 25 |
| Lov om røgfri miljøer | 26 |
| Sag nr. 13: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at der ikke ryges indendørs på en pub | 27 |

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af afslag på dispensation fra reglen om særlige omklædningsrum og uhindret adgang til håndvask med rindende varmt vand i forbindelse med arbejde med epoxy

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et afslag på dispensation fra velfærdsforanstaltninger i forbindelse med epoxyarbejde, idet der ikke foreligger sådanne særlige forhold, at det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt at tillade afvigelser fra reglerne om arbejde med stoffer og materialer.

En virksomhed søgte om dispensation fra kravene velfærdsforanstaltninger i forbindelse med virksomhedens arbejde med epoxy.

Virksomheden oplyste, at der på virksomheden ikke var indrettet separat omklædningsrum og vandforsyning i det arbejdsrum, hvor der arbejdes med epoxy, men at der er adgang til varmt og kold vand 20 meter fra arbejdsbordet, og arbejdskittel til brug for epoxyarbejdet ophænges på krog på arbejdsbordet, når den ikke bliver brugt og er således ikke i nærhed af andre medarbejders tøj.

Virksomheden oplyste i ansøgningen, at det er en enkelt medarbejder, der foretager epoxylimning af mikrokomponenter 1-2 timer om ugen, og at der er indrettet et særligt afmærket arbejdsbord til denne arbejdsproces med stænk og udsugningskasse med udkast til fri luft. Mængden af epoxy, der håndteres, er typisk 20-50 gram, og alt arbejde udføres i transparent stænkasse med handsker.

Arbejdstilsynet besigtigede ved tilsynsbesøg arbejdet i epoxyarbejdsområdet og vurderede, at der forelå risiko for kontakt med stoffet i forbindelse med håndtering af epoxyaffald, herunder ved kontaminerede handsker, der er brugt til rensning og limning af produkter, brugt epoxyemballage samt papir/klude, der anvendes til at aftørre f.eks. spild eller i forbindelse med rengøring.

Arbejdstilsynet vurderede også, at der var risiko for, at handsker kan gå i stykker, og at medarbejderen kan tage handsker af, samtidig med at huden på hænderne eller arbejdstøjet bliver forurenet, samt at medarbejderen utilsigtet kan komme i kontakt med stoffet, f.eks. i tilfælde af, at beholderen vælter og stoffet kommer i kontakt med tøjet og derved huden.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med afslag på dispensation.

Virksomheden klagede over afslaget og anførte at der håndteres meget små mængder epoxy, og at i de 4 år virksomheden har udført epoxyarbejde, har der aldrig forekommet kontaminering af tøj.

Virksomheden anførte desuden, at virksomheden ikke har mulighed for at indrette separat omklædningsrum og vandforsyning i arbejdsrummet.

Regler

Det fremgår af § 48, i arbejdsmiljøloven, at stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, kun må fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

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

Det fremgår af § 5, stk. 3, bilag III, pkt. 8.2 og 8.3, i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer, at arbejde med epoxyharpikser og isocyanater skal ske i overensstemmelse med de særlige krav, som blandt andet er:

Pkt. 8.2 På arbejdsstedet og så vidt muligt i selve arbejdslokalet, hvor der arbejdes med stofferne eller materialerne, skal der være uhindret adgang til håndvask med rindende, håndvarmt vand. Vandhanerne må ikke være håndbetjente.

Pkt. 8.3 Personer, der arbejder med stofferne eller materialerne, skal have særskilte omklædningsrum.

Det fremgår af § 24, i samme bekendtgørelse, at direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt, og i det omfang det er foreneligt med direktiv 98/24/EF af 7. april 1998 om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet mod risici i forbindelse med kemiske agenser.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om afslag på dispensation fra velfærdsforanstaltninger i forbindelse med epoxyarbejde, idet der ikke foreligger sådanne særlige forhold, at det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt at tillade afvigelser fra reglerne om arbejde med stoffer og materialer.

Nævnet lagde vægt på, at der foreligger risiko for, at medarbejderen, der arbejder med epoxy, utilsigtet kan komme i kontakt med stoffet, at epoxyprodukter er sundhedsskadelige stoffer, og at der ikke findes nogen bagatelgrænse for anvendelse af epoxyprodukter, da disse stoffer er meget potente i forhold til eksem/allergi. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6031-30025**).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at give tilstrækkelig instruktion og sikre hurtig og effektiv hjælp til ansatte på et bosted for psykisk syge misbrugere med behandlingsdomme med kendt og/eller uforudsigelig adfærd

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse, således at et bosted skal forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på et bosted, og at bostedet skulle sikre tilstrækkelig instruktion på bostedet, da der forekommer alenearbejde i og uden for bostedet, herunder alenearbejde uden en kollegas viden om, hvor medarbejderen opholder sig i hvilket tidsrum.

Arbejdstilsynet gennemførte tilsynsbesøg på et botilbud til borgere med psykisk sygdom, hvor personalet er udegående medarbejdere og består af medarbejdere med både pædagogisk og sundhedsfaglig baggrund.

Botilbuddet har 2 adresser, hvor det ene er et tilbud efter servicelovens § 108, og det andet er et tilbud efter servicelovens § 107.

Medarbejderne oplyste, at beboerne er borgere med psykisk sygdom, herunder borgere med dobbeltdiagnoser, borgere med misbrug og borgere med kendt voldelig adfærd herunder uforudsigelig adfærd. Bostedet er kendt for at kunne rumme beboere, som ikke kan rummes andre steder.

Ledelsen oplyste, at klientellet har ændret sig de seneste år, hvilket forklares ved et ændret rusmiddelindtag, som betyder, at klientellets adfærd er blevet mere "hurtigtgående". Det betyder, at medarbejderne skal være mere på vagt og så vidt muligt undgå at korrigere beboerne for at forebygge konflikter.

Medarbejderne oplyste, at ledelsen har givet retningslinjer om, at de skal være to medarbejdere ad gangen på den ene adresse. I praksis ved medarbejderne dog ikke altid, hvor den anden er, fordi tidsplanerne kan skride. Desuden er den ene medarbejder ofte færdig før den anden og går derfor tilbage til kontoret for at udnytte arbejdstiden med andre opgaver.

Det betyder, at medarbejderne jævnligt er alene på adressen, eller at de to kollegaer, der er til stede, ikke ved hvor i huset den anden er. Endelig sker det også, at en medarbejder går alene på adressen i løbet af dagen.

Ledelsen oplyste, at der ikke er retningslinjer for, hvornår og hvor medarbejderne går med beboere ud af huset bortset fra, at de ikke må køre i bil med beboere. Medarbejderne fortæller en kollega, hvor de går hen eller skriver det i kalenderen.

Arbejdstilsynet afgav efter besøget påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på bostedet.

Regler

Det fremgår af § 17, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

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 § 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 bilag 1.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af bilag 1, at forebyggelsesprincipperne er:

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.

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.

Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

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.

Det fremgår af § 18, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til.

Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med 1) ansættelsen, 2) forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne, 3) indførelse eller ændring af arbejdsudstyr og 4) indførelse af ny teknologi.

Den nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter og skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skal forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på bostedet, og at virksomheden skal sikre tilstrækkelig instruktion på bostedet.

Nævnet lagde vægt på, at der forekommer alenearbejde i og uden for bostedet, herunder alenearbejde uden en kollegas vidende om, hvor medarbejderen opholder sig i hvilket tidsrum.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at hvis der ringes alarm fra en beboers lejlighed, skal en medarbejder fra en anden adresse komme med en "Master Key" for at låse døren op og komme medarbejderen til hjælp.

Nævnet lagde desuden vægt på, at beboerne på bostedet er psykisk syge, nogle beboere har dobbeltdiagnoser, er misbrugere, har behandlingsdomme, og/eller kendt udadreagerende og/eller uforudsigelig adfærd, samt at der har været episoder, hvor medarbejderne har været udsat for verbale trusler og fysisk vold.

Nævnet lagde endelig vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af risiko for vold og trusler om vold forøger medarbejdernes risiko for at blive udsat for vold og trusler om vold, samt

at udsættelse for vold og trusler kan forøge medarbejdernes risiko for at få fysiske skader og for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression, i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD).

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden, at medarbejderne på bostedet ikke har fået en tilstrækkelig instruktion i at udføre alenearbejde i og udenfor bostedet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved samtale med ledelsen fik oplyst, at der ikke er retningslinjer for, hvornår og hvor en medarbejder går med en beboer ud af huset, bortset fra at medarbejderen ikke må køre i bil med en beboer.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at ledelsen oplyste, at der ikke er nogen konkrete retningslinjer for at gå i kælderen, men at medarbejderen går derned sammen med en beboer og fortæller en kollega, hvor de går hen. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6024-66680 og 2015-6020-22193**).

Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at træffe forebyggende foranstaltninger i arbejdet med indsatte i et fængsel

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at en virksomhed skal træffe forebyggende foranstaltninger i arbejdet med de indsatte i et fængsel, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på lang sigt, idet virksomhedens foranstaltninger for høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Arbejdstilsynet var på et særligt indsatsbesøg med fokus på det psykiske arbejdsmiljø i et fængsel, som sørger for, at frihedsstraffe bliver afsonet, og at de indsatte bliver støttet og motiveret til at leve en tilværelse uden kriminalitet.

Arbejdet som fængselsbetjent består i såvel sikkerheds- og kontrolopgaver over for de indsatte. Herudover består arbejdet i at visitere celler for ulovlige rekvisitter, udføre narkotests og lign.

Fængselsbetjentene skal desuden støtte og motivere de indsatte i en personlig udvikling, så deres muligheder for at klare sig efter afsoningen bliver bedre.

Herudover er der administrative opgaver i forbindelse med sagsbehandling, udbetaling af løn fra arbejdsdrift mv., ligesom arbejdet indebærer samarbejde med andre myndigheder, uddannelsesinstitutioner mv.

Arbejdstilsynet vurderede, at medarbejderne i fængslet er udsatte for høje følelsesmæssige krav i arbejdet, da medarbejderne i det daglige møder meget komplekse krav i form af de dilemmaer, som ligger i at have en kontorfunktion samtidig med at udføre opgaver med at støtte de ansatte og sørge for, at de ikke udøver fysisk og psykisk vold mod hinanden, samt sikre egen og kollegers sikkerhed.

Medarbejderne oplever jævnligt vold imellem indsatte som følge af, at der er forskellige grupperinger, som skaber et hårdt miljø, der afføder magtdemonstrationer og jævnlig vold mellem de indsatte.

Vold og trusler imod medarbejderne kan forekomme, og det kan være nødvendigt for medarbejderne at anvende magt, hvis de skønner, at det kan være livstruende for de indsatte i forbindelse med de indsattes indtagelse af stoffer.

Medarbejderne oplyste, at der er indsatte, som fylder meget, som har en opførsel, der er afvigende, og i følge medarbejdernes vurdering burde være på et andet fængsel, da medarbejderne mener, at de ikke har den nødvendige viden til opgaven.

Medarbejdere og ledelsen oplyste, at det stiller store krav til samarbejdet med arbejdsdriften, når der kommer indsatte, som ikke passer ind, eller som forudsætter, at medarbejderne kan tage hensyn og rumme dem.

De ansatte har mange opgaver og indsatte, aktuelt op til 52-54 indsatte, hvilket kræver, at medarbejderne kan læse og forudse adfærd, hvilket medarbejderne oplyser ikke er muligt at kunne.

Medarbejderne fandt sig ikke i tilstrækkelig grad klædt på til at kunne håndtere de meget komplekse krav, som de stilles overfor, ligesom de ikke er sikret en tilstrækkelig supervision og feedback.

Medarbejderne oplyste, at medarbejderne ikke uddannes systematisk i forhold til at forstå og handle i forhold til afvigende adfærd, psykiatriske diagnoser o.l.

De ansatte oplyste, at der ikke sker systematisk efteruddannelse i forhold til at skulle håndtere indsatte med psykiske problemer, afvigende adfærd eller banderelationer. Der er enkelte kurser, som kan søges individuelt.

Ledelsen har hertil oplyst, at der er mulighed for kurser i uddannelsescentrets regi, der retter sig mod medarbejdere, der skal rustes til at tage sig af indsatte med psykisk ustabil adfærd.

Disse kurser er i første række tiltænkt medarbejdere i det lukkede system, hvor behovet er størst, men fængslet har afviklet kurset et par gange lokalt for centralvagtens personale og andre interesserede fra de øvrige afdelinger og vil være opmærksom på denne mulighed i forbindelse med årets medarbejderudviklingssamtaler.

Medarbejderne oplyste, at medarbejderne ikke modtager tilstrækkelig supervision i forbindelse med arbejdet med de indsatte.

Medarbejderne oplyste, at kollegial feedback ikke fungerer ude på afdelingerne, idet feedback af flere kolleger bliver betragtet som kritik. Det er derfor vanskeligt at håndtere i de nuværende rammer.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

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 fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med den præcisering, at virksomheden vedrørende høje følelsesmæssige krav skal træffe forebyggende foranstaltninger i arbejdet med de indsatte i fængslet, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på lang sigt, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomhedens foranstaltninger vedr. høje følelsesmæssige krav i arbejdet med de indsatte, ikke er forebygget tilstrækkeligt, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på lang sigt.

Flertallet lagde vægt på, at medarbejderne i det daglige møder meget komplekse krav i form af de dilemmaer, som ligger i at have en kontorfunktion samtidig med at udføre opgaver med at støtte de ansatte og sørge for, at de ikke udøver fysisk og psykisk vold mod hinanden, samt sikre egen og kollegers sikkerhed.

Flertallet lagde desuden vægt på, at medarbejderne jævnligt oplever vold imellem indsatte som følge af, at der er forskellige grupperinger, som skaber et hårdt miljø, der afføder magtdemonstrationer og jævnlig vold mellem de indsatte.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at vold og trusler imod medarbejderne kan forekomme, og at det kan være nødvendigt for medarbejderne at anvende magt, hvis de skønner, at det kan være livstruende for de indsatte i forbindelse med de indsattes indtagelse af stoffer.

Flertallet lagde desuden vægt på, at medarbejderne har oplyst, at der er indsatte, som fylder meget, som har en opførsel, der er afvigende.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at medarbejdere og ledelse har oplyst, at det stiller store krav til samarbejdet med arbejdsdriften, når der kommer indsatte, som ikke passer ind, eller som forudsætter, at medarbejderne kan tage hensyn og rumme dem.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte har mange opgaver og indsatte, aktuelt op til 52-54 indsatte, hvilket kræver, at medarbejderne kan læse og forudse adfærd, hvilket medarbejderne oplyser ikke er muligt at kunne.

Flertallet fandt herved, at medarbejderne ikke i tilstrækkelig grad er klædt på til at kunne håndtere de meget komplekse krav, som de stilles overfor, ligesom de ikke er sikret en tilstrækkelig supervision og feedback.

Mindretalsudtalelse: 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at virksomhedens forebyggende foranstaltninger ikke er tilstrækkelige vedrørende de høje følelsesmæssige krav (**j.nr. 2014-6024-34649**).

Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af 13 kg tunge spande udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed skulle sikre, at løft af spande i støberiet udføres sikkerhed og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt fastholdt påbudt om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, da ansatte løftede spande med en vægt på 11,3 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand under bæring hen til afsætning samt under løft af spande ned og op.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at to af virksomhedens ansatte løftede spande med en vægt på 11,3 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand under bæring af spande hen til afsætning efter vejning samt under løft af spande ned og op af vakuumbeholder.

Der blev løftet med foroverbøjet ryg efter afvejning, under løft ned og op af en beholder, under blanding, når blandingen blev siet, samt når spanden blev løftet ned til kanten af en form.

Der blev løftet og båret spande med én hånd efter afvejning, og spandene blev båret 5-8 meter hen til en form. Det blev oplyst, at løftearbejdet er en del af de ansattes sædvanlige arbejdsopgaver. Arbejdstilsynet optog billeder på tilsynstidspunktet.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle sikre, at løft af spande udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

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 bekendtgørelsen 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 og stk. 3, i samme bekendtgørelse, at 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, jf. de i bilaget opregnede faktorer.

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet og iværksættelse af foranstaltninger skal ske med hensyntagen til de i stk. 1 og 2 nævnte faktorer og i overensstemmelse med §§ 5 - 11.

Det fremgår af bilaget til samme bekendtgørelse, at vurderingsfaktorer er:

1. Byrdens beskaffenhed

Manuel håndtering af en byrde kan medføre risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis byrden

- er for tung eller for stor
- er uhåndterlig eller vanskelig af få fat på
- er i ustabil balance eller har et indhold, der kan forskubbe sig
- er placeret på en sådan måde, at den skal holdes eller håndteres i en vis afstand fra kroppen, eller med bøjet eller drejet krop
- på grund af sin form og/eller sin beskaffenhed vil kunne påføre den beskæftigede kvæstelser, navnlig hvis han rammes af den.

2. Den nødvendige fysiske anstrengelse

En fysisk anstrengelse kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis den

- er for stor
- kun kan foregå ved, at kroppen drejes
- kan medføre, at byrden pludselig bevæger sig
- foregår med kroppen i en ustabil position.

3. Arbejdsstedets beskaffenhed

Arbejdsstedets beskaffenhed kan øge risikoen for sikkerhed eller sundhed, hvis

- arbejdet udføres på et sted, hvor der ikke er tilstrækkelig plads, navnlig i højden
- gulvet er ujævnt, hvorfor der er fare for at snuble, eller er af en sådan art, at fodtøj glider på det
- arbejdsstedets indretning eller forholdene i øvrigt forhindrer håndtering af byrder i en arbejds højde eller i en arbejdsstilling, der er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarlig
- gulv eller underlag er niveauforskudt, hvilket indebærer, at byrden må håndteres i forskellige højder
- gulv eller støttepunkt er ustabil

- temperaturen, fugtigheden eller ventilationen er uhensigtsmæssig.

4. Arbejdsforhold i øvrigt

Arbejdet kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis det medfører et eller flere af følgende forhold

- for hyppig eller for langvarig belastning af især ryggen
- utilstrækkelige perioder til fysiologisk hvile eller restitution
- løftning, sænkning eller transport over for store afstande
- et arbejdstempo, der pålægges den beskæftigede af en arbejdsproces, han ikke selv kan variere.

Det fremgår af § 3, stk. 3, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivervirksomheder, arbejdsgiveren skal vælge en rådgivningsvirksomhed, der er autoriseret til det område, som det eller de arbejdsmiljøproblemer, der udløser rådgivningspåbudet, vedrører.

Det fremgår af § 4, nr. 1, i samme bekendtgørelse, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et eller flere af følgende afgørelser:

1. 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 § 5, i samme bekendtgørelse, at der afgives ikke rådgivningspåbud til arbejdsgiveren efter § 4, nr. 1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

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

1. vægten overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og
2. 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 påbud om, at virksomheden skal sikre at løft af spande i støberiet udføres sikkerhed og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at to af virksomhedens ansatte løftede spande med en vægt på 11,3 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand under bæring af spande hen til afsætning efter vejning samt under løft af spande ned og op af vakuumbeholder.

Nævnet lagde desuden vægt på, at to af virksomhedens ansatte løftede spande med en vægt på 13 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand ved krydsblanding, samt når blandingen blev siet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at to af virksomhedens ansatte løftede spande med en vægt på 13 kg i underarmsafstand, når spandene blev løftet og båret hen til formen, hvor blandingen blev hældt i.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at der i forbindelse med håndteringen og løft af spandene var flere faktorer, der forværede belastningen.

Nævnet lagde herved vægt på, at der blev løftet med foroverbøjet ryg efter afvejning, under løft ned og op af vakuumbeholderen, under krydsblanding, når blandingen blev siet, samt når spanden blev løftet ned til kanten af formen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der blev løftet med asymmetriske vrid i ryggen efter afvejning, under krydsblanding, når blandingen blev siet, samt når spanden blev løftet ned til kanten af formen, og at der blev løftet og båret spande med én hånd efter afvejning, hvorved ryggen belasttes cirka dobbelt så meget som ved løft midt foran kroppen med to hænder.

Nævnet lagde videre vægt på, at spandene blev båret 5-8 meter hen til formen, at spandene var varme, og at processen kræver præcision, da hurtige og bratte bevægelser vil forstyrre processen, samt at tid er afgørende, da materialet ellers stivner.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at de ansatte også i $\frac{3}{4}$ arms afstand løftede en spand på 25 kg fra enten 60 eller 120 cm højde, og at løftearbejdet er en del af de ansattes sædvanlige arbejdsopgaver. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6023-53853 og 2014-6010-53897**).

Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at koordinatoren på en byggeplads indkalder alle arbejdsgiverne på byggepladsen til sikkerhedsmøder

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at koordinatoren på en byggeplads indkalder alle arbejdsgiverne på byggepladsen til sikkerhedsmøderne, da en entreprenør som arbejder som underentreprenør for en anden entreprenør, ikke har været indkaldt til sikkerhedsmøderne på byggepladsen.

Under tilsynsbesøget blev det oplyst, at underentreprenøren ikke har været indkaldt til sikkerhedsmøderne på byggepladsen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud til bygherren om straks at sikre, at koordinatoren indkalder alle arbejdsgiverne på byggepladsen til sikkerhedsmøderne.

Bygherrens partsrepræsentant klagede på bygherrens vegne over Arbejdstilsynets afgørelse, idet partsrepræsentanten ikke var enig i Arbejdstilsynets vurdering af, at bygherren skal sikre, at koordinatoren indkalder alle arbejdsgivere på arbejdspladsen til sikkerhedsmøder.

Nævnet skal til klagers udtalelse om, at virksomheden på vegne af bygherren er uenige i afgørelsen, henvise til, at bygherren efter reglerne om bygherrens pligter skal sørge for, at koordinator indkalder arbejdsgiverne eller disses repræsentanter til sikkerhedsmøderne.

Regler

Det fremgår af § 37, i arbejdsmiljøloven, at ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal bygherren planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

Det fremgår af § 16, stk. 2, i bekendtgørelsen om bygherrens pligter, at bygherren skal sørge for, at koordinator på vegne af bygherren indkalder arbejdsgiverne eller disses repræsentanter og medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationerne på byggepladsen til sikkerhedsmøderne og sørge for, at koordinator leder møderne, samt at der udarbejdes referat af møderne.

Referatet sendes til mødedeltagerne, bygherren, alle arbejdsledere, de beskæftigede virksomheder, medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationerne samt eventuelle tillidsrepræsentanter.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om straks at sikre, at koordinatoren indkalder alle arbejdsgiverne på byggepladsen til sikkerhedsmøderne.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der på tidspunktet for tilsynsbesøget arbejdede 165 ansatte på byggepladsen fra flere forskellige firmaer.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ved besøget fik oplyst, at en entreprenør arbejder som underentreprenør for en anden entreprenør på byggepladsen, og er derfor arbejdsgiver på byggepladsen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det under tilsynsbesøget desuden blev oplyst, at underentreprenøren ikke har været indkaldt til sikkerhedsmøderne på byggepladsen.

Til klagers udtalelse om, at partsrepræsentanten på vegne af bygherren er uenige i afgørelsen, henviste nævnet til, at bygherren efter reglerne om bygherrens pligter skal sørge for, at koordinator indkalder arbejdsgiverne eller disses repræsentanter til sikkerhedsmøderne **(J.nr. 2014-6011-54655)**.

Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at unge under 18 år kun i enkelttilfælde løfter kasser på 17, 3 kg, da der skal tages hensyn til, at løft i videst muligt omfang ikke overstiger 12 kg og skal foretages tæt ved kroppen

Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets strakspåbud, således at en virksomhed skulle sikre, at unge under 18 år ikke løfter byrder, uden der tages hensyn til, at løftet foretages tæt ved kroppen, og i videst muligt omfang ikke overstiger

12 kg, hvorved mælkekasser på 17,3 kg under samme hensyn kun må løftes i enkelttilfælde.

Ved tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der i en dagligvarebutik var flere ansatte unge under 18 år, som løftede mælkekasser med en vægt på 17,3 kg på plads i kølemontren ved levering af mælk. De unge løftede i $\frac{3}{4}$ arms afstand med foroverbøjet ryg.

Butikkens leder viste, hvordan de unge løftede kasserne fra mælkebur med en grebshøjde fra 39 cm til 160 cm til kølemontren med en grebshøjde på 37 cm og 62 cm. De unge under 18 år løfter mælkekasser på plads om formiddagen ved levering i samme periode.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at unge under 18 år ikke løfter mælkekasser på 17,3 kg.

Virksomheden partsrepræsentant klagede på virksomhedens vegne og anførte, at der ikke er hjemmel til påbuddet om, at unge under 18 år ikke må løfte fyldte mælkekasser på 17,3 kg, idet påbuddets formulering antyder, at unge under 18 år under ingen omstændigheder må løfte en fyldt mælkekasse.

Regler

Det fremgår af § 60, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.

Det fremgår af § 13, og bilag 6, pkt. 9, i bekendtgørelsen om unges arbejde, at unge ikke må udsættes for fysiske belastninger, der på kort eller langt sigt er skadelige for deres sundhed eller udvikling, og unødige fysiske belastninger samt u hensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås.

Ved løft af tunge byrder, må der tages særligt hensyn til den unges alder, køn og fysik, at løftet foretages tæt ved kroppen, og at byrdevægten i videst muligt omfang ikke overstiger 12 kg.

Under tilsvarende hensyn skal det i enkelttilfælde tilstræbes, at der ikke foretages løft af byrder op til 25 kg. Hvis byrden bæres over afstand, skal der ske en forholdsmæssig reduktion i byrdevægten.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse med strakspåbud, således at virksomheden skal sikre, at unge under 18 år ikke løfter byrder, uden der tages hensyn til, at løftet foretages tæt ved kroppen, og i videst muligt omfang ikke overstiger 12 kg, hvorved mælkekasser på 17,3 kg under samme hensyn kun må løftes i enkelttilfælde.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der var flere ansatte unge under 18 år, som løftede mælkekasser med en vægt på 17,3 kg på plads i kølemontren ved levering af mælk.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de unge løftede i $\frac{3}{4}$ arms afstand med foroverbøjet ryg, samt at vægten, på den byrde som blev løftet, var over 12 kg.

Nævnet lagde desuden vægt på, at butikkens salgsleder viste, hvordan de unge løftede kasserne fra mælkebur med en grebshøjde fra 39 cm til 160 cm til kølemontren med en grebshøjde på 37 cm og 62 cm.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at butikkens salgsleder oplyste, at de unge under 18 år løfter mælkekasser på plads om formiddagen ved levering i samme periode.

Nævnet bemærkede til klagen, at det efter regler om unges arbejde er hovedreglen, at unge under 18 år ikke må løfte over 12 kg. Undtagelsen hertil er, at de unge i enkelttilfælde kan løfte op til 25 kg, hvis det foregår under optimale løfteforhold. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6070-43786**).

Sag nr. 7: Påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra udstødningsgasser sendt tilbage til Arbejdstilsynet til ny vurdering

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte et påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra blandt andet udstødningsgasser tilbage til vurdering hos Arbejdstilsynet, idet det var uklart, hvad der er givet påbud om, da Arbejdstilsynet i afgørelsen også nævnte kontinuerlig kontrol af luften, udsættelse for indesluttet atmosfære, hurtig og effektiv hjælp, imødegåelse af luftforurening på udviklingsstedet og pligt til at træffe foranstaltninger, som er aftalt med bygherren.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at der på byggepladsen pågik arbejde i en skakt. Der var støbt loft i skakten, heri var der to huller ud til det fri. Der var dieseldrevne entreprenørmaskiner, der var i funktion nede i skakten.

Arbejdstilsynet konstaterede videre, at der i skakten kunne lugtes udstødningsgasser fra dieseldrevne entreprenørmaskiner. Der var en kraftig og kvælende lugt af udstødningsgasser.

Der blev anvendt skærebrænder i samme område, hvor der samtidig blev brændt PU-skum af. Der var mere end 10 personer beskæftiget på det sted i skakten, hvor entreprenørernes beskæftigede blev påvirket af udstødningsgasser og afbrændt PU-skum.

Der var etableret ventilationsanlæg i skakten med kontrolanordning, og der var ved skakten placeret en indblæsning og en udsugning, og at der var en kompressor og gravemaskine opstillet i skakten.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra blandt andet udstødningsgasser, kontinuerlig kontrol af luften, udsættelse for indesluttet atmosfære, hurtig og effektiv hjælp, imødegåelse af luftforurening på udviklingsstedet, og pligt til at træffe foranstaltninger, som er aftalt med bygherren.

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 § 16, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at unødigt påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra blandt andet udstødningsgasser, idet nævnet fandt det uklart, hvad der er givet påbud om.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse vedrører kontinuerlig kontrol af luften, udsættelse for indesluttet atmosfære, hurtig og effektiv hjælp, imødegåelse af luftforurening på udviklingsstedet og pligt til at træffe foranstaltninger, som er aftalt med bygherren.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen henviste til reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren, men i udtalelsen til nævnet oplyste, at der som hjemmel for afgørelsen alene burde være henvist til reglerne om arbejdets udførelse, og om at unødigt påvirkning af stoffer og materialer skal undgås.

Nævnet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet ved sagens oversendelse til nævnet oplyste, at påbuddet ikke har hjemmel i reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren.

Nævnet fandt herefter, at det ikke fremgår klart, om påbuddet er givet til virksomheden som arbejdsgiver, eller fordi virksomheden er ansvarlig for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren efter reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-60331-03801**).

Sag nr. 8: Fastholdelse af påbud om straks at sikre fyldestgørende instruktion for ansatte ved losning af container

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed straks skulle sikre fyldestgørende instruktion af de ansatte ved arbejde med losning af container, da en projektleder og en ansat oplyste, at der ikke blev instrueret i den pågældende arbejdsopgave med losning af container, og at den ansatte af projektlederen var blevet bedt om at hjælpe lastbilchaufføren ved dennes ankomst på pladsen.

Arbejdstilsynet var blevet tilkaldt af politiet, da en ansat havde været ude for en arbejdsulykke under losning af container. Den ansatte havde fået klemt sine fingre mellem en wire og et wirehjul.

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg fik Arbejdstilsynet af både projektlederen og en ansat oplyst, at der ikke blev instrueret i den pågældende arbejdsopgave med losning af container, og at den ansatte af projektlederen var blevet bedt om at hjælpe en lastbilchauffør ved dennes ankomst.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre fyldestgørende instruktion af de ansatte ved arbejde med losning af container.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at det ikke var skadelidte, som arbejdsopgaven var planlagt til. Der var blevet instrueret i, hvordan varer og lastbiler modtages på pladsen.

Der var ikke specifikt instrueret i losning af containere, da det arbejde kun er lastbilchaufførens opgave. Lastbilkørsel udføres af en ekstern vognmand.

Desuden anførte virksomheden, at den ansatte, som Arbejdstilsynet talte med, var blevet instrueret i det pågældende arbejde. Den tilskadekomne var ikke blevet bedt om at deltage i arbejdsopgaven.

Endelig anførte virksomheden, at der var truffet foranstaltninger i forhold til forhindring af diverse risici i virksomhedens APV. Det var korrekt, at der ikke var sat kryds i rubrikken om instruktion i arbejdsopgaven, men proceduren har altid været, at virksomhedens APV bliver læst op for de ansatte, da en del har svært ved at læse og forstå skreven tekst.

Regler

Det fremgår af § 17, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

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 § 18, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til.

Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med 1) ansættelsen, 2) forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne, 3) indførelse eller ændring af arbejdsudstyr og 4) indførelse af ny teknologi.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre fyldestgørende instruktion af de ansatte ved arbejde med losning af container.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af både projektlederen og en ansat fik oplyst, at der ikke blev instrueret i den pågældende arbejdsopgave med losning af container, og at den ansatte af projektlederen var blevet bedt om at hjælpe lastbilchaufføren ved dennes ankomst på pladsen.

Nævnet bemærkede til klagen, at det afgørende er, at den ansatte, der var sat til at hjælpe lastbilchaufføren med losning af container, ikke havde fået instruktion i at udføre denne arbejdsopgave på en farefri måde.

Nævnet bemærkede desuden, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af både ledelsesrepræsentant og den ansatte fik oplyst, at den ansatte, der var blevet sat til at hjælpe lastbilchaufføren med losning af containeren, og at den ansatte ikke var instrueret i denne specifikke opgave.

Nævnet henviste til, at arbejdsgiveren efter reglerne i arbejdsmiljøloven skal sørge for, at de ansatte får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Nævnet henviste endelig til, at Arbejdstilsynet har oplyst, at virksomhedens APV, efter det oplyste, ikke instruerer i den specifikke arbejdsopgave med losning af container, men alene påpeger, at de ansatte skal hjælpe med trafikken ved lastbilers afsætning af varer, så læsning kan foregå uden, at nogle kommer i fare. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6020-08201**).

Sag nr. 9: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler i forbindelse med arbejdet med pengehandling i en postafdeling i en dagligvarebutik

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at en virksomhed skulle forebygge risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med arbejdet med pengehandling i en butikks postafdeling, men hjemviste en del af afgørelsen om, at virksomheden skulle instruere medarbejderne i sikker adfærd.

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i en dagligvarebutik med en postafdeling fik Arbejdstilsynet oplyst, at pengeoptællingen i postafdelingen foregår samtidigt med, at der er kunder til stede i butikken. De ansatte bærer pengene i hænderne, når pengene skal transporteres fra kassen og hen i postbutikken.

Det blev oplyst, at de ansatte forsøger at skjule pengene under disken, så kunderne ikke kan se pengene udefra. Der er mange afbrydelser og forstyrrelser, når pengene skal tælles op, da kunderne ofte kommer hen og stiller spørgsmål til de ansatte, idet de gerne vil betjenes i posten, når de kan se, at de ansatte står der.

Det blev desuden oplyst, at de ansatte har det dårligt med at tælle pengene op i posten uden, at de er "skærmet af".

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler/røverier i forbindelse med arbejdet med pengehåndtering i postafdelingen, og at virksomheden skulle sikre, at arbejdet er planlagt, tilrettelagt og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder instruere medarbejderne i sikker adfærd.

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.

Det fremgår af § 17, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Det fremgår af § 18, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til.

Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med ansættelsen, forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne, indførelse eller ændring af arbejdsudstyr og indførelse af ny teknologi.

Den nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter, og skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skal forebygge risikoen for vold og trusler om vold/røverier i forbindelse med arbejdet med pengehånd-

tering i butikkens postafdeling, men hjemviste den del af afgørelse om, at virksomheden skal instruere medarbejderne i sikker adfærd.

Nævnet lagde vægt på, at den synlige pengehåndtering ikke foregår diskret.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i butikken fik oplyst, at pengeoptællingen i postafdelingen foregår synligt, idet pengeoptælling foregår samtidigt med, at der er kunder til stede i butikken.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte bærer pengene i hænderne, når pengene skal transporteres fra kassen og hen til postbutikken. De ansatte forsøger at skjule pengene under disken, så kunderne ikke kan se pengene udefra.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der er mange afbrydelser og forstyrrelser, når pengene skal tælles op, da kunderne ofte kommer hen og stiller spørgsmål til de ansatte, idet de gerne vil betjenes i posten, når de kan se, at de ansatte står der.

Nævnet lagde endeligt vægt på, at de ansatte har oplyst, at de har det dårligt med at tælle pengene op i posten uden, at de er "skærmet af".

Afgørelsen om pengehåndteringen i postafdelingen er truffet af et enigt nævn.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke er tilstrækkelig oplyst for så vidt angår instruktionen i butikken og i postafdelingen.

Flertallet lagde vægt på, at det er uklart, hvilke medarbejdere, der ikke er instrueret i sikker adfærd i forhold til, hvordan de skal forholde sig ved røveri.

Flertallet lagde herved vægt på, at det ikke af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold og begrundelse for påbuddet fremgår, om det er de ansatte i butikken eller de ansatte i postafdelingen, der ikke har modtaget instruktion.

Afgørelsen om instruktion er truffet af et flertal af nævnets medlemmer.

Mindretalsudtalelse: 5 af nævnets medlemmer fandt, at sagen er tilstrækkelig oplyst til, at der kan træffes en afgørelse med påbud om instruktion (**J.nr. 2014-6024-38929 og 2014-6020-25449**).

Sag nr. 10: Fastholdelse af påbud om straks effektivt at sikre vejarbejdere i udgravning mod risiko for påkørsel

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse, således at virksomheden straks skulle træffe foranstaltninger, der effektivt sikrede de beskæftigede ved arbejdet i udgravningen mod risiko for påkørsel, da arbejdet foregik mindre end 1 meter fra trafikken og var afgrænset med betonklodser og markeringscylindre med vandrette spærrebomme cirka 0,2 til 0,6 meter fra kanten af den 1,5 meter dybe udgravning.

Ved et tilsynsbesøg ved et vejarbejde konstaterede Arbejdstilsynet, at arbejdet foregik mindre end 1 meter fra trafikken og var afgrænset med betonklodser og makeringscylindre med vandrette spærrebomme cirka 0,2 til 0,6 meter fra kanten af en 1,5 meter dybe udgravning.

Arbejdstilsynet optog fotos ved tilsynsbesøget af forholdene på stedet.

Arbejdstilsynet vurderede, at der ved påkørsel af afspærringen er fare for nedstyrtning af betonklodser med personskade til følge og afgav påbud om, at entreprenøren straks skulle afskærme arbejdsstedet ved udgravningen, så de ansatte effektivt er sikret imod påkørsel.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede på vegne af virksomheden og anførte, at afmærkningsplanen er godkendt af den relevante vejmyndighed, og at de anvendte betonklodser fortsat kan anvendes ved hastigheder op til 50 km/h, samt at disse klodser kan anvendes til længdeafspærring og som standerfod til skilte m.v.

Regler

Det fremgår af § 42, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 49, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at der ved arbejde på veje eller andre arealer med risiko for påkørsel skal der træffes foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede, f.eks. passende afskærmning eller markering.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden straks skulle træffe foranstaltninger, der effektivt sikrede de beskæftigede ved arbejdet i udgravningen mod risiko for påkørsel.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at arbejdet foregik mindre end 1 meter fra trafikken og var afgrænset med betonklodser og makeringscylindre med vandrette spærrebomme cirka 0,2 til 0,6 meter fra kanten af den 1,5 meter dybe udgravning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved påkørsel af afspærringen er fare for nedstyrtning af klodser med personskade til følge.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynets fotos fra tilsynsbesøget understøtter Arbejdstilsynets konstatationer ved tilsynsbesøget.

Nævnet bemærkede til klagen, at udgangspunktet for vurderingen af de ansattes sikkerhed er, om der ved arbejde på veje eller andre arealer med risiko for påkørsel er truffet foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede f.eks. ved afskærmning eller markering.

Nævnet henviste i den forbindelse til, at der blev anvendt betonklodser 0,2 til 0,6 meter fra kanten af den 1,5 meter dybe udgravning med særlig risiko for, at klodserne kunne vælte

ned i udgravningen på de beskæftigede, samt at arbejdet foregik mindre end 1 meter fra trafikken. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6033-00206**).

Sag nr. 11: Fastholdelse af afgørelse til rette modtager af påbud om straks at sikre egne ansattes færdsel på adgangsveje på en byggeplads

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at en virksomheden var rette modtager af et påbud om straks at sikre, at færdsel på adgangsvejene på byggepladsen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt for egne ansatte og fastholdt et påbud om straks at sikre, at færdsel på adgangsvejene på byggepladsen kunne foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt for egne ansatte.

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at der på adgangsvejen fra elevator til arbejdsområde lå løse masonitplader, og at pladerne flere steder lå med overlap og havde forskubbet sig i forhold til hinanden, og flere plader var brækkede og defekte. Der lå flere steder blandt andet ledninger og kabler på adgangsvejen.

Arbejdstilsynet optog billeder fra tilsynsbesøget af forholdene på byggepladsen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks sikrer, at færdsel på adgangsvejene på byggepladsen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at de ansatte arbejdede på en forholdsvis lille del af byggepladsen, og der til arbejdsområdet var flere veje, der kunne benyttes både fra elevator og trappe.

Desuden havde virksomheden fået forståelse af, at bygherre kontinuerligt ville sørge for rengøring på pladsen, og de enkelte håndværkere sørge for oprydning og rengøring efter endt arbejde. Der var en murer på pladsen, der udførte arbejde med skæring i bygningsmaterialer, og at det var årsagen til, at mængden af støv i luften var stigende.

Virksomheden anførte, at det er en menneskelig vurdering, hvornår arbejdet indstilles, og at denne vurdering kan være meget forskellig fra person til person. Virksomheden forventer, at de ansatte selv vurderer risikoen ved færdsel på arealerne og vælger den mest sikre vej.

Virksomhedens ansatte havde ikke på daværende tidspunkt fundet det nødvendigt at stoppe arbejdet, men de ansatte var instrueret i at passe på sig selv og give virksomheden besked om uacceptable forhold.

Regler

Det fremgår af § 15, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Der henvises her særligt til lovens regler om arbejdets udførelse, om indretning af arbejdsstedet, om tekniske hjælpemidler m.v. og til reglerne om stoffer og materialer.

Det fremgår af § 16, i samme lov, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

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 § 59, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at der på byggepladsen skal være orden og ryddelighed, så forholdene til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Det skal herunder navnlig iagttages, at veje, færdselsarealer, tekniske installationer og sikkerhedsforanstaltninger holdes i forsvarlig stand, og at navnlig dem, der er udsat for ydre påvirkning, regelmæssigt kontrolleres og vedligeholdes.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden er rette modtager af påbuddet om straks at sikre, at færdsel på adgangsvejene på byggepladsen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt for egne ansatte og fastholdt påbuddet om straks at sikre, at færdsel på adgangsvejene på byggepladsen kunne foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt for egne ansatte.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte blandt andet arbejdede i bygningens sydøstlige hjørne med montage af stålbjælke, samt at de ansatte i den forbindelse anvendte bygningens elevator og adgangsvejen til elevatoren til transport af diverse materialer.

Nævnet lagde vægt på, at forholdene på byggepladsen for de ansatte ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de ansatte under færdsel på adgangsvejene på i bygningens sydøstlige hjørne var udsat for fare for fald og snublen, hvilket indebærer risiko for forstuvninger og brud.

Nævnet bemærkede til klagen, at det ikke har betydning for sagen, at der var flere veje, der kunne benyttes til arbejdsområdet, idet alle adgangsveje, som virksomhedens egne ansatte benytter, skal være ryddet. Nævnet bemærkede, at de ansatte anvendte den adgangsvej, der er givet påbud om.

Nævnet bemærkede desuden, at det efter arbejdsmiljøloven er arbejdsgiveren, som har ansvaret for at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for egne ansatte, og at arbejdsgiveren efter reglerne har ansvaret for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6033-13033 og 2015-6199-25482**).

Sag nr. 12: Fastholdelse af afgørelse og at sikre forsvarlig anvendelse af en rundsav

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at en virksomhed skulle sikre forsvarlig anvendelse af bordrundsav, idet tilskadekomne ansatte ikke havde brugt fremførererpinden ved opskæringen, som altid hang på maskinen. Den tilskadekomne ansatte brugte gummihandsker, som blev fanget af klingens på bordrundsaven, hvorved hans fingre blev trukket op og ind under klingens.

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, hvor en ansat var kommet til skade ved anvendelsen af en bordrundsav, og i den forbindelse oplyste Arbejdstilsynet, at det af politirapporten fremgår, at den tilskadekomne ansatte ved opskæringen ikke havde brugt en fremførererpind, som altid hang på maskinen.

Desuden oplyste Arbejdstilsynet, at det af politirapporten fremgår, at den tilskadekomne ansatte har oplyst, at han brugte gummihandsker, som blev fanget af klingens på bordrundsaven, hvilket gjorde, at hans fingre blev trukket op og ind under bordrundsavens klinge, hvorved virksomhedens ansatte kom alvorligt til skade, således, at 4 fingre blev ramt af bordrundsavens klinge, da den ansatte trak hånden til sig.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at virksomheden skal sikre forsvarlig anvendelse af bordrundsav.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over afgørelsen og anførte, at baggrunden for arbejdsulykken skal findes i den ansattes tilsidesættelse af klare og velkendte regler for at anvende bordrundsaven sikkerhedsmæssigt forsvarligt, herunder brugen af fremføringspind i arbejdsoperationen.

Partsrepræsentanten anførte desuden, at virksomheden havde sørget for instruktion og relevante sikkerhedsforanstaltninger, samt at virksomheden gennem dagligt tilsyn havde sikret, at alle dele var intakte, og at der var mulighed for at anvende de relevante sikkerhedsforanstaltninger og hjælpemidler.

Det blev endelig anført, at den tilskadekomne ansatte var erfaren og faglært, og at han derfor ikke var i tvivl om hverken faren eller forholdsreglen ved betjening af bordrundsaven.

Regler

Det fremgår af § 45, i arbejdsmiljøloven, at maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 5, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at et teknisk hjælpemiddel, der anvendes ved udførelsen af et arbejde, skal være egnet eller tilpasset hertil, så anvendelsen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig.

Det fremgår af § 9, i samme bekendtgørelse, at et teknisk hjælpemiddel kun må anvendes til de arbejdsfunktioner og under de betingelser, det er egnet til, så begrænsninger, der følger heraf, ikke overskrides til fare for sikkerhed eller sundhed.

Sikringsdele eller andet beskyttelsesudstyr skal anvendes efter hensigten, og foreskrevne sikkerhedsforanstaltninger skal iagttages.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre forsvarlig anvendelse af bordrundsav, idet anvendelsen af bordrundsaven ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssige forsvarlig.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at det af politirapporten fremgår, at den tilskadekomne ansatte ikke havde brugt fremførerpinden ved opskæringen, som altid hang på maskinen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at det af politirapporten fremgår, at den tilskadekomne ansatte har oplyst, at han brugte gummihandsker, som blev fanget af klingens på bordrundsaven, hvilket gjorde, at hans fingre blev trukket op og ind under klingens.

Nævnet bemærkede til klagen, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen finder anvendelse på arbejde for en arbejdsgiver. Endvidere bemærkes det, at afgørelser og påbud efter arbejdsmiljøloven gives til den ansvarlige virksomhed og arbejdsgiver, forudsat at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere personer, der er ansat hos eller tilknyttet virksomheden.

Det er virksomheden, der er ansvarlig for, at den ansatte udfører arbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler. Virksomheden får således ikke ansvarsfrihed ved at have sørget for relevante sikkerhedsforanstaltninger, samt sikret at bordrundsavens dele var intakte, når det ikke er sikret, at bordrundsaven anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det er arbejdsgiveren, som til enhver tid har ansvaret for, at anvendelsen af bordrundsaven sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at det er virksomheden, der er ansvarlig for, at den ansatte udfører arbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler. Arbejdsgiver har således ansvaret for, at rundsaven anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Den ansattes erfaring giver ikke arbejdsgiver ansvarsfrihed i forhold til arbejdsmiljølovens regler. Arbejdsgiveren skal sikre at rundsaven anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6040-16730**).

Sag nr. 13: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at der ikke ryges indendørs på en pub

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at en pub straks skulle sikre, at der ikke ryges indendørs hos pubben, idet Arbejdstilsynet konstaterede, at serveringsstedet var langt over 40 m², og at 1-2 kunder røg i pubbens rygerum, samt at 1-2 kunder røg for enden af baren.

Ved et tilsynsbesøg hos en Pub konstaterede Arbejdstilsynet, at serveringsstedet var langt over 40 m², og at 1-2 kunder røg i pubbens rygerum, samt at 1-2 kunder røg for enden af baren.

Adgangen til rygerummet foregik gennem en åbning på cirka 120 cm, og der er ikke en dør ind til rygerummet. Området for enden af baren var med spillemaskiner, og det ligger i forlængelse af serveringsområdet. Området med spillemaskiner og stole er et område, hvor kunderne kan opholde sig med deres drikkevarer.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at det straks skal sikres, at der ikke ryges indendørs i pubben.

Regler

Det fremgår af § 3, i lov om røgfri miljøer, at der ved et rygerum forstås et særligt lokale med gode udluftningsmuligheder eller ventilation. Rygerummet må ikke tjene som gennemgangsrum, og det må ikke indeholde funktioner, som anvendes af andre.

Ved en rygekabine forstås i denne lov en fritstående enhed med udluftnings- eller ventilationsystem.

Det fremgår af § 4, i samme lov, at i lokaliteter m.v., der er omfattet af loven, er det ikke tilladt at ryge indendørs, medmindre andet fremgår af lovens øvrige bestemmelser.

Det fremgår af § 21, i samme lov, at det er ikke tilladt at ryge indendørs på serveringssteder, jf. § 4.

Det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

Det fremgår af § 24, i samme lov, at tilsynet med overholdelsen af denne lov og de regler, der udstedes i medfør af denne lov, varetages af Arbejdstilsynet, jf. § 79 a i lov om arbejdsmiljø.

Det fremgår af § 79a, at Arbejdstilsynet fører som led i tilsynsvirksomheden efter denne lov tilsyn med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer. Arbejdstilsynet kan, eventuelt på nærmere angivne vilkår, påbyde, at forhold, der strider mod lovgivningen om røgfri miljøer, bringes i orden straks eller inden en nærmere angivet frist.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at der ikke ryges indendørs hos pubben.



Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget hos pubben konstaterede, at serveringsstedet var langt over 40 m², og at 1-2 kunder røg i pubbens rygerum, samt at 1-2 kunder røg for enden af baren.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at adgangen til rygerummet foregik gennem en åbning på cirka 120 cm, og at der ikke var etableret dør ind til rygerummet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at området for enden af baren med spillemaskiner er frit, og at det ligger i forlængelse af serveringsområdet, hvorfor ansatte og resten af serveringsarealet bliver udsat for røg.

Nævnet fandt, at området med spillemaskiner og stole er et område, hvor kunderne kan opholde sig med deres drikkevarer, hvorfor disse områder medregnes som serveringsareal. Virksomheden skal derfor sikre, at der ikke bliver røget i det område.

Nævnet fandt ikke, at området for enden af baren efter reglerne kan defineres som et rygerum eller en rygekabine, idet det ikke kan betegnes som et særskilt lokale eller en fristående enhed.

Et rygerum må efter reglerne om røgfri miljøer ikke tjene som gennemgangsrum, og det må ikke indeholde funktioner, som anvendes af andre. En rygekabine skal efter reglerne være en fritstående enhed med udluftnings- eller ventilationssystem.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6092-16561**).

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

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent / Souschef Erik Pohl, direkte tlf. 6189 7443.
