



## Nyhedsbrev nr. 6/2014

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde i juni måned 2014 truffet 38 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 brug af høreværn sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet.....	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at løft af 26 kilo tunge palleruller skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.....	2
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at sikre ansatte mod unødigt påvirkning af træstøv.....	4
Sag nr. 4: Ophævelse af afgørelse uden påbud om at arbejdsmiljøloven var overtrådt i forbindelse med en arbejdsulykke sket ved løft af store glasplader.....	5
Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring .....	7
Sag nr. 6: Påbud om ikke at komme i berøring med farlige maskindele sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet .....	9
Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse .....	11
Sag nr. 7: Arbejdsmiljøklagenævnet har ikke kompetence til at behandle klage over afgørelse med afslag på udbetaling af fleksjobbonus.....	11

---

## Lov om arbejdsmiljø

---

### Sag nr. 1: Påbud om brug af høreværn sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte påbud om, at en virksomhed straks skulle sikre, at der blev anvendt effektive høreværn under arbejde ved en møntttæller til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet der ikke var taget stilling til, om støjbelastningen var på 85dB(A) eller derover, ligesom det ikke fremgik, hvor længe den ansatte er beskæftiget med arbejdet.

Arbejdstilsynets var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstatere, at en ansat var beskæftiget ved en møntttæller. Støjen under selve møntttællingen var så høj, at det ikke var muligt at føre en samtale.

Der lå på stedet høreværn, der kunne benyttes samt ørepropper, men den ansatte anvendte ikke nogen form for høreværn under arbejdet.

Den ansatte oplyste, at høreværnet ikke blev benyttet, fordi det ikke sad ordentligt.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud om at virksomheden straks skulle sikre, at den ansatte altid anvender effektive høreværn under arbejdet.

### **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 § 12, i bekendtgørelsen om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at der i særlige tilfælde, hvor det ikke er muligt at forebygge støjpåvirkningen, skal der straks stilles korrekt tilpasset og egnet høreværn til rådighed for den ansatte.

Udlevering og brug af høreværn skal ske på følgende betingelser:

- 1) i de særlige tilfælde, hvor støjbelastningen er lig med eller overskrider 85 dB(A) eller spidsværdien af impulser er lig med eller overskrider 137 dB(C), må arbejdsgiveren kun lade arbejdet udføre, hvis der anvendes høreværn straks fra arbejdets påbegyndelse,
- 2) høreværn skal vælges således, at de fjerner risikoen for høreskader eller begrænser risikoen herfor til et minimum. Under ingen omstændigheder må støjbelastningen vurderet under høreværnet overskride værdierne i nr. 1.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviser Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at den ansatte altid anvender effektive høreværn under arbejde ved møntttæller til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Nævnet lagde vægt på, at det af sagen alene fremgik, at støjen under møntttællingen var så høj, at det ikke var muligt at føre en samtale, uden at der blev taget stilling til, om støjbelastningen var på 85dB(A) eller derover.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det ikke fremgik af sagen, hvor længe den ansatte er beskæftiget med arbejdet, hvilket også har betydning for udregningen af støjbelastningen. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6022-55770**).

---

## **Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at løft af 26 kilo tunge palleruller skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed skulle sikre, at løft af palleruller (gl. model) planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet nævnet fandt at håndteringen indebærer en risiko for personskade.**

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, hvor en ansat havde løftet en rullepalle op i en anden rullepalle og fået et knæk i ryggen, hvorefter den ansatte blev sygemeldt.

Virksomheden oplyste, at rullepallerne vejer 26 kilo, og at 3-4 medarbejdere foretager op til 3 løft om dagen, og at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for medarbejderne.

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøget, at den ansatte havde løftet langt den tunge del af rullepallen, idet den ansatte havde fat i bunden af rullepallen, og at dele af håndteringen foregik i strakt arm, idet den ansatte i den første del af løftet havde fat i bunden af den liggende rullepalle fra gulvet.

Arbejdstilsynet vurderede, at rullepallerne udgør svært håndterlige byrder, og at arbejdet foregår i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, herunder at der løftes fra en lav højde og med foroverbøjet ryg.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om, at løft af palleruller skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om at en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed skal bistå med efterkomme påbuddet.

### **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.

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

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

Det fremgår af § 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.

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

Det fremgår af § 6, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at en arbejdsgiver, der modtager rådgivningspåbud skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed til løsning af det eller de arbejdsmiljøproblemer, der har ført til rådgivningspåbud og til forebyggelse af lignende arbejdsmiljøproblemer.

Det fremgår, at § 9, stk. 1, 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 påbuddet om, at virksomheden skal sikre, at løft af palleruller (gl. model) planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at bistå sig med at efterkomme påbuddet, idet nævnet fandt, at håndteringen indebærer en risiko for personskade.

Nævnet lagde vægt på, at rullepallerne vejer 26 kilo, og at den ansatte løfter langt den tunge del af rullepallen, idet den ansatte har fat i bunden af rullepallen. Og at dele af håndteringen foregår i strakt arm, idet den ansatte i den første del af løftet har fat i bunden af den liggende rullepalle fra gulvet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at rullepallerne er svært håndterlige, og at arbejdet foregår i u hensigtsmæssige arbejdsstillinger, herunder at der løftes fra en lav højde og med foroverbøjet ryg.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at der kan forekomme en uventet belastning, og den ansatte kan miste grebet, når rullepallen er løftet op til cirka hoftehøjde, hvor de ansatte stiller sig på et ben, og det andet ben støtter rullepallen, og hænderne flyttes for at kunne styre og tippe rullepallen på plads i den opretstående rullepalle.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det enkelte løft kan være sundhedsskadeligt, og at 3-4 medarbejdere foretager op til 3 løft om dagen.

Nævnet fastholdt påbuddet om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et komplekst eller alvorligt arbejdsmiljøproblem, der er vanskeligt at løse.

Flertallet lagde vægt på, at de ansatte ved håndtering af de gamle rullevogne løfter byrder i mindst  $\frac{3}{4}$ -arms afstand på over 7 kg, og at der er forværende faktorer, idet de gamle rullevogne udgør svært håndterlige byder, og løftene foregår i u hensigtsmæssige arbejdsstillinger, herunder i foroverbøjet stilling.

Afgørelse om autoriseret rådgivningsvirksomhed blev truffet af et flertal på 5 af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Et mindretal på 4 nævnsmedlemmer fandt, at der ikke er grundlag for påbuddet om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet virksomheden havde en løsning på problemet på stedet i form af de nye rullepaller (**j.nr. 2014-6023-10941 og 2014-6010-10943**).

---

### **Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at sikre ansatte mod unødigt påvirkning af træstøv**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed skulle sikre de ansatte mod unødigt påvirkninger fra træstøv, idet der lå flere centimeter træstøv og savsmuld omkring maskiner, på gulvet og på bygningens vandrette flader, og at træstøvet, der lå på gulvet og maskinerne flere steder var tørt og 'pulsede' op, f.eks., hvis en fod blev skrabet i det.**

Ved et tilsynsbesøg på et savværk konstaterede Arbejdstilsynet, at der i et af virksomhedens lokaler lå flere centimeter træstøv og savsmuld omkring maskiner, på gulvet og på bygningens vandrette flader. Træstøvet, der lå på gulvet og maskinerne flere steder var tørt og 'pulsede' op, f.eks., hvis en fod blev skrabet i det.

Det blev oplyst, at virksomhedens medarbejdere flere gange i løbet af arbejdsdagen fejer og/eller skubber det overløbne træstøv/flis ned i nogle skakter. Dette arbejde foregår både før, under og efter det tidsrum, hvor maskinerne er i drift.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at sikre unødigt påvirkning fra træstøv.

Virksomheden anførte i klagen, at virksomheden ikke er enig med Arbejdstilsynet om, hvad der kan betegnes som savsmuld, og hvad der er at betragte som træstøv. Virksomheden mener, at det som Arbejdstilsynet betegner som træstøv, er friskt savsmuld, som ifølge virksomheden ikke er sundhedsskadeligt.

### 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 § 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 fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal sikre de ansatte mod unødigt påvirkninger fra træstøv.

Nævnet lagde vægt på, at der lå flere centimeter træstøv og savsmuld omkring maskiner, på gulvet og på bygningens vandrette flader, og at træstøvet, der lå på gulvet og maskinerne flere steder var tørt og 'pulsede' op, f.eks., hvis en fod blev skrabet i det.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomhedens medarbejdere flere gange i løbet af arbejdsdagen fejer og/eller skubber det overløbne træstøv/flis ned i skakterne. Dette arbejde foregår både før, under og efter det tidsrum, hvor maskinerne er i drift.

Nævnet bemærkede til klagen, at unødigt påvirkning af træstøv kan give irritation i luftvejene og luftvejsgener, hvorfor nævnet finder, at det er uden betydning, om det støv, der fandtes i virksomhedens arbejdslokale ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg er sundhedsskadeligt eller kræftfremkaldende.

Nævnet bemærkede desuden, at det er uden betydning for påbuddet, at virksomheden har et eksisterende ventilationsanlæg, da træstøv eller savsmuld, der ligger på gulvet og omkring maskinerne alt andet lige vil give en unødigt luftforurening, hvor de ansatte færdes. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6032-03913 og 2014-6010-03916**).

---

## Sag nr. 4: Ophævelse af afgørelse uden påbud om at arbejdsmiljøloven var overtrådt i forbindelse med en arbejdsulykke sket ved løft af store glasplader

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler, idet det ikke var tilstrækkeligt oplyst, om det var manglende instruktion eller den måde, hvorpå arbejdet blev udført på, som var grundlaget for vurderingen af, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler.

Arbejdstilsynet gennemført tilsynsbesøg på en byggeplads for at undersøge en arbejdsulykke ved flere besøg. Ved første besøg var der ikke nogen medarbejdere tilstede fra tilskadekomnes virksomhed, men Arbejdstilsynet blev vist hen til ulykkesstedet af andre håndværkere på stedet.

Det kunne konstateres, at der var et stort skydedørsparti, hvor skydedøren midlertidigt var forsynet med sammenskruede USB plader, der dækkede et hul indvendigt i skydedørssrammen. Pladernes samlede areal var i alt 6,6 m<sup>2</sup>.

Ved et senere besøg besøgte Arbejdstilsynet byggepladsen igen, hvor det kunne konstateres at de sammenskruede USB plader var udskiftet med vinduesglas.

Det blev oplyst, at der havde været 4 medarbejdere med på arbejdsopgaven med at skifte USB pladerne ud med vinduesglas, og at det ikke var normalt med vinduesglas. Der var ikke nogen tekniske hjælpemidler til rådighed for udførelsen af opgaven.

Det blev desuden oplyst, at der, da ulykken indtraf, var en uformel instruks om, at man ikke løfter på mere end én USB plade ad gangen. Alle de medarbejdere, som skulle hjælpe med at få USB pladerne ud var ikke klar til løftet, da skadelidte begynder at trække i USB pladerne.

Skadelidte havde den ene hånd under USB pladerne, da de glider ud af skydedørssrammen og ned på skadelidtes fingre. Skadelidte trak herefter som refleks trækker sin hånd til sig. Skadelidte havde ikke hansker på, da ulykken indtraf.

Virksomheden meddelte ved det sidste besøg, at den har bragt forholdene i orden, idet der er lavet nye/ændrede procedurer for håndtering af sammenskruede USB plader og store glasplader. De nye/ændrede procedurer er meldt ud til alle virksomhedens ansatte, og det er indskærpet at procedurerne skal følges.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund en afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler om, at arbejdet med flytning af sammenskruede USB plader ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

## 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, stk. 1, i samme lov, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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 ændring af arbejdsopgaverne, indførelse eller ændring af arbejdsudstyr.



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

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.

Hvis dette ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler, idet nævnet ikke fandt det tilstrækkeligt oplyst, om det var manglende instruktion eller den måde, hvorpå arbejdet blev udført på, som var Arbejdstilsynets grundlag for vurderingen af, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde oplyst, at virksomheden har bragt forholdene i orden, idet der er lavet nye/ændrede procedurer for håndtering af sammenskruede USB plader og store glasplader, ligesom Arbejdstilsynet i begrundelsen for afgørelsen har anført, at der da ulykken indtraf, var en uformel instruks om, at man ikke løfter på mere end én USB plade ad gangen, men at denne uformelle instruks ikke blev fulgt.

Arbejdstilsynet har desuden i udtalelse til nævnet oplyst, at Arbejdstilsynet har accepteret, at virksomheden har løst arbejdsmiljøproblemet ved instruktion og planlægning.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i hjemmelsgrundlaget har henvist til bestemmelser, der vedrører arbejdsgiverens instruktionspligt, ligesom Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har begrundet, hvordan arbejdsgiveren har tilsidesat instruktionspligten.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at en arbejdsulykke ikke i sig selv kan begrunde en tilsidesættelse af instruktionspligten.

Nævnet lagde endelig vægt på, at beskrivelsen af de faktiske forhold ikke oplyser om, hvor mange plader, der blev løftet på én gang, og hvordan løft af flere plader medfører en overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler om, at arbejdet med flytning af sammenskruede USB plader ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr.2013-6033-06563**).

---

## **Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at en virksomhed straks skulle sikre, at ansatte, som modtager tankvogne med salpetersyre, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring i at udføre arbejdet på en farefri måde, idet virksomheden på tilsynstidspunktet havde en instruktion i arbejdet med modtagelse af tankvogne med salpetersyre, men at der kunne være tvivl om, hvorvidt den ansatte havde opgaver knyttet til betjeningen af tankvognen.**

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke var sket under forberedelserne til modtagelse af noget salpetersyre, som i den forbindelse skulle flyttes fra en tankvogn tilhørende firmaet A til en beholder tilhørende firmaet B.

Det blev oplyst, at en ansat fra firmaet B havde fået salpetersyre i ansigtet under adskillelse af en slangekobling, som var placeret på tankvognen, der tilhører firmaet A.

Det blev oplyst af chaufføren af tankvognen tilhørende firmaet A, at tilskadekomne ansat hos firmaet B, var en af to ansatte fra firmaet B, som normalt udførte opgaven med at overvåge modtagelse af salpetersyre.

Det blev oplyst af Politiet, at chaufføren havde oplyst at firmaet B's medarbejder havde adskilt en slangekobling på tankvognen, hvorved han havde fået salpetersyre ud i ansigtet, idet en ventil på toppen af tankvognen havde stået åben, hvilket havde medført, at der stod syre i slangekoblingen, som blev adskilt.

Chaufføren forklarede, at det var normalt at der kunne stå syre i slangekoblingen som i forbindelse med ulykken var blevet adskilt af tilskadekomne, og at proceduren, der blev anvendt af de ansatte fra firmaet A var, at man forsigtigt løsede en kobling på røret til slangen, og drænedes salpetersyren ud af koblingen og ned på jorden.

Ledelsen fra firmaet B oplyste, at ledelsen ikke vidste om tilskadekomne var instrueret i opgaven med at betjene tankvognen med salpetersyre fra firmaet A. Ledelsen kendte ikke til betjeningen af tankvognen og fører ikke tilsyn med arbejdet med påfyldning af salpetersyre. Ledelsen kunne ikke fremvise en brugsanvisning angående tankvognen.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om straks at sikre, at ansatte som betjener tankvogne med saltsyre får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring.

Virksomhedens partsrepræsentant anførte i klagen, at virksomheden ikke har ansvaret for forhold, der er knyttet til tankvognen, og hverken ledelsen eller medarbejderne skal kende til betjeningen heraf.

Det blev desuden anført, at den tilskadekomne medarbejder havde modtaget instruktion i funktionen. Af instruktionen fremgik det, at medarbejderen kun havde opgaver i forbindelse med overvågningen af modtagelse af salpetersyre. Medarbejderen havde derimod ikke opgaver knyttet til betjeningen af tankvognen.

Endelig blev det anført, at det ikke er korrekt, at der ikke føres tilsyn med påfyldningen af salpetersyre, idet repræsentanter for ledelsen hos firma B løbende fører tilsyn med arbejdet i virksomheden og griber ind ved overtrædelse af de interne procedurer.

### **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.

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 ændring af arbejdsopgaverne og indførelse eller ændring af arbejdsudstyr.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med en ændret begrundelse, således at virksomheden straks skal sikre, at ansatte, som modtager tankvogne med salpetersyre, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring i at udføre arbejdet på en farefri måde.

Nævnet lagde således vægt på, at virksomheden på tilsynstidspunktet havde en instruktion i arbejdet med modtagelse af tankvogne med salpetersyre, men at der kunne være tvivl om, hvorvidt den ansatte havde opgaver knyttet til betjeningen af tankvognen.

Nævnet lagde til grund, at det fremgik af Arbejdstilsynets påbud, at chaufføren fra firmaet B oplyste, at den tilskadekomne fra firmaet B havde adskilt slangekoblingen på tankvognen, hvorved han havde fået salpetersyre ud i ansigtet, og at en ventil på toppen af tankvognen havde stået åben, hvilket havde medført, at der stod syre i slangekoblingen.

Nævnet lagde desuden til grund, at det af en efter påbuddet ny og revideret instruktion, fremgik, at virksomhedens ansatte udelukkende varetager overvågningsopgaver under aflæsningen, og under ingen omstændigheder må betjene andet udstyr på tankbilen end nødsstoppet i tilfælde af en uforudset hændelse.

Bemærkninger til klagen:

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede til klagen, at den foreliggende instruktion på tilsynstidspunktet var fra 2009, og at der ved læsning heraf kunne være tvivl om, hvorvidt den ansatte ved modtagelsen havde opgaver knyttet til betjeningen af tankvogne.

Dette fremgår først af den senere instruks, som virksomheden har udarbejdet og indsendt sammen med tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet.

Nævnet vurderede på denne baggrund, at den ansatte på tilsynstidspunktet ikke havde fået tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.

Nævnet bemærkede endelig, at spørgsmålet om ledelsens tilsyn med den ansattes opgaver med overvågning af modtagelse af salpetersyre ikke er af relevans for afgørelsen, som vedrører instruktion og oplæring af den ansatte. Nævnet har på den baggrund ikke inddraget dette spørgsmål i sin afgørelse. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6020-08131**).

---

## **Sag nr. 6: Påbud om ikke at komme i berøring med farlige maskindele sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet**

**Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomhed skulle sikre, at ansatte ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige dele ved nittemaskiner, da sagen ikke var tilstrækkelig oplyst om, hvordan der under anvendelsen af nittemaskinerne konkret var en risiko for personskade i forbindelse med arbejdet med at fremstille nitter.**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en virksomhed havde to umiddelbart identiske automatisk styrede nitemaskiner, som efter det oplyste blev anvendt til at fremstille lange nitter.

Maskinerne var ikke CE-mærkede og af ældre dato. Der var ikke nødstop på maskinerne, og det var muligt at række ind til nitemaskinernes farlige bevægelige dele, i form af tandhjuls-træk og åbne remtræk mm.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at sikre at ansatte ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige dele ved virksomhedens nitemaskiner, samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til at løse problemet.

### **Regler**

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

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

Det fremgår § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at anvendelse af tekniske hjælpemidler skal ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Det fremgår af § 9, stk. 3, at anvendelse af et teknisk hjælpemiddel ikke må ske under forhold og omstændigheder, som frembyder særlig fare, medmindre der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod.

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

Det fremgår af § 4, stk. 1, nr. 1, i samme bekendtgørelse, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et eller flere 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 § 21, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører anvendelsen af tekniske hjælpemidler, hvor virksomheden ikke umiddelbart har en løsning på problemet.

**Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at ansatte ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige dele ved virksomhedens nittmaskiner, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkelig oplyst.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan der under anvendelsen af nittmaskinerne konkret er en risiko for personskade i forbindelse med arbejdet med at fremstille nitter.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har oplyst kæde- og remtrækkenes særlige farlighed, med hvilken hastighed kæde- og remtrækkene på maskinerne kører, ligesom Arbejdstilsynet ikke har oplyst, hvor på maskinerne der konkret er en risiko for personskade.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen alene har angivet Arbejdstilsynets vurdering uden at henvise til hvilke faktuelle forhold, der ligger til grund for denne vurdering. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for påbuddet om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet der ikke er truffet afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, idet nævnet har hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at sikre, at ansatte ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige dele ved virksomhedens nittmaskiner. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6040-10997 og 2014-6010-11001**).

---

## Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse

---

### **Sag nr. 7: Arbejdsmiljøklagenævnet har ikke kompetence til at behandle klage over afgørelse med afslag på udbetaling af fleksjobbonus**

**Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at nævnet ikke har kompetence til at behandle en klage over Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses afgørelse med afslag på udbetaling af fleksjobbonus, idet afgørelsen efter sin ordlyd ikke drejer sig om selve ansøgningens indhold, form eller retningslinjer for udbetaling, og afgørelsen alene var begrundet i, at den ansatte har arbejdet og er aflønnet for mere end 10 timer pr. uge i en 6 måneders periode.**

En virksomhed ansøgte forhåndsreservation til fleksjobbonus for en ansættelse af en medarbejder under fleksjobordningen. Fonden meddelte forhåndsreservation til den pågældende ansøgning.

Det fremgår af forhåndsreservationen, at for at opnå fleksjobbonus skal følgende kriterier opfyldes: 1. Den ansatte skal være ansat i 6 sammenhængende måneder 2. Den ansatte skal arbejde 10 timer eller mindre pr. uge. 3. Fleksjobbet er etableret i samarbejde med den ansattes bopælskommune, som supplerer lønnen med fleks løntilskud.

I forbindelse med sagsbehandlingen, har virksomheden indsendt lønsedler og timeangivelser i forhold til to måneder.

På den baggrund traf fonden afgørelsen med afslag på udbetaling af fleksjobbonus.



Virksomheden klagede over afgørelsen til Arbejdsmiljøklagenævnet og anførte, at det ikke har været gjort klart for dem, at for at opnå fleksjobbonus kan den ansatte fleksjobber kun arbejde 10 eller færre timer pr. uge.

### **Regler**

Det fremgår af § 2, i lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, at fondens midler anvendes til formålene forebyggelse, fastholdelse og inklusion på arbejdsmarkedet.

Det fremgår § 3, i samme lov, at der kan ydes støtte til følgende indsatser: 1) Indsatser, der forebygger fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker og erhvervssygdomme. 2) Indsatser, der bidrager til at fastholde seniorer samt medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller bidrager til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter sygdom. 3) Indsatser, der bidrager til inklusion på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af § 24, stk. 1, i samme lov, at sekretariatet for fonden fastsætter retningslinjer om ansøgningers indhold og form samt retningslinjer for udbetalinger.

Det fremgår af § 24, stk. 2, at sekretariatet påser, at de fastsatte retningslinjer er overholdt. Ansøgninger og tilbud, der ikke opfylder formkravene, afvises af sekretariatet.

Det fremgår af § 24, stk. 3, at sekretariatet giver tilsagn om støtte til godkendte ansøgninger og forestår udbetaling af støtte.

Det fremgår af § 34, stk. 1, i samme lov, at afgørelser, som efter loven er truffet af fonden, ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Det fremgår af § 34, stk. 2, i samme lov, at afgørelse efter § 24, stk. 2, dog kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden 4 uger efter, at ansøgningen eller tilbuddet er blevet afvist.

Det fremgår af § 1, i bekendtgørelsen om fleksjobbonus, at der kan udbetales en fleksjobbonus til arbejdsgivere, som har ansat en person i fleksjob efter reglerne i loven om en aktiv beskæftigelsesindsats, og hvor det er aftalt, at der udbetales løn for en arbejdstid på 10 timer eller mindre om ugen.

Hvis personen samtidig er ansat i flere fleksjobs, må den samlede aftalte arbejdstid ikke overstige 10 timer.

Det er en betingelse for udbetaling af fleksjobbonus, at lønmodtageren har været ansat hos samme arbejdsgiver i mindst 6 sammenhængende måneder.

Der kan kun udbetales én fleksjobbonus for hver person for hver 6 måneders ansættelse. Hvis en person ophører med en ansættelse inden udløbet af de 6 måneder, kan der indgives fornyet ansøgning, jf. § 3.

Det fremgår af § 2, i samme bekendtgørelse, at fleksjobbonus udgør et engangsbeløb på 25.000 kr. for en person ansat i fleksjob.

Arbejdsgiveren kan alene modtage fleksjobbonus én gang for den samme person ansat i fleksjob.

En arbejdsgiver kan dog kun modtage fleksjobbonus for flere personer i det omfang, at hver enkelt person så vidt muligt er ansat på det timental, vedkommende er vurderet til at kunne arbejde. Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse kan i den forbindelse fra kommunen ind-

hente oplysninger om personens arbejdsevne i forhold til det konkrete job. Indhentelse af oplysninger kan alene ske, hvis personen har givet samtykke hertil.

En kommune kan ikke modtage fleksjobbonus til en person, der er ansat i et kommunalt fleksjob, hvis kommunen i forbindelse med ansættelsen modtager tilskud til gennemførelse af forsøg med kommunale fleksjob.

Det fremgår af § 3, i samme bekendtgørelse, at fleksjobbonus udbetales efter ansøgning fra arbejdsgiveren. Ansøgning sker via Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses hjemmeside eller virk.dk.

Arbejdsgiver skal ved ansøgningen om fleksjobbonus på tro og love erklære, at arbejdsgiveren har ansat en person i fleksjob, der opfylder betingelserne.

Fra den 13. februar 2013 til den 31. marts 2016 kan arbejdsgivere, der ønsker at ansøge om fleksjobbonus, tilkendegive overfor Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, at de agter at ansøge om fleksjobbonus. Tilkendegivelsen skal foretages via Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses hjemmeside eller virk.dk.

Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse forhåndsreserverer fleksjobbonus efter stk. 3, i den rækkefølge, som tilkendegivelserne og ansøgningerne modtages, indtil bevillingen for året er opbrugt.

En arbejdsgiver kan tidligst indgive anmodning om forhåndsreservation samtidig med, at personen ansættes i fleksjob, og arbejdsgiveren kan senest søge om fleksjobbonus 3 måneder efter opfyldelse af betingelserne i § 1.

Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse udarbejder konkrete retningslinjer og vilkår for ansøgninger og udbetalinger af fleksjobbonus.

Det fremgår af § 6, i samme bekendtgørelse, at en arbejdsgiver, der uberettiget har modtaget fleksjobbonus, skal betale fleks-jobbonussen tilbage, hvis udbetalingen skyldes arbejdsgiverens urigtige oplysninger eller fortielser, eller hvis arbejdsgiveren i øvrigt indså eller burde have indset, at modtagelsen af beløbet var uberettiget.

Det fremgår af § 7, i samme bekendtgørelse, at afgørelser, som efter denne bekendtgørelse er truffet af fonden, ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet har ikke kompetence til at behandle klagen over Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses afgørelse med afslag på udbetaling af fleksjobbonus.

Nævnet lagde herved vægt på, at Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses afgørelse efter sin ordlyd ikke drejer sig om selve ansøgningens indhold, form eller retningslinjer for udbetaling.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at afgørelsen om, at virksomheden ikke bevilges en fleksjobbonus, alene er begrundet i, at den ansatte har arbejdet og er aflønnet for mere end 10 timer pr. uge i en 6 måneders periode.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede til klagen, at det forhold at virksomheden ikke fandt det gjort klart for virksomheden, at den ansatte fleksjobber kun måtte arbejde 10 eller færre timer pr. uge, ikke medfører at nævnet har kompetence til at behandle klagen.



Nævnet fandt det forhold, at virksomheden ikke føler sig tilstrækkeligt vejledt i forbindelse med ansøgningen, ikke vedrører ansøgningens form og indhold eller retningslinjer for udbetaling.

Hvis virksomheden ikke føler sig tilstrækkeligt vejledt i forbindelse med ansøgningen henviser nævnet til, at en eventuel klage over sekretariatet for Fondens myndighedsudøvelse skal sendes til beskæftigelsesministeren. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-614-29402**).

---

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 Erik Pohl, direkte tlf. 6189 7443.

---