



Nyhedsbrev nr. 6/2015

Arbejdsmiljøklagenævnet har på 2 møde i juni måned 2015 truffet 68 afgørelser.

Heraf er de nedenstående afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation, når de er frigivet dér.

Afgørelserne kan søges frem på retsinformation.dk under søgekriteriet: "Ressortministeriets journalnummer": Brug journalnumrene, der står her i nyhedsbrevet under den enkelte afgørelse.

Indhold

Lov om arbejdsmiljø	2
Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at undersøge om der er psykiske arbejdsmiljøproblemer i form af mobning.....	2
Sag nr. 2: Fastholdelse af afslag på autorisation til at rådgive om arbejdsmiljø på det psykosociale område	4
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at sikre forsvarlig adgangs- og transportvej til et arbejdsområde på en byggeplads	7
Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt sundhedsskadelig forurening fra CO ₂ svejsning.....	8
Sag nr. 5: Påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation sendt tilbage til Arbejdstilsynet	10
Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at forebygge risiko for vold og trusler ved socialt arbejde.....	12
Sag nr. 7: Fastholdelse af afgørelse om at en hviletidsaftale mellem en virksomhed og medarbejderne ikke er gyldig, og at der ikke kan dispenseres fra reglerne om hviletid.	14
Sag nr. 8: Påbud om at sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejser sendt tilbage til Arbejdstilsynet til ny vurdering	17
Sag nr. 9: Fastholdelse af påbud om straks at sikre, at ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler ved løft af paller fra en bil	18
Sag nr. 10: Fastholdelse af afgørelse uden påbud om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om brug af personlige værnemidler ved afklædning af disse.....	20
Sag nr. 11: Fastholdelse af påbud om at forsyne ventilation over et stegeområde med en kontrolanordning mens påbud om kontrolanordning på ventilation over en opvaskemaskine sendt tilbage til Arbejdstilsynet	21
Sag nr. 12: Fastholdelse af afgørelse om, at en ansøgning om fleksjobbonus ikke skal behandles, da ansøgningsfristen var overskredet	23

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at undersøge om der er psykiske arbejdsmiljøproblemer i form af mobning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed skulle undersøge, om der på en virksomhed er psykiske arbejdsmiljøproblemer i form af mobning, samt påbud om brug af autoriseret rådgiver, da der på trods af gennemførte foranstaltninger til forebyggelse og håndtering af mobning er en begrundet mistanke om, at mobning ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en afdeling på et hospital, og fik ved besøget skriftligt materiale, blandt andet en medarbejdertilfredshedsundersøgelse.

Det fremgik desuden, at der i en tidsbegrænset periode efter undersøgelsen blev opstillet en postkasse på afdelingen, hvor de ansatte anonymt kunne beskrive deres oplevelser. Der var modtaget 5 henvendelser i postkassen, som omhandlede både mobning mellem ledere og medarbejdere og mellem medarbejdere indbyrdes.

Ved gruppesamtale med Arbejdstilsynet oplyste medarbejderne, at der er eksempler på kollegaer, som efter de ansattes opfattelse har været belastet af et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Nogle medarbejdere mente, at det handler om kommunikation i højere grad end mobning.

Der var iværksat en række initiativer på afdelingen for at forebygge og håndtere mobning, blandt andet ved udarbejdelse af retningslinjer, handleplaner og instruks om mobning, et coachforløb og tilbud til medarbejderne om individuelle samtaler, men der var på trods af disse tiltag fortsat tilkendegivelser fra medarbejdere om mobning.

Afdelingens ledelsen anerkendte, at der har været mobbeproblemer på afdelingen og oplyste, at problemet endnu ikke var slut.

Arbejdstilsynet kunne på den baggrund ikke på afgørelsestidspunktet fastslå, om problemerne på afdelingen havde karakter af decideret mobning, da der på arbejdspladsen var divergerende meninger herom.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at hospitalet skal undersøge, om der er psykiske arbejdsmiljøproblemer i form af mobning, samt afgav et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver på arbejdsmiljøområdet

Regler

Det fremgår af dagældende § 21, i arbejdsmiljøloven, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, at undersøgelser m.v., der er forlangt af Arbejdstilsynet efter stk. 1, skal foretages af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Det fremgår af § 77 a, 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.

Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor.

Det fremgår af § 4, stk. 1, nr. 3, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et eller flere af følgende afgørelser med påbud om undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene (undersøgelsespåbud) på det psykiske område efter § 27.

Det fremgår af § 27, i samme bekendtgørelse, at Arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud om undersøgelse af arbejdsmiljøforholdene, jf. § 21, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø for at afdække, om der er psykiske arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsgiveren skal sikre, at rådgivningsvirksomheden foretager undersøgelsen.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at det på hospitalsafdelingen skulle undersøges, om der er psykiske arbejdsmiljøproblemer i form af mobning samt fastholdt påbud om brug af autoriseret rådgiver på arbejdsmiljøområdet.

Nævnet vurderede, at der på trods af gennemførte foranstaltninger til forebyggelse og håndtering af mobning foreligger en begrundet mistanke om, at mobning ikke er forebygget tilstrækkeligt på afdelingen på hospitalet.

Nævnet lagde til grund, at det skriftlige materiale fra virksomheden, blandt andet medarbejdertilfredshedsundersøgelse fra 2012 og 2013, understøttede Arbejdstilsynets grundlag for at give et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø på afdelingen.

Nævnet lagde vægt på, at der i en tidsbegrænset periode i foråret 2014 blev opstillet en postkasse på afdelingen, hvor de ansatte anonymt kunne beskrive deres oplevelser, og at der blev modtaget 5 henvendelser i postkassen, som omhandlede både mobning mellem ledere og medarbejdere og mellem medarbejdere indbyrdes.

Nævnet lagde desuden vægt på, at medarbejderne ved gruppesamtale med Arbejdstilsynet oplyste, at der er eksempler på kollegaer, som efter de ansattes opfattelse har været belastet af et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Nogle medarbejdere mener, at det handler om kommunikation i højere grad end mobning.

Nævnet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet ikke på afgørelsestidspunktet kunne fastslå, om problemerne på afdelingen havde karakter af decideret mobning, og at der på arbejdspladsen var divergerende meninger herom.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der er iværksat en række initiativer på afdelingen for at forebygge og håndtere mobning, bl.a. ved udarbejdelse af retningslinjer, handleplaner og instruks om mobning, et coachforløb og tilbud til medarbejderne om individuelle samtaler, men at der på trods af disse tiltag fortsat foreligger tilkendegivelser fra medarbejdere om mobning.

Nævnet lagde endelig vægt på, at ledelsen anerkender, at der har været mobbeproblemer på afdelingen og oplyser, at problemet endnu ikke er slut.

I forhold til påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver lagde nævnet endelig vægt på, at hospitalet har fået et påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø på afdelingen, hvilket efter reglerne automatisk udløser et påbud om brug af autoriseret rådgiver på arbejdsmiljøområdet. Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6024-66832, 2014-6010-66836 og 2015-6101-30625**).

Sag nr. 2: Fastholdelse af afslag på autorisation til at rådgive om arbejdsmiljø på det psykosociale område

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse med afslag på autorisation til at rådgive om arbejdsmiljø på det psykosociale område, for så vidt angår en ansat med et fireårigt uddannelsesforløb på Uddannelsescenter for Psykoterapi og Selvudvikling og et tre årigt forløb hos ISTDP, da virksomheden ikke opfyldte kravene til autorisation på det psykosociale område.

En virksomhed søgte om autorisation til at rådgive på det psykosociale område, for så vidt angår en ansat med et fireårigt uddannelsesforløb på Uddannelsescenter for Psykoterapi og Selvudvikling og et tre årigt forløb hos ISTDP, samt yderligere to medarbejdere på det psykosociale område.

Arbejdstilsynet meddelte afslag på autorisation, og virksomheden klagede over afslaget og anførte at den ansattes uddannelse ved en tidligere ansøgning i 2012 om autorisation blev fundet fuldt tilstrækkelig.

Virksomheden fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse gør det svært for en autoriseret rådgivningsvirksomhed at fastholde og rekruttere medarbejdere, når vilkårene til autorisation er så udefinerlige.

Virksomheden henviste til, at de nye regler alene ønsker at højne kompetencen hos rådgiverne ved, at anciennitetskravet er øget fra 1 år til 2 år.

Regler

Det fremgår af § 13c, i arbejdsmiljøloven, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, herunder om pligt til at benytte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet påbyder rådgivning.

Det fremgår af § 81, i samme lov, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet, inden 4 uger efter at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Det fremgår af § 1, i bekendtgørelsen om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at en virksomhed, som vil rådgive om arbejdsmiljø til brug for efterkommelse af rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet, jf. bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet (rådgivningsbekendtgørelsen), skal være autoriseret af Arbejdstilsynet.

En rådgivningsvirksomhed kan blive autoriseret på et, flere eller alle områder. Områderne er blandt andet det psykosociale område.

Bekendtgørelsen indeholder de krav, rådgivningsvirksomheden skal opfylde for at opnå autorisation. Desuden indeholder bekendtgørelsen de krav, som rådgivningsvirksomheden skal opfylde under rådgivningen, herunder i forhold til Arbejdstilsynets kontrol og betaling af gebyr, mv.

Det fremgår af § 6, i samme bekendtgørelse, at en rådgivningsvirksomhed skal have rådgivere, der inden for det eller de områder, som autorisationen omfatter, har gennemført en relevant uddannelse af mindst 3 års varighed eller har opnået tilsvarende uddannelsesmæssige kvalifikationer.

Rådgivningsvirksomheden skal sikre, at rådgivernes kvalifikationer følger udviklingen i viden om arbejdsmiljø samt om den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Dette skal ske ved hjælp af en kompetenceudviklingsplan.

Det fremgår af § 7, i samme bekendtgørelse, at en rådgivningsvirksomhed skal have rådgivere, der inden for det eller de områder, som autorisationen omfatter, har mindst 2 års erfaring med rådgivning af virksomheder i forbindelse med konkrete arbejdsmiljøproblemer. Denne erfaring skal være opnået inden for de seneste 5 år.

Erfaringen skal omfatte arbejdsmiljøfaglig rådgivning, dvs. erfaring med at udføre konkret rådgivning om forebyggelse og forbedring af virksomheders arbejdsmiljø inden for det eller de områder, som den pågældende rådgivningsvirksomhed er autoriseret inden for.

Erfaringen skal endvidere omfatte rådgivning om at styrke, systematisere og effektivisere virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, herunder arbejde med arbejdspladsvurdering, arbejdsmiljøorganisation og lignende.

Det fremgår af § 13, i samme bekendtgørelse, at autorisation meddeles af Arbejdstilsynet efter ansøgning og gælder i 4 år.

Ansøgning om autorisation sendes til Arbejdstilsynet og skal indeholde følgende oplysninger: 1. dokumentation for opfyldelse af kompetencekravene for ansøgers rådgivere eller samarbejdspartnere, 2. kopi af eventuel aftale om samarbejde med andre rådgivningsvirksomheder m.v. og 3. dokumentation for rådgivningsvirksomhedens kvalitetssikringsprocedurer.

Det fremgår af § 14, i samme bekendtgørelse, at autorisation er betinget af, at ansøgeren opfylder betingelserne efter reglerne.

Opfylder ansøgeren ikke fuldt ud betingelserne, kan autorisationen meddeles på nærmere bestemte vilkår.

Det fremgår af § 16, i bekendtgørelsen, at rådgivningsvirksomheden skal meddele Arbejdstilsynet, hvis der sker ændringer i betingelserne for autorisationen.

Det fremgår af § 21, i samme bekendtgørelse, at rådgivningsvirksomheden skal betale gebyr til Arbejdstilsynet for den tid, der bruges til vurdering af, om virksomheden opfylder betingelserne for at blive autoriseret, og for kontrol af, om betingelserne fortsat er til stede, og for fornyelse af autorisationen.

Rådgivningsvirksomheden skal betale gebyr for den tid, der bruges til behandling af sagen. Dette gælder, uanset om der meddeles afslag, eller ansøgningen trækkes, efter behandling af sagen er påbegyndt.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden meddeltes afslag på ansøgning om autorisation til at rådgive om arbejdsmiljø på det psykosociale område, for så vidt angår en ansat med et fireårigt uddannelsesforløb på Uddannelsescenter for Psykoterapi og Selvudvikling og et tre årigt forløb hos ISTDP.

Nævnet oplyste, at ville behandle virksomhedens klage over Arbejdstilsynets afslag på autorisation til yderligere 2 medarbejdere på det psykosociale område, hvis virksomheden fortsat ønsker at klage over dette afslag.

Nævnet vurderede, at de to uddannelser ikke indholdsmæssigt lever op til kravet om relevant uddannelse i forhold til rådgivning om arbejdsmiljø på det psykosociale område på en arbejdsplads til brug for efterkommelse af rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet.

Nævnet vurderede endvidere, at den ansattes sygeplejerskeuddannelse heller ikke indholdsmæssigt lever op til kravet om relevant uddannelse i forhold til rådgivning om arbejdsmiljø på det psykosociale område på en arbejdsplads til brug for efterkommelse af rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet.

Nævnet lagde herved vægt på, at de to uddannelser i høj grad er individorienteret og ikke i tilstrækkelig grad indeholder elementer, der relaterer sig til arbejdsmiljøfaglige emner på det psykosociale område.

Nævnet lagde i denne forbindelse vægt på Arbejdstilsynets eksterne konsulents vurdering af uddannelsen.

Nævnet var opmærksom på, at virksomheden i klagen har anført, at virksomheden desuden ønsker at klage over afslag på autorisation til yderligere 2 medarbejdere på det psykosociale område, hvis virksomheden havde haft tiden hertil, hvilket ikke var tilfældet på grund af den korte klagefrist.

Nævnet fandt, at virksomheden vil kunne klage over også denne del af Arbejdstilsynets afgørelse, da virksomheden har gjort opmærksom herpå inden for klagefristen.

Hvis virksomheden fortsat ønsker at klage over afslag på autorisation til yderligere 2 medarbejdere på det psykosociale område, bad nævnet om, at virksomheden gør opmærksom herpå overfor Arbejdstilsynet.

Nævnet bemærkede til klagen, at nævnet ikke finder, at oplysningerne fra virksomheden og korrespondancen mellem denne og uddannelsesinstitutionen kan begrunde en ændret afgørelse.

Nævnet bemærkede desuden, at der i den nye bekendtgørelse om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, der trådte i kraft den 1. februar 2013, er sket en skærpelse af kravet til den ansattes uddannelsesmæssige baggrund, idet der nu er krav om, at rådgiveren skal have en relevant uddannelse af mindst 3 års varighed eller have opnået tilsvarende uddannelsesmæssige kvalifikationer.

I den tidligere bekendtgørelse var der alene krav om, at rådgiveren skulle have enten en teknisk eller sundhedsfaglig uddannelse af mindst 3 års varighed eller have opnået tilsvarende kvalifikationer.

Nævnet bemærkede yderligere, at Arbejdstilsynet har oplyst, at den eksterne konsulent, som Arbejdstilsynet benytter ved vurderingen af forskellige uddannelser i disse sager, ikke selv er autoriseret til at rådgive om arbejdsmiljø på det psykosociale område. Nævnet afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6010-06235 og 2015-6100-30884**).

Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at sikre forsvarlig adgangs- og transportvej til et arbejdsområde på en byggeplads

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre forsvarlig adgangs- og transportvej til arbejdsområdet i bygningen, idet det ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig for de ansatte at anvende adgangs- og transportvejen til bygningen, da en adgangs- og transportvej ikke var ryddet for sne og is, og ikke var holdt fri for materialer eller genstande, som kunne være til fare for færdslen.

Arbejdstilsynet konstaterede på en byggeplads, at adgangs- og transportvejen til en bygning ikke var ryddet for sne og is, og ikke var holdt fri for materialer eller genstande, som kunne være til fare for færdslen. Fra terræn og over på et terrændæk var der lagt en jernkøreplade ud, og der var lagt vintermåtter ud. Der lå et kabel, brædder og andet på adgangs- og transportvejen.

De ansatte anvendte adgangs- og transportvejen over en is- og sneglat jernplade, samt vintermåtterne, når de skulle transportere mørtel til arbejdsområdet.

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 § 46, stk. 2, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at færdselsveje og -arealer skal holdes jævne og fri for materialer eller genstande, der kan være til fare for færdslen. Skakter, huller o.l. skal overdækkes eller afspærres.

Det fremgår af § 59, stk. 1. 3. pkt., i samme bekendtgørelse, 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 og arbejdssteder holdes fri for spild o.l. samt ryddes og gruses ved sne og frost.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre forsvarlig adgangs- og transportvej til arbejdsområdet i bygningen, idet nævnet fandt, at det ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig for de ansatte at anvende adgangs- og transportvejen til bygningen.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at adgangs- og transportvejen til bygningen ikke var ryddet for sne og is, og ikke var holdt fri for materialer eller genstande, som kunne være til fare for færdslen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte anvendte adgangs- og transportvejen over en is- og sneglat jernplade samt vintermåtter, når de skulle transportere mørtel til arbejdsområdet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at vintermåtterne var sneglatte.

Nævnet lagde endeligt vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der lå et kabel, brædder og andet på adgangs- og transportvejen. Nævnet afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6033-23090**).

Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt sundhedsskadelig forurening fra CO₂ svejsning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre ansatte mod svejserøg fra en kuldioxidsvejser, da det blev oplyst, at svejseværket bruges til små reparationer, og at arbejdet altid foregår i en portåbning, hvor der er gennemtræk til den modsatte gavl, hvor der er en lille port.

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at der på gulvet ved en port i virksomhedens hal stod en kuldioxidsvejser. En af virksomhedens ansatte oplyste, at kuldioxidsvejseren i virksomhedens hal anvendes til små svejseopgaver.

På forespørgsel om der var udsugning eller andre foranstaltninger, der kunne bortlede den sundhedsskadelige svejserøg under svejseprocessen, blev det oplyst, at man så vidt muligt stod udenfor og foretog svejsningen.

Virksomhedens ejer bekræftede, at svejseværket bruges til små reparationer, og at arbejdet altid foregår i portåbningen, hvor der er gennemtræk til den modsatte gavl, hvor der er en lille port.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre de ansatte mod unødigt udsættelse for sundhedsskadelige afdunstninger under svejsning med kuldioxidvejser.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte blandt andet anført, at arbejdet med kuldioxidvejseren altid foregår i portåbningen, og at der er gennemtræk fra den modsatte gavl, hvor der også er en lille port, ligesom at kuldioxidvejseren kun anvendes af og til og alene til små reparationer, hvorfor klager stiller sig uforstående over for et påbud om udsugning.

Virksomheden anførte desuden, at det var ubehageligt, at der blev foretaget tilsynsbesøg på adressen, som også er klagers private adresse, mens hverken han selv eller den daglige leder var til stede.

Regler

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

Det fremgår af § 77, 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 § 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, således at virksomheden straks skulle sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt sundhedsskadelige afdunstninger under svejsning med kuldioxidvejser.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af en af virksomhedens ansatte fik oplyst, at den kuldioxidvejser, som stod på gulvet ved porten i virksomhedens hal, anvendes til små svejseopgaver.

Nævnet lagde herved vægt på, at det på forespørgsel om udsugning eller andre foranstaltninger, der kunne bortlede den sundhedsskadelige svejserøg under svejseprocessen blev oplyst, at man så vidt muligt stod udenfor og foretog svejsningen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomhedens ejer har bekræftet, at svejseværket bruges til små reparationer, og at arbejdet altid foregår i portåbningen, hvor der er gennemtræk til den modsatte gavl, hvor der er en lille port.

Nævnet bemærkede til klagen, at gennemtræk mellem to gavle ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at operatøren ikke unødigt udsættes for svejserøg, da svejserøgen herved når operatøren indåndingszone under svejsning.

Ved svejsning med kuldioxid svejser udvikles svejserøg, der anses for at være kræftfremkaldende, hvorfor nævnet finder, at selv små opgaver ved en tilbagevendende arbejdsproces udsætter den ansatte for en unødigt påvirkning.

Nævnet bemærkede endelig, at en klage over den måde Arbejdstilsynet udfører sit arbejde på ligger uden for nævnets kompetence, men kan indbringes for direktøren for Arbejdstilsynet med klageadgang til Beskæftigelsesministeriet. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6032-21129**).

Sag nr. 5: Påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte påbud om, at en virksomhed skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation tilbage til Arbejdstilsynet, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed fik Arbejdstilsynet oplyst, at virksomheden ikke havde etableret en arbejdsmiljøorganisation. Det blev oplyst, at der er cirka 300 ansatte i virksomheden, som er ansat under BPA (Borgerstyret Personlig Assistent) ordningen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation, da der er tale om en virksomhed med 35 eller flere ansatte.

Regler

Det fremgår af § 6 b, i arbejdsmiljøloven, at i virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres således, at der oprettes en arbejdsmiljøorganisation med følgende niveauer:

- 1) En eller flere grupper varetager de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. En gruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.
- 2) Et eller flere udvalg varetager de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed. Er der i virksomheden oprettet en eller to grupper efter nr. 1, består udvalget af gruppens eller gruppernes medlemmer. Er der oprettet mere end to grupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i grupperne mellem sig 2 medlemmer til udvalget. Formandskabet i et udvalg varetages af arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne.

Det fremgår af § 15, i samme lov, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særlig til reglerne om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler m.v. og stoffer og materialer.

Det fremgår af § 26, i samme lov, at arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som han

leder. Han skal herunder påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

Bliver arbejdslederen bekendt med fejl eller mangler, som kan medføre fare for ulykker eller sygdom, skal han sørge for at afværge faren. Kan faren ikke afværges ved hans indgriben på stedet, skal han straks gøre arbejdsgiveren bekendt med forholdet.

Det fremgår af § 6, stk. 1, i bekendtgørelsen som samarbejde om sikkerhed og sundhed, at i virksomheder med 10 eller flere ansatte skal samarbejde om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation.

Det fremgår af § 12, i samme bekendtgørelse, at i virksomheder med 35 eller flere ansatte skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer bestående af

- 1) 1 niveau med en eller flere arbejdsmiljøgrupper og
- 2) 1 niveau med et eller flere arbejdsmiljøudvalg.

En arbejdsmiljøgruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.

Et arbejdsmiljøudvalg består af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra en eller flere arbejdsmiljøgrupper med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, idet et flertal af nævnets medlemmer ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Flertallet vurderede, at der mangler oplysninger, om de handicappede borgere tilrettelægger hjælpernes arbejde og har den reelle indflydelse på hjælpernes arbejdsmiljøforhold, således at arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljølovens regler efter en konkret vurdering fortsat påhviler borgeren, uanset om tilskuddet er overført til virksomheden.

Flertallet lagde vægt på, at der mangler oplysninger om handicaphjælpernes arbejde i forhold til, om arbejdet har karakter af professionel pleje omfattet af arbejdsmiljøloven.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet alene har lagt vægt på, at der er tale om en virksomhed med 35 eller flere ansatte, idet indehaveren af virksomheden oplyste, at der er cirka 300 ansatte i virksomheden, som er ansat under BPA (Borgerstyret Personlig Assistent) ordningen.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at det fremgår af Socialministeriets vejledning nr. 9 af 15. februar 2011, at såfremt den handicappede som arbejdsleder tilrettelægger hjælpernes arbejde og har den reelle indflydelse på hjælpernes arbejdsmiljøforhold, herunder udøver instruktionsbeføjelsen, så kan arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljøloven efter en konkret vurdering fortsat påhvile borgeren, uanset om tilskuddet er overført til en forening eller virksomhed.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det følger af arbejdsmiljølovens regler, at en arbejdsgiver skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt ansvarligt. Nævnet afgørelse blev truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 11 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 af nævnets 11 medlemmer fandt, at afgørelsen er tilstrækkeligt oplyst, idet det efter arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser ikke er muligt at overdrage arbejdsgiveransvaret til en arbejdsleder.

Mindretallet fandt, at når borgeren har overgivet arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed, er det derfor den private virksomhed, der som arbejdsgiver skal sikre arbejdsmiljøet, herunder sørge for at der er en arbejdsmiljøorganisation, som lever op til reglerne.

Derudover har handicaphjælpernes arbejde karakter af professionelt arbejde for en arbejdsgiver, hvor de enkelte handicaphjælper er ansat af virksomheden til at udføre arbejde for bestemte borgere (**J.nr. 2014-6011-43782**).

Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at forebygge risiko for vold og trusler ved socialt arbejde

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om at forebygge risiko for vold og trusler ved socialt arbejde, da virksomheden ikke i tilstrækkelig omfang havde forebygget risikoen for vold og trusler om vold, og da de ansatte ikke havde fået den nødvendige oplæring og instruktion.

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg hos en virksomhed som udfører socialt arbejde, oplyste de ansatte og lederen, at der cirka 3 gange om året forekommer voldsomme episoder med vold og trusler mod de ansatte, og at politiet tilkaldes op til 3 gange om året i forbindelse med vold og trusler.

De ansatte og lederen beskrev de konkrete episoder med vold og trusler mod de ansatte, blandt andet en episode, hvor en ansat blev slået af en gadesælger, som råbte af en kollega.

De ansatte og lederen oplyste, at det er op til den enkelte ansatte at vurdere fra situation til situation, om den ansatte skal gå ind i en situation.

Det fremgik af virksomhedens politik for forebyggelse af vold og trusler, at *"Episoder skal [...] så vidt det er muligt forsøges løst af medarbejdere og frivillige"*, og at en kollega i en truende situation *"altid bakkes [...] op og kommer til undsætning"*.

Det blev oplyst, at ingen af de ansatte er oplært i konflikthåndtering eller lignende i forbindelse med arbejdet, og at en nyansat vikar på tilsynstidspunktet ikke var blevet instrueret i psykisk førstehjælp eller voldsforbyggende retningslinjer.

Virksomheden havde ikke en definition af, hvad der hos virksomheden betragtes som vold eller trusler om vold.

Der laves situationsrapporter ved episoder med vold og trusler, men at lederen oplyste, at *"indimellem glemmer vi at lave situationsrapporter ved de mindre episoder med fx trusler"*.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle forebygge risiko for vold og trusler i arbejdet, herunder sikre nødvendig og tilstrækkelig oplæring og instruktion i voldsforebyggende retningslinjer.

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, som er nævnt i bilaget til bekendtgørelsen.

Det fremgår af § 7, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

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 skulle forebygge risiko for vold og trusler i arbejdet, idet nævnet vurderer, at virksomheden ikke i tilstrækkelig omfang havde forebygget risikoen for vold og trusler om vold.

Nævnet vurderede, at de ansatte ikke har fået den nødvendige oplæring og instruktion, så de har mulighed for at begrænse alvorligheden af voldsepisoder og håndtere dem bedst muligt.

Nævnet lagde vægt på, at der foreligger en risiko for vold mod de ansatte, idet de ansatte og lederen har oplyst, at der cirka 3 gange om året forekommer voldsomme episoder med vold og trusler mod de ansatte, og at politiet tilkaldes op til 3 gange om året i forbindelse med vold og trusler.

Nævnet lagde hertil vægt på, at de ansatte og lederen har beskrevet konkrete episoder med vold og trusler mod de ansatte, blandt andet en episode, hvor en ansat blev slået af en borger, som råbte af en kollega.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte ikke har fået en tilstrækkelig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte og lederen havde oplyst, at det er op til den enkelte ansatte at vurdere fra situation til situation, om den ansatte skal gå ind i en situation.

Nævnet lagde videre vægt på, at ingen af de ansatte er oplært i konflikthåndtering eller lignende i forbindelse med arbejdet, og at en nyansat vikar på tilsynstidspunktet ikke var blevet instrueret i psykisk førstehjælp eller voldsforbyggende retningslinjer. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6024-10612**).

Sag nr. 7: Fastholdelse af afgørelse om at en hviletidsaftale mellem en virksomhed og medarbejderne ikke er gyldig, og at der ikke kan dispenseres fra reglerne om hviletid

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at en aftale om hviletid mellem en virksomhed og virksomhedens medarbejdere ikke var gyldig, og at der ikke kan dispenseres fra hviletidsreglerne, idet aftalen ikke var indgået med en lønmodtagerorganisation, og der ikke var tale om sådanne særlige arbejdsformer, der gjorde en fravigelse fra reglerne nødvendig, og fordi arbejdet efter dets art ikke var uopsættelig.

En virksomhed, som udførte 24 timers vagter hos handicappede, ønskede at fravige arbejdsmiljølovens regel om, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, og havde derfor lavet en hviletidsaftale mellem virksomheden og de ansatte på virksomheden.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at aftalen mellem virksomheden og medarbejderne på virksomheden ikke er gyldig, og at der ikke kan dispenseres fra hviletidsreglerne.

Virksomheden partsrepræsentant klagede over begge afgørelser.

Regler

Det fremgår af § 50, i arbejdsmiljøloven, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Det fremgår af § 51, i samme lov, at inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

Det fremgår af §§ 3 og 4, i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Det fremgår af § 5, i samme bekendtgørelse, at § 3 og § 4 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

Det fremgår af § 19, i samme bekendtgørelse, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

De nævnte parter kan endvidere aftale, at den daglige hvileperiode ved rådighedstjeneste kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenestetiden.

Det fremgår af § 20, i samme bekendtgørelse, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at det ugentlige fridøgn kan omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn. Fridøgnene bør endvidere så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Det fremgår af § 21, i samme bekendtgørelse, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i §§ 19 og 20. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

Det fremgår af § 33, i samme bekendtgørelse, at Direktøren for Arbejdstilsynet inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, kan tillade fravigelse fra § 3 og § 4, når det er foreneligt med Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, og 1) arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller 2) særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Det fremgår af bekendtgørelsens bilag om former for arbejde hvor der kan ske fravigelser fra § 3 eller § 4, at der drejer sig om:

1. Aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder.
2. Vagt-, overvågnings- og døgnaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, fx når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber.
3. Aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, fx når der er tale om
 - a) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, herunder aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler,
 - b) personale beskæftiget i havne eller lufthavne,
 - c) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse,
 - d) gas-, vand- og elektricitetsforsyning, renovationsvæsen og forbrændingsanlæg,
 - e) industrier, hvis arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes,
 - f) forsknings- og udviklingsaktiviteter,
 - g) landbrug, skovbrug og gartneri,
 - h) arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af passagerer i byer.
4. Aktiviteter, hvor der opstår forudsigeligt ekstraarbejde, fx inden for
 - a) landbrug, skovbrug og gartneri,
 - b) turisterhverv,
 - c) postvæsen.
5. Følgende aktiviteter i jernbanetransportsektoren
 - a) lejlighedsvisse aktiviteter,
 - b) aktiviteter, som udøves om bord på tog,
 - c) aktiviteter, der er forbundet med jernbanernes faste transporttider, og som skal sikre en flydende og planmæssig jernbanetrafik.
6. Aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, fx rengøringsarbejde.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at aftalen om hviletid mellem virksomheden og medarbejderne ikke er gyldig.

Nævnet fastholdt desuden Arbejdstilsynets afgørelse om, at der ikke kan dispenseres fra hviletidsreglerne.

Nævnet lagde vægt på, at aftalen ikke indgik med en lønmodtagerorganisation, da den er indgået mellem virksomheden og medarbejderne.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved arbejdet på virksomheden ikke er tale om sådanne særlige arbejdsformer, der gør en fravigelse af bestemmelserne om hvileperiode og hviledøgn nødvendig, samt at arbejdets udførelse på virksomheden efter dets art ikke er uopsættelig.

Nævnet lagde hertil vægt på, at arbejdet ikke anses så uopsætteligt, at det generelt er nødvendigt med 24-timers vagter, samt at der ikke er tale om så særlige arbejdsformer, at en fravigelse er nødvendig, idet virksomhedens opgaver også vil kunne varetages, hvis de ansatte har kortere vagter. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6060-66808 og 2014-6060-66815**).

Sag nr. 8: Påbud om at sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejser sendt tilbage til Arbejdstilsynet til ny vurdering

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte afgørelse om at sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejser tilbage til Arbejdstilsynet, da sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse, da Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde sandsynliggjort, at det eksisterende mekaniske udsugningsanlæg, ikke var tilstrækkeligt i forhold til de faste arbejdspladser.

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en virksomhed havde en robotsvejser, som var placeret i virksomhedens produktionshal, hvor der var faste arbejdspladser på begge sider. Robotsvejseren kørte ikke på tilsynstidspunktet.

Der var etableret et gardin til at opfange røgudviklingen på den ene side af robotsvejseren og ikke på den side, hvor emnerne efter robotsvejsningen svejses. Det var et mekaniske udsugningsanlæg etableret i loftet, cirka 8 meter fra robotsvejseren.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejseren.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over påbuddet og oplyste blandt andet at den pågældende arbejdsplads er placeret i en afstand fra robotsvejseren på cirka 12 meter.

Regler

Det fremgår af § 42, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skulle sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejseren, idet nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har sandsynliggjort, at det eksisterende mekaniske udsugningsanlæg, ikke var tilstrækkeligt i forhold til de faste arbejdspladser.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det er oplyst, at den pågældende arbejdsplads er placeret i en afstand fra robotsvejseren på cirka 12 meter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at robotsvejseren ikke kørte ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, hvorved Arbejdstilsynet ikke ved selvsyn har konstateret, at det mekaniske anlæg ikke var tilstrækkeligt. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6030-06266**).

Sag nr. 9: Fastholdelse af påbud om straks at sikre, at ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler ved løft af paller fra en bil

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at en virksomhed skulle sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter tunge pakker fra bil, idet en af virksomhedens ansatte chauffører leverede en pakke på 50 kg til en kunde og i den forbindelse håndterede pakken som et to -personers løft sammen med kunden.

Ved et tilsynsbesøg observerede Arbejdstilsynet, at en af virksomhedens ansatte chauffører leverede en pakke på 50 kg til en kunde. Den ansatte håndterede pakken som et to -personers løft sammen med kunden, og hvor kunden ikke havde kendskab til pakkens vægt, og hvordan chaufføren ønskede, at pakken skulle håndteres fra bilens bagende og ned på en sækkevogn.

Den ansatte løftede i underarms afstand til $\frac{3}{4}$ arms afstand, og den ansatte løftede asymmetrisk med vrid i ryggen, med sidebøjning og med vægten lagt på venstre ben, med foroverbøjet ryg ved selve løftet fra bilens bagende og under knæhøjde og med kraftig foroverbøjning af ryggen ved placeringen af pakken på sækkevognen.

Der var ikke et egnet teknisk hjælpemiddel til rådighed for den ansatte, idet der alene var en sækkevogn. Arbejdstilsynet optog foto på tilsynstidspunktet.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter tunge pakker fra bil.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte blandt andet, at der alene er tale om, at der løftes meget få større pakker, der skal flyttes. Virksomheden anførte desuden, at der er anlagt et nyindrettet distributionscenter, der består af to ens pakkelinjer. Det nye distributionscenter er indrettet efter inddragelse af anerkendte rådgivere.

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, stk. 1, 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 § 6, i samme bekendtgørelse, at egnede tekniske hjælpemidler skal bruges, når det er muligt og hensigtsmæssigt, og altid når den manuelle transport indebærer fare for sikkerhed eller sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skal sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter tunge pakker fra bil.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg observerede, at en af virksomhedens ansatte chauffører leverede en pakke på 50 kg til en kunde.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at den ansatte håndterede pakken som et to - personers løft sammen med kunden, og hvor kunden ikke havde kendskab til pakkens vægt, og hvordan chaufføren ønskede, at pakken skulle håndteres fra bilens bagende og ned på sækkevognen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den ansatte løftede i underarms afstand til $\frac{3}{4}$ arms afstand, og at den ansatte løftede asymmetrisk med vrid i ryggen, med sidebøjning og med vægten lagt på venstre ben, med foroverbøjet ryg ved selve løftet fra bilens bagende og under knæhøjde og med kraftig foroverbøjning af ryggen ved placeringen af pakken på sækkevognen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var et egnet teknisk hjælpemiddel til rådighed for den ansatte, idet der alene var en sækkevogn.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynets foto, optaget på tilsynstidspunktet, understøttede grundlaget for påbuddet.

Nævnet bemærkede til klagen, at selv få løft af pakker med en vægt på 50 kg er i strid med arbejdsmiljølovens regler, når der løftes i underarms afstand til $\frac{3}{4}$ arms afstand, asymmetrisk med vrid i ryggen, med sidebøjning, med kraftig foroverbøjet ryg og under knæhøjde. Der kan ved sådanne løft være risiko for pludseligt opstået skade og dermed risiko på kort sigt.

Nævnet bemærkede, at særligt to - personers løft kan være u hensigtsmæssige, idet der er en risiko for uventede belastninger, når to personer løfter sammen.

Nævnet bemærkede, at et distributionscenter kan være en egnet løsning på det arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet har afgivet påbud om, men at det er tilsynstidspunktet, der er afgørende for, om der skal træffes afgørelse om overtrædelse af reglerne.

Nævnet bemærkede endelig, at der er metodefrihed til at efterkomme påbuddet, og at virksomheden i den forbindelse kan søge råd og vejledning hos Arbejdstilsynet. Nævnets afgørelse er truffet af et enig nævn (**J.nr. 2015-6023-23274 og 2015-6101-23281**).

Sag nr. 10: Fastholdelse af afgørelse uden påbud om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om brug af personlige værnemidler ved afklædning af disse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse uden påbud om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerhedsmæssig fuldt forsvarlig afklædning af personlige værnemidler, da aftagning af personlige værnemidler ved arbejde med et epoxyprodukt ikke havde været planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ved undersøgelsen af en arbejdsulykke sket samme dag fik Arbejdstilsynet oplyst, at en ansat i forbindelse med afklædning af personlige værnemidler havde fået et epoxyprodukt i øjnene.

Den ansatte havde netop afsluttet arbejdet med produktet og skulle afklæde sine værnemidler. Da den ansatte var ved at afklæde sig handskerne giver disse et "svirp", og produktet slynges mod den ansattes ansigt og rammer denne i øjnene.

Produktet indeholder epoxyforbindelser og er mærket R 36/38: irriterer øjnene og huden samt S 37/39: Brug egnet beskyttelsehandsker- og briller/ansigtsskærm.

Arbejdstilsynet traf afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerhedsmæssig fuldt forsvarlig afklædning af personlige værnemidler.

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 reglerne om arbejdets udførelse, indretning af arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler m.v. og 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 § 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.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerhedsmæssig fuldt forsvarlig afklædning af personlige værnemidler.

Da virksomheden havde bragt forholdene i orden, behøvede virksomheden ikke foretage sig yderligere.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal af nævnets medlemmer, som fandt, at arbejdet med aftagning af værnemidler ikke har været planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at arbejdet foregik på en måde, så der var risiko for at få epoxyproduktet i øjnene. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 9 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets 9 medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet ikke havde dokumenteret og beskrevet grundlaget for de faktiske forhold omkring ulykken. Der var derfor ikke grundlag for påbuddet (**J.nr. 2015-6022-15387**).

Sag nr. 11: Fastholdelse af påbud om at forsyne ventilation over et stegeområde med en kontrolanordning mens påbud om kontrolanordning på ventilation over en opvaskemaskine blev sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at forsyne en ventilation med en kontrolanordning for utilstrækkelig funktion i ved stege- og fritureområder, men hjemviste påbud om kontrolanordning ved et ventilationsanlæg ved en industriopvaskemaskine.

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i et varehus, at i varehusets køkken var opsat et ventilationsanlæg i form af procesudsugning over et koge/stegeområde i køkkenet, og over et stegeområde og fritureområde i en anden afdeling.

Ventilationsanlægget i køkkenet var ikke forsynet med en kontrolanordning, men der var opsat en kontrolanordning til angivelse af utilstrækkelig funktion i afdelingen, men denne var ikke tilsluttet ventilationsanlægget.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der var en procesudsugning over en industriopvaskemaskine i tilstødende lokale, og at der heller ikke her var en kontrolanordning.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skulle forsyne ventilation over kogested/ stegeområdet i køkken og i afdeling med en kontrolanordning til visning af utilstrækkelig funktion, og kontrolanordning ved procesudsugningen ved industriopvaskemaskinen.

Regler

Det fremgår af § 42, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 35, stk. 1, og stk. 10, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter, støv eller lignende, der er sundhedsskadelige, eller udvikling af røg, aerosoler, ildelugt eller anden generende luftforurening, skal der etableres en mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen på det sted, hvor den udvikles.

De nævnte ventilationsanlæg skal være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at forsyne ventilation med en kontrolanordning for utilstrækkelig funktion i køkkenet i afdelingen med stege- og fritureområde, men hjemviste påbuddet om kontrolanordning ved ventilationsanlægget ved industriopvaskemaskinen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at der i virksomhedens køkken var opsat et ventilationsanlæg i form af procesudsugning over koge/stegeområde samt ventilation over stegeområde og fritureområde i en afdeling, men at ventilationsanlægget i køkkenet ikke var forsynet med en kontrolanordning, og den kontrolanordning, der var opsat til angivelse af utilstrækkelig funktion i afdelingen, ikke var tilsluttet ventilationsanlægget.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der er risiko for, at udsættelsen for os eller røg fra koge-, stege- og fritureområde kan være forbundet med sundhedsskadelig forurening.

Nævnet fandt med hensyn til påbuddet vedrørende industriopvaskemaskinen, at dette ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at forudsætningen for at stille krav om kontrolanordning til ventilation er, at der ved industriopvaskemaskinen kan stilles krav om ventilation efter reglerne om faste arbejdssteders indretning.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet alene har konstateret damp ved opvaskemaskinen, men ikke om dampudslippets omfang tidsmæssigt kunne være unødigt generende ved samtidig ophold i rummet, og det ikke var oplyst, om der i den damp, som kommer fra opvaskemaskinen, var aerosoler eller farlige stoffer, som i øvrigt kunne forurene luften. Nævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6032-25351 og 2015-6032-31654**).

Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse

Sag nr. 12: Fastholdelse af afgørelse om, at en ansøgning om fleksjobbonus ikke skal behandles, da ansøgningsfristen var overskredet

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt sekretariatet for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses afgørelse om, at en ansøgning om fleksjobbonus ikke skulle behandles, fordi ansøgningsfristen var overskredet, da virksomheden først havde søgt om fleksjobbonus efter medarbejderen i fleksjob havde været ansat i mere end 9 måneder.

En virksomhed ringede til Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse og oplyste, at der ikke havde været mulighed for at indsende en ansøgning om fleksjobbonus, idet fristdatoen for indsendelse af ansøgningen var overskredet.

Virksomheden klagede over den dårlige orientering, som virksomheden modtog fra Jobcenteret vedrørende fremgangsmåden for indsendelse af en ansøgning om fleksjobbonus.

Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse sendte et svar til virksomheden, hvori fonden meddelte virksomheden, at der ikke var mulighed for at dispensere fra reglen om, at der skal ansøges indenfor 9 måneder fra ansættelsesdatoen. Fonden henviste til reglerne og meddelte virksomheden, at denne ikke havde mulighed for at søge om fleksjobbonus, idet ansøgningsfristen på ni måneder var overskredet.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over afgørelsen og anførte, at der i bekendtgørelsen om fleksjobbonus er en ulogisk sammenhæng mellem betingelsen for at få fleksjobbonus, som er, at vedkommende skal have været ansat i 9 sammenhængende måneder, og så ansøgningsfristen, som er 9 måneder efter ansættelsen.

Partsrepræsentanten anførte desuden, at overordnet virker det ikke indlysende, at fristen for ansøgning udløber, inden betingelserne for at få del i puljen overhovedet er opfyldt.

Virksomheden føler sig desuden misinformeret og fejlvejledt i forbindelse med sagsbehandlingen, og den retsvildfarelse han er blevet bragt i på grund af den måske mangelfulde vejledning, der er udleveret.

Regler

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

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



Det fremgår af § 3, stk. 4, i bekendtgørelsen om flexjob, at en arbejdsgiver tidligst kan ansøge om fleksjobbonus samtidig med, at virksomheden indgår aftale om ansættelse i flexjob, og arbejdsgiveren kan senest ansøge om fleksjobbonus efter 9 måneders ansættelse.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt sekretariatet for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses afgørelse om, at ansøgning om fleksjobbonus ikke skulle behandles, fordi ansøgningsfristen var overskredet.

Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden først har søgt om fleksjobbonus efter medarbejderen i flexjob havde været ansat i mere end 9 måneder.

Nævnet bemærkede til klagen, at det forhold, at virksomheden ikke finder, at der er overensstemmelse i kravene i lovgivningen, samt det forhold at virksomheden ikke føler sig vejledt ikke får betydning for ansøgningsfristen, som efter reglerne er 9 måneder fra ansættelse af medarbejderen i flexjob.

Nævnet oplyste, at nævnet ikke har kompetence til at dispensere fra reglerne i bekendtgørelsen, da klagenævnet ikke er regeludstedende myndighed.

Nævnet har ikke taget stilling til den almindelige forvaltningsretlige grundsætning om såkaldt realudligning som reaktion på vejledningsfejl m.v.

Eventuel anmodning om dispensation og/eller realudligning kan rettes til Sekretariatet for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn **(J.nr. 2014-614-64954)**.

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.
