



Nyhedsbrev nr. 6/2016

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev indeholder resume af 8 udvalgte sager af almen eller principiel interesse, som nævnet afgjorde i juni 2016.

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

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

Indhold

 Lov om arbejdsmiljø	 1
Sag nr. 1: Påbud om at sikre at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza.....	1
Sag nr. 2: Rette modtager og fastholdelse af påbud om at sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på en byggeplads	3
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at der skal udarbejdes en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS) på en byggeplads.....	5
Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation	8
Sag nr. 5: Ophævelse af påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser i en SSP enhed i en kommune	9
Sag nr. 6: Fastholdelse af afgørelse om at forebygge risikoen for vold og trusler i en dagligvarebutik, men ophævelse af krav om at indrette og placere arbejdsstedet forsvarligt.....	12
Sag nr. 7: Fastholdelse af påbud om at sikre, at der for de ansatte i en boldklub udarbejdes en arbejdspladsvurdering af forholdene på arbejdspladsen	16
Sag nr. 8: Fastholdelse af afgørelse om, at arbejdsmiljøreglerne var overtrådt da et byggepladshegn væltede på en byggeplads.....	17

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Påbud om at sikre at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud til et pizzeria om at sikre, at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza hos virksomheden, da en medarbejder, der var undervisningspligtig (9. klasse), arbejdede med produktion af pizza, og dette arbejde efter reglerne om unges arbejde ikke er lettere arbejde i lighed med lettere ekspedition i en kiosk, en bagerbutik eller en grøntforretning.



Under et tilsynsbesøg hos et pizzeria fik Arbejdstilsynet oplyst, at en medarbejder, der var undervisningspligtig (det vil sige gik i 9. klasse), arbejdede med produktion af pizza. Den unge færdiggjorde pizzaer på bestilling fra kunder på de vagter, hvor han mødte ind som den første.

På de tidlige vagter, hvor den unge producerede pizzaer, bestod arbejdet i at rulle dej ud, komme forskelligt fyld på og derefter bage pizzaen i ovnen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud til virksomheden om straks at sikre, at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza.

Virksomheden klagede over påbuddet, og anførte, at der ikke blev produceret pizza i butikken, da disse bliver produceret på et lager et andet sted.

Regler

Det fremgår af § 60, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde.

Det fremgår af § 60, stk. 6, i samme lov, at beskæftigelsesministeren tillige kan fastsætte regler om, at unge, der er fyldt 13 år, kan have lettere arbejde inden for nærmere afgrænsede former for arbejde og under nærmere fastsatte betingelser og vilkår.

Det fremgår af § 29, i bekendtgørelsen om unges arbejde, at unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde, jf. dog § 30.

Det fremgår af § 30, i samme bekendtgørelse, at unge, som er fyldt 13 år, kun må beskæftiges med de former for lettere arbejde, som er nævnt i bilag 7. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed.

De unge må ikke beskæftiges med eller være i farlig nærhed af maskiner, medmindre det er ufarlige husholdnings- eller kontormaskiner.

Det fremgår af bilag 7, Liste over hvad unge, som er fyldt 13 år, må beskæftiges med

- lettere arbejde med modtagelse, sortering, optælling, prismærkning samt pakning af varer og emballage i butikker, supermarkeder og varehuse.
- Lettere ekspedition i mindre forretninger, såsom kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger.
- Lettere rengøring, oprydning og borddækning.
- Lettere budtjeneste, herunder internt piccoloarbejde, og udbringning af aviser og reklamer samt salg af aviser og lignende.

Bekendtgørelsen om unges arbejde indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at sikre, at undervisningspligtige unge ikke beskæftiges med produktion af pizza hos virksomheden, idet et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer fandt, at virksomheden ikke overholder reglerne om unges arbejde.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg hos virksomheden fik oplyst, at en medarbejder, der var undervisningspligtig (9. klasse), arbejdede med produktion af pizza. Den unge færdiggjorde pizzaer på bestilling fra kunder på de vagter, hvor han mødte ind som den første.

Flertallet lagde desuden vægt på, at på de tidlige vagter, hvor den unge producerede pizzaer, bestod arbejdet i at rulle dej ud, komme forskelligt fyld på og derefter bage pizzaen i ovnen.

Flertallet fandt, at den unges arbejde med produktion af pizza hos virksomheden ikke er lettere arbejde i lighed med lettere ekspedition i en kiosk, en bagerbutik eller en grøntforretning.

Flertallet lagde til grund, at det fremgår af CVR registeret, at virksomheden er registreret under branchekoden for pizzeriaer, grillbarer, isbarer mv.

Til klagen bemærkede flertallet, at da den unge er undervisningspligtig, og flertallet vurderer, at arbejdet ikke kan karakteriseres som lettere ekspedition i mindre forretninger, såsom kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger, må den unge ikke være beskæftiget med det pågældende arbejde.

Flertallet fandt, at arbejdet med færdiggørelse pizzaer ikke er omfattet af de former for lettere arbejde, som er opregnet i bekendtgørelsen om unges arbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 3 af nævnets stemmeberettigede medlemmer fandt, at der er tale om lettere manuelt arbejde, hvor der ikke er en sundhedsrisiko, hvorfor Arbejdstilsynets påbud bør ophæves (**j.nr. 2016-6070-09844**).

Sag nr. 2: Rette modtager og fastholdelse af påbud om at sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på en byggeplads

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at en virksomhed var rette modtager af et påbud om spiseplads til de beskæftigede, da de beskæftigede oplyste, at de havde arbejdet for virksomheden, og at de fik løn af virksomheden, samt at en person fortalte dem, hvilke arbejdsopgaver, de skulle udføre på adressen. Nævnet fastholdt påbuddet, da der ikke var etableret et separat spiserum.



Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed og konstaterede, at der ikke var etableret et separat spiserum. Det sted, hvor de beskæftigede spiste, var en del af et arbejdsrum, hvor der blev udført renoveringsarbejde. Rummet var støvet, og der stod diverse malergrej i spiserummet.

Det sted, hvor de beskæftigede arbejdede, havde ikke borde og stole med ryglæn. Bordet bestod en plade lagt oven på en kasse, og stolene bestod af sammentapede isoleringsbats.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at de tilstedeværende beskæftigede havde arbejdet for virksomheden på adressen.

De beskæftigede oplyste, at de fik løn af virksomheden, samt at en person derfra fortalte dem, hvilke arbejdsopgaver, de skulle udføre på adressen, samt at de af en navngiven person fra virksomheden var blevet instrueret i udførelsen af arbejdet.

Ejeren af den villa, som skulle renoveres, oplyste overfor Arbejdstilsynet, at der var indgået aftale med virksomheden om at udføre arbejdet med renovering af ejendomme.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på byggepladsen.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at virksomheden er et vikarbureau, som lejer personale ud pr. timeløn. Virksomheden har ikke stillet stillads op på pladsen, er ikke kommet med materiale til arbejdspladsen og har ikke sat folk i gang.

Endvidere er det anført, at firmaet, som lejer folk fra virksomheden, er ansvarlig for arbejdsmiljø, påklædning, stilladser, arbejdsredskaber, materialer mv.

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 § 60, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte under arbejdet har adgang til spiserum med borde og siddepladser med ryglæn samt adgang til drikkevand i nærheden.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden var rette modtager af påbuddet, og fastholdt afgørelsen med påbud om at virksomheden straks skulle sikre tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet af de beskæftigede på byggepladsen fik oplyst, at de havde arbejdet for virksomheden, og at de fik løn af virksomheden, samt at en person derfra fortalte dem, hvilke arbejdsopgaver, de skulle udføre på adressen, samt at de var blevet instrueret i udførelsen af arbejdet af en person fra virksomheden.

Nævnet lagde endelig vægt på, at ejeren af den villa, som skulle renoveres, overfor Arbejdstilsynet oplyste, at de havde indgået aftale med virksomheden om at udføre arbejdet med renovering af ejendomme.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var etableret et separat spiserum, og at spiserummet var en del af et arbejdsrum, hvor der blev udført renoveringsarbejde. Rummet var støvet, og der stod diverse malergrej i spiserummet.

Nævnet lagde endelig vægt på, at spiserummet ikke havde borde og stole med ryglæn. Bordet bestod en plade lagt oven på en kasse, og stolene bestod af sammentapede isoleringsbats. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn.

I forhold til klagen henviste nævnet til, at Arbejdstilsynet i sin udtalelse 2016 oplyste, at Arbejdstilsynet af de beskæftigede på byggepladsen fik oplyst, at de arbejdede for virksomheden.

De beskæftigede oplyste, at de fik løn af virksomheden, samt at en person herfra fortalte dem, hvilke arbejdsopgaver, de skulle udføre på adressen, samt at de var blevet instrueret i udførelsen af arbejdet af en person fra virksomheden.

Desuden havde ejeren af den villa, som skulle renoveres, overfor Arbejdstilsynet oplyst, at de havde indgået aftale med virksomheden om at udføre arbejdet med renovering af ejendomme.

Nævnet fandt herved, at virksomheden var ansvarlig som arbejdsgiver for velfærdsforanstaltninger for de ansatte. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6031-13170 og 2016-6199-13167**).

Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at der skal udarbejdes en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS) på en byggeplads

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed straks skulle udarbejde en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed for indretning og drift af en byggeplads og bruge en autoriseret rådgiver, da der ikke var udarbejdet en plan for sikkerhed og sundhed ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at der på byggepladsen blev udført arbejde af mere end 10 ansatte. Der var i alt 14 mand fra fire virksomheder på pladsen. Arbejdstilsynet fik oplyst, at der ikke var udarbejdet en plan for sikkerhed og sundhed.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden straks påbydes at udarbejde en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed (PSS) for indretning og drift af byggepladsen.

Arbejdstilsynet traf desuden afgørelse om, at virksomheden påbydes at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsområdet til at bistå med at forebygge, at overtrædelsen om manglende skriftlig plan for sikkerhed og sundhed gentager sig.

Virksomheden klagede, og anførte, at det under projekteringen var klart, at byggeriet skulle gennemføres med max 6-8 beskæftigede. Da byggeriet ikke er omfattet af reglerne om særligt farligt arbejde, skal der ikke udarbejdes plan for sikkerhed og sundhed.

Desuden anførte virksomheden at byggeriet blev gennemført i henhold til projekteringen med langt under 10 beskæftigede, bortset fra de sidste par dage, hvor to virksomheder mandede op, og at byggeriet blev færdiggjort og afleveret dagen efter Arbejdstilsynets besøg. Påbuddet var udstedt, efter at byggepladsen var afsluttet.

Regler

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

Det fremgår af § 10, nr. 2, i bekendtgørelsen om bygherrens pligter, bygherren skal sørge for, at den eller de koordinører, der er udpeget til at koordinere for sikkerhed og sundhed under projektering af bygge- eller anlægsprojektet udarbejder en plan for sikkerhed og sundhed.

Planen skal blandt andet indeholde en organisationsplan, en byggepladstegning og en tidsplan.

Det fremgår af § 18, i samme bekendtgørelse, at bygherren skal sørge for, at koordinør ajourfører den nævnte plan for sikkerhed og sundhed, herunder den i planen indeholdte organisationsplan, byggepladstegning og tidsplan efterhånden som arbejdet på byggepladsen skrider frem og eventuelle ændringer foretages.

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

Det fremgår af § 4, 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 § 6, i samme bekendtgørelse, at en bygherre, der modtager rådgivningspåbud efter § 4, nr. 1 eller 2, 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 af § 25, i samme bekendtgørelse, at bygherren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører manglende eller væsentlige mangler ved skriftlig plan for sikkerhed og sundhed, jf. bekendtgørelse om bygherrens pligter. Bestemmelsen finder alene anvendelse, når manglerne er konstateret i byggeprocessen.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle udarbejde en skriftlig plan for sikkerhed og sundhed for indretning og drift af byggepladsen. Nævnet fastholdt desuden påbuddet om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå med at forebygge, at overtrædelsen om manglende skriftlig plan for sikkerhed og sundhed gentager sig.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af bygherrerådgiveren fik oplyst, at der ikke var udarbejdet en plan for sikkerhed og sundhed.

Nævnet lagde desuden Arbejdstilsynets konstateringer og oplysninger under tilsynsbesøget til grund for afgørelsen.

Som begrundelse for at fastholde rådgiverpåbuddet lagde nævnet vægt på, at Arbejdstilsynet havde konstateret, at der ikke var udarbejdet en plan for sikkerhed og sundhed på byggepladsen, hvor virksomheden var bygherre, og nævnet fastholdt påbuddet om at udarbejde en skriftlig Plan for Sikkerhed og Sundhed (PSS) for indretning og drift af byggepladsen.

Til klagen bemærkede nævnet, at det er forholdene på tilsynstidspunktet, der lægges vægt på ved afgørelsen.

I den forbindelse henviste nævnet til, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der på byggepladsen blev udført arbejde af mere end 10 ansatte. Der var i alt 14 mand fra fire virksomheder, samt at det blev oplyst, at der ikke var udarbejdet en plan for sikkerhed og sundhed.

Nævnet henviste desuden til, at det følger af reglerne, at når der er flere arbejdsgivere beskæftiget på samme arbejdssted, skal bygherren planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til at fremme de ansattes sikkerhed og sundhed.

Bygherren skal derfor efter reglerne sørge for, at den eller de koordinører, der er udpeget til at koordinere for sikkerhed og sundhed under projektering af bygge- eller anlægsprojektet, udarbejder en plan for sikkerhed og sundhed.

Det følger af bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at modtageren af påbud om udarbejdelse af plan for sikkerhed og sundhed har pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret til at yde rådgivning i relation til det nævnte arbejdsmiljøforhold.

Rådgivningspåbuddet har således til formål at sikre, at virksomheden bliver i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer og til at styrke virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver er således også båret af et hensyn til det fremadrettede arbejdsmiljø, herunder, at virksomheden bliver i stand til fremadrettet at løse denne type problemer således, at virksomheden kan forebygge, at problemerne gentager sig. Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6033-16153, 2016-6100-23422, 2016-6010-23425**).

Sag nr. 4: Fastholdelse af påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud til en virksomhed om at etablere en arbejdsmiljøorganisation, da virksomheden er en ud af tre produktionsenheder med samme CVR nummer med i alt godt 20 ansatte, hvoraf 10 eller flere ikke er arbejdsgivere eller arbejdsledere, og at der ikke var etableret en arbejdsmiljøorganisation.

Under et tilsynsbesøg på en virksomhed fik Arbejdstilsynet oplyst, at virksomheden er en ud af tre produktionsenheder med samme CVR nummer med i alt godt 20 ansatte, hvoraf 10 eller flere ikke er arbejdsgivere eller arbejdsledere, og at der ikke er etableret en arbejdsmiljøorganisation.

Virksomheden oplyste i høringsvar til Arbejdstilsynet, at der er ca. 17 ansatte, der ikke er arbejdsledere på dette CVR nummer.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at virksomheden i dag er to selvstændige virksomheder i 2 forskellige brancher og på 2 forskellige adresser.

Endvidere blev det anført, at det forhold, at firmaet er registreret på et CVR nummer, ene og alene skyldes, at CVR nummeret er hovedfirmaet, som ejer det andet selskab.

Virksomheden fandt, at det lyder forkert, at der skal oprettes en samlet arbejdsmiljøorganisation, når der netop er tale om to forskellige firmaer i to forskellige brancher på to forskellige adresser med separate regnskaber og separate ledelser.

Regler

Det fremgår af § 6 a, i arbejdsmiljøloven, at i virksomheder med 10-34 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller en repræsentant for denne som formand. Arbejdsmiljøorganisationen varetager både de daglige og de overordnede opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed.

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

Det fremgår af § 10, stk. 1 og stk. 2, i samme bekendtgørelse, at i virksomheder med 10-34 ansatte og ved arbejde, hvor der er 5-34 ansatte, skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 1 niveau.

Arbejdsmiljøorganisationen består af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand.

Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud til virksomheden om at etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg af virksomhedens produktionschef fik oplyst, at virksomheden er en ud af tre produktionsenheder med samme CVR nummer med i alt godt 20 ansatte, hvoraf 10 eller flere ikke er arbejdsgivere eller arbejdsledere, og at der ikke er etableret en arbejdsmiljøorganisation.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomheden i høringsvar har oplyst, at der er ca. 17 ansatte, der ikke er arbejdsledere på dette CVR nummer.

Til klagen bemærkede Arbejdsmiljøklagenævnet, at når antallet af ansatte skal gøres op, er det virksomhedens CVR nummer (den juridiske enhed), der er afgørende. Det vil sige, at alle ansatte i alle afdelinger og filialer tælles med ved vurderingen af, om der skal oprettes en arbejdsmiljøorganisation.

Det forhold, at virksomheden er opdelt i separate organisationer med hver sit SE-nummer ændrer ikke ved, at virksomheden med samme CVR nummer er én juridisk enhed, som betragtes som én virksomhed. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6011-18107**).

Sag nr. 5: Ophævelse af påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser i en SSP-enhed i en kommune

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser, da Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg udsattes for en risiko for vold eller trusler om vold.

Ved et tilsynsbesøg i en kommunes SSP – enhed talte Arbejdstilsynet med to ansatte, arbejdsmiljørepræsentanten samt den daglige leder.

SSP-enheden er en opsøgende indsats rettet mod truede børn og unge i alderen 10-18 år, dog primært unge 14-16 årige. Mange af de unge har anden etnisk baggrund end dansk.

Indsatsen har til formål at skabe gode opvækstvilkår for de unge og få de unge til at fravælge kriminalitet og anden risikoadfærd.

De ansattes arbejde består af opsøgende arbejde på gadeplan, hvor de unge opholder sig i boligområder og på SSP – enheden.

De ansatte oplyste, at området, kan sammenlignes med Harlem Street i New York og bliver omtalt som "Orkanens øje". Der er problemer med banderivalisering og dermed også et meget stærkt hierarki på gadeplan mellem børn og unge. Der foregår salg af stoffer på gadeplan, hvor de ansatte færdes.

Om de unges adfærd oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at de unge typisk færdes i grupper på varierende størrelser og kan have en meget provokerende adfærd, verbalt såvel som nonverbalt. Deres gruppeadfærd og færden på gaden skaber ofte utryghed for omgivelserne. De unge prøver hele tiden at konfrontere og provokere de ansatte.

Der forekommer mange gange dagligt verbale krænkelser. De ansatte bliver dagligt udsat for trusler. En af de hyppigste trusler er truslen om at brænde enheden ned.

De ansatte er konstant på og skal hele tiden overveje, hvordan de kommunikerer med de unge for at undgå såvel verbale som nonverbale konflikter. De ansatte skal være på vagt for om stemningen skifter, idet stemningen i en gruppe pludseligt kan skifte og blive truende og konfliktsøgende.

Om risikoen for vold oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at den hyppigste vold er den, som forekommer mellem de unge selv. De ansatte forsøger i den forbindelse at standse konflikten og ind i mellem sker det, at de ansatte fysisk stiller sig imellem og skiller de unge ad.

En medarbejder var blevet truet og jagtet rundt af en ung med en strømpistol, men ønskede ikke at anmelde episoden til politiet.

Om de forebyggende tiltag oplyste ledelsen under tilsynsbesøget, at kommunen har en overordnet voldspolitik, men at enheden ikke har forholdt sig specifikt til risikoen for vold og trusler i arbejdet og forebyggelsen heraf.

Der er ikke italesat eller udarbejdet fælles retningslinjer for, hvornår og hvordan medarbejderne siger fra ved krænkende adfærd.

Der er for nyligt lavet en liste over, hvem, som de ansatte ønsker, skal kontaktes ved traumatiske hændelser.

Om de forebyggende tiltag oplyste de ansatte under tilsynsbesøget, at de ikke har kendskab til kommunens voldspolitik, og at der er ikke nogen plan for defusing eller debriefing med kollegaer/ledelse efter traumatiske hændelser. Hændelser med verbal eller fysisk udad reagerende adfærd registreres ikke.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser.

Kommunen klagede og oplyste, at de ansatte på ingen måde dagligt er udsat for trusler og vold, samt at der ikke har været voldsepisoder i enheden eller på gadeplan, hvor de ansatte måtte stille sig i mellem de unge.

Kommunen oplyste, at der er en god stemning, når de unge er der i enhedens åbningstider, samt at der ikke er unge, der banker hinanden eller de ansatte.

Kommunen oplyste, at der ikke har været udsagn fra unge om at brænde enheden lokaler ned, samt at ingen af de ansatte er blevet jagtet rundt af en af de unge med en strømpistol.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste under behandlingen af klagesagen, at beskrivelsen om, at området skulle have en åbenlys hashhandel og være farligt, ikke stemmer overens med deres opfattelse af området. Udtrykket Harlem Street stammer flere år tilbage.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at der ikke var tale om en voldsepisode, da en kollega stillede sig mellem et par unge. Det, at situationen skulle have været voldelig på nogen som helst måde, har ikke noget på sig.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at de ansatte føler, at de kan bruge hinanden, samt at de kan komme til ledelsen, såfremt der forekommer trusler eller vold.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at en episode, hvor de unge viser sig frem, efterfølgende vil blive drøftet nøje i personalegruppen ud fra en konstruktiv indgangsvinkel og retningslinjer.

Kommunen oplyste, at der er udarbejdet et kodeks med retningslinjer for, hvordan man skal handle i konfliktsituationer, og at dette kodeks er udleveret til de ansatte.

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 bekendtgørelsens forebyggelsesprincipper.

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

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at forebygge vold og traumatiske hændelser.

Nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets besøg udsættes for en risiko for vold eller trusler om vold, som ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at kommunen har oplyst, at de ansatte på ingen måde dagligt er udsat for trusler og vold, samt at der ikke har været voldsepisoder i enheden eller på gadeplan, hvor de ansatte måtte stille sig i mellem de unge.

Nævnet lagde desuden vægt på, at kommunen har oplyst, at der er en god stemning, når de unge er der i enhedens åbningstider, samt at der ikke er unge, der banker hinanden eller de ansatte.

Nævnet lagde tillige vægt på, at kommunen har oplyst at der ikke har været udsagn fra unge om at brænde SSP-enhedens lokaler ned, samt at ingen af de ansatte hos enheden er blevet jagtet rundt af en af de unge med en strømpistol.

Nævnet lagde videre vægt på tillidsrepræsentantens og arbejdsmiljørepræsentantens givne oplysninger under klagesagen.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet i en senere udtalelse til nævnet vurderede, at der ikke længere er grundlag for et påbud, som det indklagede, og at Arbejdstilsynet indstiller, at Arbejdstilsynets afgørelse med påbud ophæves. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6024-15869**).

Sag nr. 6: Fastholdelse af afgørelse om at forebygge risikoen for vold og trusler i en dagligvarebutik, men ophævelse af krav om at indrette og placere arbejdsstedet forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at en dagligvarebutik skulle forebygge risikoen for vold og trusler i butikken, men ophævede en afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdsstedet er indrettet og placeret sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet besøgte en dagligvarebutik og spurgte til risikoen for vold, trusler og traumatiske hændelser (risiko for røveri).

Butikken har åbent fra 8.00 til 20.00 på hverdage og fra 8.00 til 18.00 lørdag og søndag. Det blev oplyst, at butikken er beliggende i et belastet område og med en stor parkeringsplads umiddelbart udenfor butikken. Butikken har tre store vinduer ud til parkeringspladsen.

Arbejdstilsynet konstaterede, at biler kan stå ubemærket i mørket på parkeringspladsen, og at det er muligt at sidde i bilen på afstand på parkeringspladsen og observere aktiviteter inde i butikken gennem de tre store vinduer.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at det er muligt at stå på ydersiden af vinduerne og observere mængden af kontanter i kassen, når kunder ekspederes.

Arbejdstilsynet konstaterede under besøget, at butikkens store parkeringsplads blev anvendt til aggressiv kørsel af biler uden lys på, og det blev oplyst, at det ikke er ualmindeligt.

Arbejdstilsynet fik hertil oplyst, at de ansatte er mærket af tidligere røverier og holder øje med mistænksom adfærd og ophold på parkeringspladsen. Bilernes aggressive kørsel på parkeringspladsen og støjen derfra skaber uro blandt personalet.

Arbejdstilsynet observerede under tilsynsbesøgene, hvordan arbejdet med kundebetjening i kassen foregik.

Arbejdstilsynet konstaterede, at kasselinjen er etableret 2½ meter fra ydervæggen med de tre store vinduer ud mod parkeringspladsen. Arbejdstilsynet konstaterede i den forbindelse, at man om dagen fra kasselinjen tydeligt kan se hele parkeringspladsen, men at man om aftenen på grund af genskin i vinduerne kun kan se få meter ud på parkeringspladsen.

Arbejdstilsynet konstaterede videre, at kasselinjen er designet sådan, at afsætning af varer, som var blevet registreret i kassen, blev sat på et afsætningsbord, som var etableret vinkelret i forhold til kasselinjen.

Der er fra kundens placering et direkte kig ned til kassebeholdningen, når kontantkassen står åben, og det er fysisk muligt at nå samtlige kontanter i kassen, hvilket medarbejderen forsøger at afskærme i forhold til kunden ved at placere hånden i kassebordet.

Arbejdstilsynet observerede under begge tilsynsbesøg, hvordan kunder blev betjent ved kassen.

Under betjeningen blev kontantkassen åbnet, og kunderne stod for enden ved afsætningsbordet og kunne kigge ned til kassebeholdningen.

Arbejdstilsynet konstaterede videre, at der var 6.-7.000 kroner i kontanter i kassen, mens der ved et andet tilsynsbesøg var 2.-3.000 kroner i kontanter i kassen.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der var en deponeringsboks i kasseområdet, som bliver anvendt, når kunder betaler med store sedler, og at de ansatte er instrueret i at holde en lav kassebeholdning i omegnen af 3.000 kroner

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud, således:

- 1) Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på langt sigt. Virksomheden skal derfor forebygge mod risikoen for vold og trusler i forbindelse med røveri.
- 2) Virksomheden skal sikre, at arbejdsstedet er indrettet og placeret sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra en samlet vurdering af den tilstedeværende risiko for vold og trusler, der er i forbindelse med røveri.

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 § 39, i arbejdsmiljøloven, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder.

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

Det fremgår af § 43, i samme lov, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste arbejdssteder, herunder om arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj, velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole, udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detaljløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 7, i 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.

I bekendtgørelsens bilag 1, Generelle forebyggelsesprincipper (jf. artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet) fremgår følgende forebyggelsesprincipper:

- 1) Forhindring af risici.
- 2) Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
- 3) Bekæmpelse af risici ved kilden.
- 4) Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.
- 5) Hensyntagen til den tekniske udvikling.
- 6) Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
- 7) Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
- 8) Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
- 9) Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsstedet skal indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler i butikken.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdsstedet er indrettet og placeret sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt i butikken.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at uvedkommende har mulighed for at aflure butikens interne sikkerhedsrutiner ved håndteringen af kontantbeløb ved kasselinjen i butikken, og at det er muligt for uvedkommende ved kassen og fra ydersiden af vinduerne at se omfanget af kontanter i pengekasen, når kassen står åben.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det forekommer, at kassebeholdningen er højere, end det er nødvendigt i forhold til den beholdning, som de ansatte var instrueret i at holde.

I forhold til den del af afgørelsen, som drejede sig om indretning og placering af arbejdsstedet vurderede et flertal af nævnets medlemmer, at det er uklart, hvad Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen har anført en tilstrækkelig begrundelse for at træffe afgørelse om arbejdsstedets indretning og placering.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen alene har henvist til reglerne om arbejdsstedets indretning, hvor det fremgår, at arbejdsstedet skal indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Flertallet lagde hertil vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har angivet en begrundelse for påbuddet om at sikre, at arbejdsstedet er indrettet og placeret sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet henviste i den forbindelse til, at det er uklart, om Arbejdstilsynets afgørelse omhandler butikkens indretning ved kasselinjen eller butikkens fysiske beliggenhed med stisystem bagom butikken, som Arbejdstilsynet vurderer giver gode flugtmuligheder fra butikken.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse med fastholdelse af påbuddet om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler i butikken blev truffet af et enigt nævn.

Nævnets afgørelse med ophævelse af afgørelsen om indretning og placering af arbejdsstedet blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynets afgørelse om arbejdsstedets indretning er tilstrækkeligt begrundet, og at det ikke er uklart, at

Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om indretningen af kasselinjen i butikken (**J.nr. 2016-6024-17951 og 2016-6030-17973**).

Sag nr. 7: Fastholdelse af påbud om at sikre, at der for de ansatte i en boldklub udarbejdes en arbejdspladsvurdering (APV) af forholdene på arbejdspladsen

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud til en boldklub om, at der skal udarbejdes en arbejdspladsvurdering (APV) af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen, da klubben ikke havde en APV, selv om fodboldklubben er arbejdsgiver for spillere, trænere og fysioterapeut.

Under et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der ikke var udarbejdet en arbejdspladsvurdering for de ansatte i en boldklub.

Det blev oplyst, at boldklubben har ansat 10-12 spillere, to trænere og en fysioterapeut på kontrakt, som modtager løn i størrelsesorden cirka 3.000 kroner til 10.000 kroner om måneden, samt at boldklubben betragter arbejdet som et bijob.

Det blev desuden oplyst, at spillerne, trænerne og fysioterapeuten står til rådighed i 10-12 timer om ugen for at træne fodbold. Boldklubben stiller arbejdsrum til rådighed for de ansatte i form af et anlæg, hvor de kan træne.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om at sikre, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Boldklubben klagede og anførte, at boldklubben har svært ved at forestille sig, hvordan en APV skal tage sig ud. Boldklubben drejer sig om en spilleklub på omkring 20 spillere, hvor cirka halvdelen modtager løn i størrelsesorden cirka 3.000 kroner til 10.000 kroner. Den anden halvdel modtager ikke løn.

Alle spillerne er samlet cirka 10-12 timer ugentlig med det formål at blive trænet udi fodbold af både A-uddannet træner og en assistenttræner, der begge er aflønnet. Boldklubben har supplerende ansat en fysioterapeut i cirka 8-10 timer ugentligt, der har til opgave både at forebygge og medvirke til at afhjælpe skader.

Regler

Det fremgår af § 2, i arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

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

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

Det fremgår af § 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Det fremgår af § 6a, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen, og at sikre, at resultatet heraf gøres synlig. Udarbejdelse af arbejdspladsvurderingen kan ske i elektronisk form.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at boldklubben skal sikre, at der for de ansatte udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at der ikke var udarbejdet en arbejdspladsvurdering for de ansatte i boldklubben.

Nævnet lagde desuden vægt på, at boldklubben er arbejdsgiver for klubbens spillere, trænere og fysioterapeut, og at boldklubben som arbejdsgiver skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der i boldklubben er ansat 10-12 spillere, to trænere og en fysioterapeut på kontrakt, som modtager løn i størrelsesorden cirka 3.000 kroner til 10.000 kroner om måneden, samt at boldklubben betragter arbejdet som et bijob.

Nævnet lagde desuden vægt på, at spillerne, trænere og fysioterapeuten må anses for at være underlagt boldklubbens instruktionsbeføjelse og tilsyn med arbejdets udførelse, idet de ansatte står til rådighed i 10-12 timer om ugen for at træne fodbold.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at boldklubben stiller arbejdsrum til rådighed for de ansatte i form af et anlæg, hvor de kan træne.

Til klagen bemærkede Arbejdsmiljøklagenævnet, at oplysningerne i klagen er indgået i nævnets vurdering af sagen, men at de ikke kan føre til et andet resultat. Nævnet henviser i den forbindelse til begrundelsen ovenfor, hvor nævnet har begrundet, hvorfor der er tale om arbejde for en arbejdsgiver omfattet af reglerne.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6021-19047**).

Sag nr. 8: Fastholdelse af afgørelse om, at arbejdsmiljøreglerne var overtrådt da et byggepladshegn væltede på en byggeplads

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse uden påbud om, at et entreprenørfirma havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at genstande, som ved væltning kan udgøre en risiko for sikkerhed og sundhed skal være stabiliseret og sikret på en hensigtsmæssig og sikker måde.

Arbejdstilsynet undersøgte en ulykke, hvor et byggepladshegn væltede og der i den forbindelse havde været en risiko for sikkerhed og sundhed.

Under tilsynsbesøget konstaterede Arbejdstilsynet, at der op af byggepladshegnet, der afgrænsede byggepladsen fra det offentlige rum, havde været opstillet tunge byggematerialer i form af armeringsjern, støbeplader og dele fra et aluminiumsstillads.

Arbejdstilsynet fik oplyst af en virksomheds ledelse, at det var virksomhedens byggematerialer, der havde været opstillet op af byggepladshegnet, og at forholdene senere var bragt i orden.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund en afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at genstande, som ved væltning kan udgøre en risiko for sikkerhed og sundhed, skal være stabiliseret og sikret på en hensigtsmæssig og sikker måde.

Entreprenørfirmaet klagede over afgørelsen og anførte, at byggepladshegnet var opstillet efter velkendt praksis i byggebranchen, som ofte anvendes ved længdeafspærring i byområder.

Byggepladshegnet var ikke konstrueret til oplagring af byggemateriale, og medarbejderne var mundtligt blevet instrueret i, at hegnet ikke måtte benyttes til oplagring. Der var videre indført en procedure, hvor hver medarbejder efter fyraften sørgede for at klargøre overskudsmateriale og byggeaffald til afhentning om morgenen dagen derpå, før de ansatte mødte på byggepladsen.

Virksomheden oplyste desuden, at hverken vejmyndigheden, byggepladsens sikkerhedskordinator, bygherren eller andre tidligere i byggeperioden har påtalt manglende sikkerhed i forbindelse med byggepladshegnet.

Regler mv.

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

Det fremgår af § 39, i samme lov, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at forpligtelserne ifølge bekendtgørelsen påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte efter arbejdsmiljølovgivningens almindelige regler.

Det fremgår af § 26, i samme bekendtgørelse, at materialer, udstyr og andre genstande, herunder affald, som ved forskydning, væltning, nedstyrtning eller sammenstyrtning m.v. kan udgøre en risiko for sikkerhed og sundhed, skal være anbragt, stablet, stabiliseret og sikret på en hensigtsmæssig og sikker måde.



Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden påbud om, at entreprenørfirmaet havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at genstande, som ved væltning kan udgøre en risiko for sikkerhed og sundhed, skal være stabiliseret og sikret på en hensigtsmæssig og sikker måde.

Nævnet vurderede, at der på det tidspunkt, hvor byggepladshegnet væltede, forelå en risiko for sikkerhed og sundhed.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at der op af byggepladshegnet, der afgrænsede byggepladsen fra det offentlige rum, havde været opstillet tunge byggematerialer i form af armeringsjern, støbeplader og dele fra et aluminiumstillads.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget fik oplyst af entreprenørfirmaets ledelse, at det var virksomhedens byggematerialer, der havde været opstillet op af byggepladshegnet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de tunge byggematerialer ikke var anbragt, stabiliseret og sikret på en hensigtsmæssig og sikker måde op ad hegnet.

Nævnet lagde til grund, at forholdene var bragt i orden på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Til klagen bemærkede nævnet, at nævnet tager stilling til, hvorvidt der foreligger en overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler, og at det derfor ikke har betydning for sagen, om vejmyndigheden, byggepladsens sikkerhedskordinator, bygherren eller andre har vurderet, at forholdene var i orden.

Desuden bemærkede nævnet, at det ikke har betydning for afgørelsen, at virksomhedens ansatte var blevet instrueret i, at hegnet ikke måtte benyttes til oplagring, da Arbejdstilsynet fik oplyst under tilsynsbesøget, at virksomhedens byggematerialer var stillet op af hegnet.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at det efter reglerne om bygge- og anlægsarbejde påhviler virksomheden, som arbejdsgiver, at sikre, at der ikke foreligger risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6033-20575**).

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.
