



Nyhedsbrev nr. 7/2014

Arbejdsmiljøklagenævnet har på møde i august måned 2014 truffet 41 afgørelser.

Heraf er de nedenstående afgørelser af almen eller principiel interesse.

I dette nyhedsbrev er medtaget 1 formandsafgørelse truffet i juli måned.

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: Afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljøloven ved ikke at sikre forsvarlig opfyldning af frugt og grønt i en dagligvarebutik	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at sikre passende temperatur i en virksomheds butik, men sendte afgørelsen om passende temperatur i virksomhedens varemottagelse tilbage til Arbejdstilsynet.....	3
Sag nr. 3: Mangelfuld partshøring medførte, at et påbud om forsvarlig løft af mælkekasser blev ophævet.....	5
Sag nr. 4: Påbud om at undgå unødige fysiske belastninger på grund af skæve gulve sendt tilbage til Arbejdstilsynet.....	67
Sag nr. 5: Påbud om instruktion i forsvarlig håndtering af tunge varer sendt tilbage til Arbejdstilsynet	8
Sag nr. 6: Påbud om at forebygge vold og trusler om vold og trusler ved røverier i forbindelse med håndtering af penge i en dagligvarebutik blev ophævet.....	10
Sag nr. 7: Fastholdelse af påbud om at arbejde ikke medfører risiko for helbredsforringelse som følge af mobning.....	11
Sag nr. 8: Klage indkommet hos Arbejdstilsynet sidste fristdag efter kontortids ophør vil blive behandlet	1344

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljøloven ved ikke at sikre forsvarlig opfyldning af frugt og grønt i en dagligvarebutik

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen ved ikke at have sikret, at opfyld-

ning af frugt og grønt foregik forsvarligt. Nævnet fandt, at arbejdet med manuel håndtering af frugt og grønt ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet besøgte en dagligvarebutik og så, at butikkens leder arbejdede med opfyldning af frugt- og grøntkasser i butikken. Der var 1 palle med frugt og grønt til opfyldning. Kasserne på pallen vejede fra få kilo op til 18 kg.

Arbejdstilsynet vurderede, at lederen løftede i 3/4 arms afstand, idet han løftede fra en palle placeret på gulvet op til udstillingshylde placeret i tre forskellige højder. Pallen havde en højde på cirka 15 cm, og den nederste hylde var placeret i cirka 15-20 cm's højde over gulvet. Hyldeerne var indrettet i to rækker med bagsiden mod hinanden, og de var skråtstillet med den bredeste hylde nederst. Den mellemste hylde var trukket 20-30 cm tilbage i forhold til den nederste hylde, og den øverste var ligeledes trukket 20-30 cm tilbage i forhold til den mellemste.

Butikslederen løftede:

- 3 løft af 12 kg med foroverbøjning og vredet ryg
- 5 løft af 14 kg under knæhøjde med foroverbøjet og vredet ryg
- 2 løft (1 kasse æbler og 1 kasse druer) af 16 kg under knæhøjde og med foroverbøjet ryg
- 2 løft af 18 kg (bananer) under knæhøjde med foroverbøjet og vredet ryg
- 1 løft af 24 kg (2 kasser clementiner) under knæhøjde og med foroverbøjet ryg.

Efter besøget sendte Arbejdstilsynet en høring til virksomheden, som svarede tilbage, at forholdene var bragt i orden.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at virksomheden ved tilsynsbesøget havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen. Tilsynet meddelte virksomheden, at eftersom virksomheden havde bragt forholdene i orden, behøvede virksomheden ikke at foretage sig yderligere.

Virksomheden mente ikke, at løftearbejdet havde en karakter, der var egnet til at overvinde kroppens naturlige styrke på kort eller lang sigt, og klagede derfor over afgørelsen.

Regler

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

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

Det fremgår af § 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.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelsen om, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen ved ikke at have sikret, at opfyldning af frugt og grønt foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet nævnet fandt, at arbejdet med manuel håndtering af frugt og grønt ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget havde konstateret, at en medarbejder (butikslederen) håndterede frugt- og grøntkasser med en vægt på 12 til 24 kg, og at håndteringen foregik i ¾ arms afstand og med forværende faktorer.

Nævnet lagde vægt på, at medarbejderen løftede byrderne med en frekvens på cirka 22 løft i timen og en varighed på mellem 3 timer og 3 timer og 34 minutter om ugen.

Nævnet lagde endelig vægt på, at billedmaterialet i sagen understøtter, at løftene blev foretaget med foroverbøjning og vredning af ryg.

Nævnet bemærkede til klagen, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget havde konstateret, at butikslederen håndterede frugt- og grøntkasser med en vægt på 12 til 24 kg, og at håndteringen foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og flere løft foregik under knæhøjde og med foroverbøjning af ryg, hvilket bekræftes af de indsatte fotos i afgørelsen, hvorved det beskrevne og oplyste arbejde ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2014-6023-02218).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om passende temperatur i butik, men afgørelse om påbud for lagre og varemottagelse sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomhed skulle sikre en passende temperatur uden generende temperaturforskelle i virksomhedens butik. Men den tilsvarende afgørelse for varemottagelsen og lagrene sendte nævnet tilbage til ny vurdering i Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet besøgte en butik med varemottagelse og lagre. Ved besøget blev temperaturforholdene drøftet. Det blev oplyst, at arbejdet består dels af kundeekspeditioner i butikken, vareudpakning, varepakning og håndtering af reklamationer i varemottagelse. Når der kommer varer hjem, placeres disse dels i butik og dels på et af butikkens 3 lagre.

Cirka halvdelen af alle kundeekspeditioner i butikken medfører, at de ansatte skal hente varer på et af butikkens lagre. De ansatte oplevede temperaturforholdene i lokalerne som meget kolde.

De ansatte oplyste, at temperaturen i butikken havde været cirka 10 grader ved åbningstid og derefter langsomt stigende til kl. 12.30, hvor en temperatur på ca. 20 grader var opnået.

Arbejdstilsynet konstaterede, at butikschefen havde 4 trøjer på, og det blev oplyst, at dette var normalt for at holde varmen, og at den målte temperatur i lokalerne var helt normale for årstiden. Det blev desuden oplyst, at de ansatte tit var forkølede.

Der var ikke nogen form for opvarmning i varemottagelsen og på de 2 lagre på 1. sal, men lageret i kælderen var altid dejligt varmt, da fyret var placeret der.

Butikken bliver opvarmet af 6 varmeblæsere, som blæser varm luft ind om vinteren og kold luft om sommeren. De ansatte oplyste, at når varmeblæsere er tændt, bliver luften i butikken meget tør, og at det ligeledes trækker fra blæsere. Varmeblæsere var slukket under Arbejdstilsynets besøg. Varmeblæsere bliver tændt, når de ansatte møder og åbner butikken.

Arbejdstilsynet konstaterede på besøgstidspunktet, at temperaturen i varemottagelsen var 9 grader, og temperaturen på de 2 lagre på 1. sal blev målt til 10 grader. Temperaturen i butikken var 22 grader. Udendørstemperaturen på dette tidspunkt blev af den tilsynsførende vurderet til at være cirka 0 grader.

Det blev oplyst, at de ansatte jævnligt går frem og tilbage mellem butik, varemodtagelse og lagre, og at arbejdet foregik med let fysisk aktivitet.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skal sikre en passende temperatur uden generende temperaturforskelle i butik, varemodtagelse og lagre.

Virksomhedens partsrepræsentant anførte i klagen, at der var tale om to påbud om det samme problem, da der er afgivet påbud om at sikre de ansatte mod kuldeindfald og trækgener i butikken samt påbud om at sikre passende temperatur.

Regler

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at § 31, stk. 1 kan fraviges for arbejdsrum, hvori der kun lejlighedsvis eller ganske kortvarigt udføres arbejdsopgaver, i det omfang det efter forholdene er rimeligt og forsvarligt.

Det fremgår af § 31, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at temperaturen i arbejdstiden i arbejdsrum skal være tilpasset den menneskelige organisme under hensyntagen til de anvendte arbejdsmetoder og den fysiske belastning, som de ansatte udsættes for. Temperaturforholdene i arbejdsrummet skal være uden generende temperaturforskelle.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelsen om, at virksomheden skal sikre en passende temperatur uden generende temperaturforskelle i butikken, men hjemviste afgørelsen om at sikre en passende temperatur uden generende temperaturforskelle i varemodtagelsen og på lagrene.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at der i arbejdstiden ikke er en passende temperatur for de ansatte i virksomhedens butik, idet Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at temperaturen på besøgsdagen var cirka 10 grader ved åbningstid, og at det tog 3 timer at varme butikken op til cirka 20 grader.

Flertallet lagde desuden vægt på, at butikschefen ved tilsynsbesøget havde 4 trøjer på, og at Arbejdstilsynet fik oplyst, at dette var normalt for at holde varmen.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at arbejdet med kundeekspeditioner i butikken foregik med let fysisk aktivitet.

Et af medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at der i virksomhedens butik er temperaturmæssige forhold, som ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet fandt, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse for så vidt angår påbuddet om passende temperatur på virksomhedens lagre og i varemodtagelsen, idet hyppigheden, varigheden og fordelingen af de ansattes arbejdsopgaver ikke var tilstrækkelig oplyst for så vidt angår virksomhedens lagre og varemodtagelse.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet vedrørende frekvensen og varigheden af arbejdsopgaverne alene har oplyst, at cirka 50 % af alle kundeekspeditioner i butikken medfører, at de ansatte skal hente varer på et af butikkens lagre.

Afgørelsen for så vidt angår hjemvisning blev truffet af et enigt nævn (j.nr. 2014-6030-15320 og 2014-6030-15325).

Sag nr. 3: Ophævelse af påbud om forsvarligt løft af mælkekasser

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at en virksomhed skulle sikre, at løft af mælkekasser i en butik blev udført fuldt forsvarligt. Nævnet fandt, at mangelfuld partshøring i sagen medførte, at påbuddet var ugyldigt og skulle ophæves.

Ved et tilsynsbesøg i en butik konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat løftede 28 mælkekasser med en vægt på 16 kg i 3/4 arms rækkeafstand fra containere til kølemontre. I den forbindelse blev der på stedet foretaget partshøring af butikschefen.

Af besøgsrapporten udfærdiget ved tilsynsbesøget og givet i kopi til virksomheden fremgår de konstaterede faktiske forhold. Virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde således mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sikre, at løft af mælkekasser i butikken udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede og anførte, at der ikke er foretaget en skriftlig høring, hvilket er en forudsætning for afgivelse af et rådgivningspåbud, og at Arbejdstilsynet ikke har undersøgt, hvorvidt arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, hvorfor der ikke er grundlag for rådgivningspåbuddet.

Virksomheden anførte desuden, at påbuddet vedrører løft baseret alene på colli's vægt og en rækkeafstand på $\frac{3}{4}$ arm uden en nøjere beskrivelse af løfteteknikken og uden den fornødne inddragelse af løftearbejdets frekvens og varighed, hvorfor grundlaget for påbuddene savnes.

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 og 2, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Det fremgår af § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, 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 bekendtgørelsens §§ 8 - 25.

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

Det fremgår af § 9, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører løft af byrder, der udføres som led i den sædvanlige arbejdsfunktion, og vægten overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og der samtidigt forekommer en eller flere forværende faktorer i form af arbejde med foroverbøjet ryg, vrid eller asymmetriske løft eller arbejde med løftede arme.

Det fremgår af forvaltningsretlige regler, at Arbejdstilsynet som udgangspunkt har pligt til at foretage partshøring, og at der ingen formkrav er til partshøringen.

Der må således som hovedregel ikke træffes afgørelse i en sag, før der er partshørt, og parten har haft lejlighed til at udtale sig, hvis sagens part ikke er bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af oplysninger om sagens faktiske omstændigheder, og disse oplysninger er til ugunst for parten.

Manglende partshøring er en væsentlig sagsbehandlingsfejl, som kan føre til, at afgørelsen er ugyldig, fordi partshøring anses for at være en garanti for, at afgørelsen er blevet korrekt.

Når der er tale om oplysninger af overskuelig og enkel karakter, kan partshøring foretages ved, at virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg får mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet om, at virksomheden skulle sikre, at løft af mælkekasser i butikken udføres fuldt forsvarligt, idet nævnet fandt, at mangelfuld partshøring i denne sag medfører, at påbuddet er ugyldigt og derfor skal ophæves.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet har afgivet påbuddet uden forudgående høring af virksomheden, og at virksomheden ikke er enig i Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold vedrørende løft af mælkekasser.

Nævnet fandt, at en tilstrækkelig høring kunne have haft den betydning, at Arbejdstilsynet havde truffet en anden afgørelse. Nævnet ophævede på den baggrund påbuddet.

Nævnet har behandlet sagen efter de forvaltningsretlige principper om partshøring, hvorefter manglende partshøring som hovedregel medfører ugyldighed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for påbuddet om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, da der således ikke er truffet afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, idet nævnet ophævede påbuddet om at sikre, at løft af mælkekasser i butikken udføres fuldt forsvarligt.

Afgørelsen med ophævelse af begge påbud blev truffet af et enig nævn (j.nr. 2014-6023-18149 og 2014-6010-18152).

Sag nr. 4: Påbud om at undgå unødige fysiske belastninger på skæve gulve sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Et påbud om at undgå unødige fysiske belastninger som følge af skæve gulve i en kosmetikafdeling blev sendt til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Arbejdsmiljø-

klagenævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at nævnet kunne træffe afgørelse i sagen.

Arbejdstilsynet besøgte et stormagasin og besigtigede arbejdsforholdene for de ansatte i salgsarealerne, hvor der sælges parfume og kosmetik.

Arbejdstilsynet konstaterede, at gulvet var skrånende, hvilket gav et skævt underlag at stå på for de ansatte. Arbejdstilsynet målte hældningen på gulvet og kom frem til, at gulvet havde en hældning på mellem 1,8 cm pr. meter og op til 3 cm pr. meter.

Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet ikke kan udføres forsvarligt, da gulvet i et område ikke er plant og derfor var uforsvarligt konstrueret, hvorved medarbejderne står på et skævt underlag og derfor udsættes for en unødigt sundhedsmæssig risiko, der på kort eller lang sigt kan give varige gener i knæ samt lænde- og skulder/nakke-regionen.

Arbejdstilsynet afgav derfor påbud: "Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet i området i parfumeafdelingen udføres forsvarligt og i hensigtsmæssige arbejdsstillinger".

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 § 42, stk. 1, i samme lov, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

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

Det fremgår af § 17, i samme bekendtgørelse, at unødige fysiske belastninger samt uhenigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås. Belastningen under arbejdet skal derfor være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skal overholdes.

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.

Det fremgår af § 26, i samme bekendtgørelse, at gulvet i arbejdsrummet og under de enkelte arbejdspladser så vidt muligt skal være i samme niveau og uden buler eller huller. Eventuelle niveauforskelle og huller skal være tydeligt markeret.

Gulvbelægningen skal være tilpasset det arbejde, der udføres i arbejdsrummet, og have en under hensyntagen til arbejdets art passende hårdhed og skridsikkerhed. Hvor der er risiko for væsentligt væskespild eller behov for spuling, skal gulvet være indrettet hertil.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at undgå unødige fysiske belastninger som følge af skæve gulve i kosmetikafdelingen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse i sagen, da det er uklart, på hvilket grundlag påbuddet er afgivet.

Nævnet lagde vægt på, at påbuddet efter sin ordlyd drejer sig om arbejdets udførelse og om u hensigtsmæssige arbejdsstillinger, mens Arbejdstilsynets beskrivelse og begrundelse for påbuddet drejer sig om arbejdsstedets indretning, herunder at gulvene under flere af standene i salgsarealet er skrånende og derved ikke vandrette og plane.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen for påbuddet har henvist til både reglerne om arbejdets udførelse og til reglerne om arbejdssteders indretning.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet har anmodet Arbejdsmiljøklagenævnet om at hjemvise sagen til Arbejdstilsynet. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (J.nr. 2014-6030-29950).

Sag nr. 5: Påbud om instruktion i forsvarlig håndtering af tunge varer sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Et påbud om instruktion i forsvarlig håndtering af tunge varer blev sendt til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde sandsynliggjort, at de ansatte ikke fik tilstrækkelig instruktion i at tilrettelægge og udføre håndtering af tunge varer på en farefri måde.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en trælastforretning og foretog i den forbindelse en rundgang på virksomheden. Ved denne rundgang blev håndtering af tunge varer som fx bordplader og kasser med fliser drøftet.

Det blev oplyst af medarbejdere og ledelse, at arbejdsmiljøgruppen har talt om håndtering af tunge varer, men dette har ikke ført til konkrete instruktioner i, hvordan medarbejderne skal håndtere tunge varer ved fx opfyldning, og når kunder beder om hjælp.

Ledelsen oplyste, at vægten på en bordplade kan være op til 35 kg. Bordpladerne ligger på paller på gulvet, eller er stablet op langs væggen. Løftet foretages således med foroverbøjet ryg og i 3/4 arms afstand fra kroppen.

På den baggrund overvejede Arbejdstilsynet at afgive et påbud og sendte en høring til virksomheden om det konstaterede, og virksomheden oplyste i høringssvaret til Arbejdstilsynet, at det ikke er korrekt, at det ikke har ført til konkrete instruktioner.

Virksomheden oplyste, at virksomheden har udarbejdet en række instruktioner illustreret med billeder, som viser medarbejderne, hvordan arbejdet skal udføres, og ligeledes understreger, hvordan det ikke skal udføres. Virksomheden oplyste desuden, at medarbejderne instrueres herefter, når de varetager opgaver, hvor instruktionen er relevant.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sørge for, at de ansatte, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig instruktion i at udføre håndtering af tunge vare på farefri måde.

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 § 17, i samme lov, at arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

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

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

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

Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med ændring af arbejdsopgaverne og indførelse eller ændring af arbejdsudstyr.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har sandsynliggjort, at de ansatte ikke får tilstrækkelig instruktion i at tilrettelægge og udføre håndtering af tunge varer på en farefri måde.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden allerede i høringssvaret havde bestridt, at arbejdsmiljøgruppens samtale om håndtering af tunge varer ikke har ført til konkrete instruktioner i, hvordan medarbejderne skal håndtere tunge varer ved fx opfyldning, og når kunder beder om hjælp.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det i høringssvaret var oplyst, at virksomheden har udarbejdet en række instruktioner illustreret med billeder, som viser medarbejderne, hvordan arbejdet skal udføres, og ligeledes understreger, hvordan det ikke skal udføres. Dansk Erhverv oplyser desuden, at medarbejderne instrueres, når de varetager opgaver, hvor instruktionen er relevant.

Nævnet fandt derved, at det ikke ud fra det oplyste er muligt at vurdere, om de ansatte får tilstrækkelig instruktion i at tilrettelægge og udføre håndtering af tunge varer på en farefri måde.

Nævnet lagde herved særlig vægt på, at oplysningen om, at der var udarbejdet instruktioner, blev oplyst i forbindelse med høringen inden Arbejdstilsynets afgørelse, og at Arbejdstilsynet i den forbindelse ikke havde forholdt sig til denne oplysning. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (J.nr. 2014-6023-13905).

Sag nr. 6: Ophævelse af påbud om at forebygge vold og trusler om vold ved røverier i forbindelse med håndtering af penge i en dagligvarebutik

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at en virksomhed skulle forebygge vold og trusler om vold ved røverier i forbindelse med arbejdet med kontanthåndtering. Nævnet fandt det ikke dokumenteret, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler om at forebygge risikoen for røveri.

Arbejdstilsynet fik ved et tilsynsbesøg i en butik oplyst af lederen, at alle kassemedarbejderne opbevarer egen nøgle til kassette og dropboks i egen lomme, og at medarbejderne transporterer penge fra kassetten til kontor i aflåst kasse og dropboks, samtidig med at de har nøglerne til pengene i lommen.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der skiltes med, at butikken har pengeskab med tidslås, hvilket ikke er i overensstemmelse med de faktiske forhold.

Det blev desuden oplyst, at butikken har været udsat for to væbnede røverier.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Regler

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

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bekendtgørelsen.

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

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

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ophæver Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal forebygge vold og trusler om vold ved røverier i forbindelse med arbejdet med kontanthåndtering, idet nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler om at forebygge risikoen for røveri.

Nævnet lagde herved vægt på, at det forhold, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af filiallederne fik oplyst, at alle kassemedarbejderne opbevarer egen nøgle til kassette og dropboks i egen lomme, ikke i sig selv indebærer en risiko, når transporten i øvrigt foregår diskret.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det forhold, at det af filiallederen blev oplyst, at medarbejderne transporterer penge fra kassetten til kontor i aflåst kasse og dropboks samtidig med, at de har nøglerne til pengene i lommen, ikke i sig selv indebærer en risiko, når transporten foregår diskret.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det forhold, at der skiltes med, at butikken har penge-skab med tidslås, hvilket ikke er i overensstemmelse med de faktiske forhold, ikke alene kan være et tilstrækkeligt grundlag for påbuddet om at forebygge risikoen ved arbejdet med kontanthåndtering.

Nævnet bemærkede til det, at butikken har været udsat for to væbnede røverier, at denne oplysning ikke alene kan danne grundlag for påbuddet, idet Arbejdstilsynet ikke har foretaget en konkret risikovurdering i forhold til sammenhængen mellem de konkrete røverier og de konkrete faktiske forhold. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (J.nr. 2014-6024-13965).

Sag nr. 7: Fastholdelse af påbud om, at arbejde ikke må medføre risiko for helbredsforringelse som følge af mobning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at det skulle sikres, at arbejdet i en kirke ikke medførte risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, og at arbejdsgiveren skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Nævnet fandt, at problemerne med mobning på arbejdspladsen ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Ved tilsynsbesøg i en kirke holdt Arbejdstilsynet samtaler med præsterne. Der var flere præster, der igennem en længere periode har oplevet mobning mod dem selv eller mod andre. Det blev af præsterne oplyst, at arbejdsklimaet er dårligt, stemningen er trykkende, og der forekommer mobning af medarbejderne.

Nogle af præsterne ved kirken oplyste, at de oplever at være ofre for mobning jævnligt, at mobbehandlingerne opleves sårende og nedværdigende, og at de ikke kan forsvare sig effektivt imod mobningen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at præsternes arbejdsgiver skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i kirken, samt påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til løsning af påbuddet.

Regler

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

Det fremgår af § 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 bekendtgørelsen.

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

Det fremgår af § 7, 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 § 9a, i samme bekendtgørelse, at ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

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, stk. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, 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 bekendtgørelsens §§ 8–25.

Det fremgår af § 8, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø, der vedrører mobning, herunder seksuel chikane.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at præsternes arbejdsgiver skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i kirken.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets påbud om, at arbejdsgiveren skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver på arbejdsmiljøområdet.

Nævnet fandt, at arbejdet i kirken ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning. Nævnet fandt således, at problemerne med mobning i kirken ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget har afholdt samtaler med præsterne, og at det igennem samtalerne og efterfølgende hørings svar kan konstateres, at der er flere præster, der igennem en længere periode har oplevet mobning mod dem selv eller mod andre.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det af præsterne er oplyst, at arbejdsklimaet er dårligt, stemningen er trykkende, og der forekommer mobning af medarbejderne. Mobningen går ud over præsterne, og de kan ikke forsvare sig imod mobningen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at ledelsen ikke i tilstrækkelig grad har forbygget risikoen for mobning, selvom problemerne har stået på i flere år. Nogle af præsterne oplever at være ofre for mobning jævnligt og oplever mobbehandlingerne som sårende og nedværdiggende, ligesom de ikke kan forsvare sig effektivt imod mobningen. Disse forhold har ledelsen ikke i tilstrækkelig grad taget hånd om.

Nævnet anerkendte, at præsternes arbejdsgiver har forsøgt at håndtere problemerne ved inddragelse af en konsulent til at hjælpe med konflikthåndtering for at forebygge mistrivsel og manglende arbejdsglæde hos alle de ansatte. Men nævnet finder dog, at ledelsens tiltag ikke i tilstrækkelig grad har afhjulpnet mobningen, idet Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet

kunne konstatere, at mobbehandlingerne fortsat forekommer, som konsekvens af den utilstrækkelige forebyggelse.

Nævnet har endelig lagt vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af mobning forøger de ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme.

Nævnet fastholdt desuden, at der skal bruges autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til løsning af påbuddet. Afgørelsen er truffet af et enig nævn (J.nr. 2014-6024-18142 + 2014-6010-18143).

Sag nr. 8: Afgørelse om, at en klage skulle behandles, selvom den var indkommet sent

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en klage ville blive behandlet, selvom den var indkommet på sidste fristdag efter kontortids ophør. Klagen var rettidig, fordi Arbejdstilsynet i afgørelsens klagevejledning ikke havde angivet kontortids ophør, eller hvad der forstås ved kontortids ophør. Kontortidene var heller ikke angivet på det anvendte brevpapir.

Arbejdstilsynet traf afgørelse den 12. marts 2014 med påbud om at sikre tilfredsstillende akustikregulering af 3 gymnastiksale på en skole.

Af klagevejledningen fremgår, at klage over påbuddet kan ske til Arbejdsmiljøklagenævnet, samt at klagen skal indsendes til Arbejdstilsynet og være modtaget inden fire uger efter, at virksomheden har modtaget påbuddet.

Virksomheden har ved e-post af 9. april 2014, kl. 16.55, klaget over Arbejdstilsynets afgørelse af 12. marts 2014.

Arbejdstilsynets afgørelse af 12. marts 2014 blev sendt til virksomhedens e-boks den 12. marts 2014.

Regler

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

Det fremgår af § 81a, stk. 8, at formanden efter en skriftlig høring af nævnets beskikkede medlemmer kan træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelse om forretningsorden for Arbejdsmiljøklagenævnet, at fristen for at indgive klage er fire uger, efter at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Det fremgår af § 14, stk. 1, at formanden efter en skriftlig høring af nævnets medlemmer kan træffe afgørelse på nævnets vegne i følgende tilfælde:

1. Sager hvor der er en fast administrativ praksis eller retspraksis
2. Sager som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

Afgørelse



Formanden traf afgørelse om, at klagen vil blive behandlet, da den er rettidig.

Formanden lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsens klagevejledning ikke har angivet kontortids ophør, eller hvad der forstås ved kontortids ophør, samt at Arbejdstilsynet i det anvendte brevpapir ikke har angivet Arbejdstilsynets kontortider. Afgørelsen er truffet efter skriftlig høring af nævnets medlemmer af et enigt nævn (j.nr. 2014-6100-25255).

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

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