



Nyhedsbrev nr. 7/2016

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev indeholder resume af 9 udvalgte sager af almen eller principiel interesse, som nævnet afgjorde i august 2016.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

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: Ophævelse af påbud om procesventilation med afkast til det fri, men hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlig svejsning i tunnel i metrobyggeri .	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV) og påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, hvor der opsamles træstøv.....	4
Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at forebygge riskoen for fysisk vold i arbejdet med et særligt udadreagerende barn i en børnehave	7
Sag nr. 4: Ophævelse af påbud om at arbejdstiden skal tilrettelægges så de ansatte, der har tilkaldevagt uden for virksomheden, får en 11 timers sammenhængende hvileperiode.....	8
Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at sikre arbejde med bæring af pakke på 27 kg sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.....	10
Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at udarbejde en handlingsplan for arbejdsmiljøproblemer.....	11
Sag nr. 7: En afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen på grund af en stor daglig løftemængde ved løft af spande sendt tilbage til Arbejdstilsynet	12
Sag nr. 8: Fastholdelse af afgørelse om at udarbejde en ATEX APV for et bageris produktion og siloanlæg.....	14
Sag nr.9: Fastholdelse af påbud om at sikre at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) i en fodboldklub.....	17

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Ophævelse af påbud om procesventilation med afkast til det fri, men hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlig svejsning i tunnel i metrobyggeri

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte påbud om straks at sikre, at svejsning i tunnel kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt tilbage til Arbejdstilsynet, men ophævede, at der direkte ved udviklingsstedet skulle etableres en effektiv procesventilation med afkast til det fri, da sagen ikke var tilstrækkeligt op-

lyst, og der efter reglerne om arbejde på byggepladser ikke er et metodekrav om direkte ventilation fra forureningsstedet.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der var blevet udført svejsning i en tunnel ved metrobyggeriet i København. Der foregik ikke arbejde under besøget, men Arbejdstilsynet havde inden tilsynsbesøget ved et tidligere besøg overværet en test af termitsvejsning af skinner.

Arbejdstilsynet fulgte sporene, indtil sporene sluttede og konstaterede at der var blevet svejset skinnesamlinger for hver 16 meter, det vil sige 17 svejsninger x 2 indtil over 100 meter inde i tunnelen.

I tunnelrøret var naturlig ventilation, og der var opsat ventilatorer, som kan blæse den naturlige ventilation frem. Der var ikke opsat noget udsugningsanlæg.

Arbejdstilsynet kontaktede projektmanageren, som oplyste, at svejsearbejdet var foregået lørdag og søndag, hvor der ikke var andre ansatte, der arbejdede i skakten.

Arbejdet var foregået ved hjælp af den almindelige tunnelventilation, og de ansatte, der havde båret P2 filtermaske, havde stået med "vinden i ryggen". Svejseprocessen var foregået således, at røgen blev blæst væk fra den ansatte og ud i skakten.

Virksomheden oplyste, at skinnerne var blevet taget op på en strækning, og at der var udført svejsninger på den resterende strækning.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at svejsning i tunnel kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Der skal herunder etableres en effektiv procesventilation, som under svejseprocessen fjerner sundhedsskadelige forureninger fra dannelsesstedet, inden arbejdet med termitsvejsning genoptages. Afkastet fra procesventilationen skal ledes ud til det fri og må ikke recirkuleres til andre områder.

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

Det fremgår af § 7, i bekendtgørelsen om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrikoen ved arbejde med stoffer og materialer, at der skal anvendes arbejdsprocesser, arbejdsmetoder og værktøj, der udelukker eller begrænser udvikling af dampe og støv, dannelse af røg og aerosoler m.v. samt sprøjt og stænk fra stofferne og materialerne så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Det fremgår af § 31, stk. 3, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at hvis arbejdsprocessen udvikler støv eller anden luftforurening, stank m.v., skal dette så vidt muligt imødegås på udviklingsstedet eller fjernes.

Det fremgår af § 13, nr. 3, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at der træffes effektive foranstaltninger for at forhindre udvikling af støv, røg, lugt, gas m.v., hvor dette kan medføre fare for sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 16, i samme bekendtgørelse, 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.

Det fremgår af § 2, nr. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at bekendtgørelsen ikke gælder, hvor arbejdet, der udføres, er bygge- og anlægsarbejde, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse om bygge- og anlægsarbejde.

Det fremgår af § 35, i samme bekendtgørelse, 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. Samtidig skal der tilføres frisk erstatningsluft af passende temperatur.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbuddet om straks at sikre, at svejsning i tunnel kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet ophævede den del af Arbejdstilsynets afgørelse, som påbød, at der skulle etableres en effektiv procesventilation, som under svejseprocessen fjerner sundhedsskadelige forureninger fra dannelsesstedet, inden arbejdet med termitsvejsning genoptages, og at afkastet fra ventilationen skal ledes ud til det fri og ikke må recirkuleres til andre arbejdsområder.

Vedrørende hjemvisning af påbuddet om at svejsning skal foregå forsvarligt, fandt nævnet at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at nævnet kunne træffe afgørelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til at vurdere, om den arbejdsproces og metode med at bruge den almindelige tunnelventilation og åndedrætsværn, samtidig med at de ansatte havde stået således, at røgen blev blæst væk fra den ansatte, ikke var tilstrækkelig og rimelig under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at ansatte under svejseprocessen har været udsat for forurening fra svejseprocessen.

Det forhold, at Arbejdstilsynet ved et tidligere besøg havde fået demonstreret arbejdsprocessen og afgivet en vejledning om, "at der efter reglerne er krav om, at der skal etableres en effektiv procesudsug tæt ved udviklingsstedet", finder nævnet ikke vil kunne lægges til grund for, at de ansatte udsættes for en sundhedsskadelig luftforurening.

Vedrørende ophævelsen af påbuddet om at etablere effektiv procesventilation, lagde nævnet vægt på, at Arbejdstilsynet havde afgivet et metodepåbud, der ikke er hjemmel til, idet virksomheden udførte arbejdet på en byggeplads, hvorfor reglerne om faste arbejdssteders indretning ikke finder anvendelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets påbud om straks at etablere en effektiv procesventilation, samt om at afkastet fra procesventilationen skal ledes ud til det fri og ikke må recirkuleres til andre arbejdsområder, efter sin ordlyd, er et metodekrav om procesventilation.

Nævnet lagde desuden vægt på, at et metodekrav om procesventilation og afkast til det fri, ikke har hjemmel i reglerne om arbejdets udførelse, reglerne om bygge- og anlægsarbejde, og reglerne om foranstaltninger til forebyggelse af kræft- og andre sygdomme ved arbejde med stoffer og materialer, som Arbejdstilsynet har henvist til.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6051-11075 og 2016-6032-43639**).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV) og påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, hvor der opsamles træstøv

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV) for ventilationsanlægget ved træbearbejdningsmaskiner og et siloanlæg, hvor træstøvet opsamles, da der blev dannet fint støv, som kan blive blandet med luften i koncentrationer over eksplosionsgrænsen, hvor der således kan være risiko for dannelse af eksplosiv atmosfære.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der på en virksomhed var opstillet to slibemaskiner, og at der var etableret procesudsug ved begge maskiner. I forbindelse med slibning af træemner i støbemaskinerne blev der dannet fint støv.

Det blev oplyst, at der dagligt blev udført slibearbejde på maskinerne, og at der ved slibe- arbejdet blev anvendt sandpapir med kornstørrelsen 150-300.

Der var på tilsynstidspunktet ikke udarbejdet en særlig arbejdspladsvurdering i forbindelse med arbejdet, om hvor der kan være risiko for dannelse af eksplosiv atmosfære (ATEX-APV).

Arbejdstilsynet afgav påbud om at udarbejde en ATEX-APV for ventilationsanlægget ved virksomhedens to træbearbejdningsmaskiner samt for virksomhedens siloanlæg.

Desuden fik virksomheden påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe med at efterkomme påbuddet.

Virksomheden klagede over begge påbud og anførte, at påbuddet ikke var relevant, da der ikke er tale om flere timers pudning om dagen. Snarere et gennemsnit på cirka 1 times pudning på daglig basis.

Virksomheden anførte desuden, at der er tale om 2 maskiner, som har pudset i henholdsvis 20 år og 17 år uden, at der på nogen måde har været antydning af eksplosionsfare.

Virksomheden anførte desuden, at der i lakeringsafdelingen, hvor den ene maskine er placeret, i forvejen er udarbejdet ATEX-APV over eksplosionsfare ved sprængfarlige kemikalier, og hvis påbuddet skulle følges, vil der kun være toilettet og kantinen, som ikke er omfattet, og at påbuddet er noget overdrevent fabrikkens størrelse taget i betragtning.

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 § 1, i bekendtgørelsen om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, at bekendtgørelsen gælder for arbejde, hvor der kan opstå fare fra eksplosiv atmosfære.

Ved "eksplosiv atmosfære" forstås en blanding under atmosfæriske betingelser af luft og brændbare stoffer i form af gasser, dampe, tåger eller støv i hvilke forbrændingen efter antændelse breder sig til hele den ubrændte blanding.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at en arbejdsgiver, der lader udføre arbejde omfattet af bekendtgørelsen, skal sørge for, at der udarbejdes skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Områder, som gennem åbninger er eller kan komme i forbindelse med andre områder, hvor eksplosive atmosfærer kan forekomme, skal også inddrages i vurderingen.

Det fremgår af § 13, stk. 1, nr. 2, at ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

Det fremgår af § 3, stk. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at arbejdsgiveren skal vælge en rådgivningsvirksomhed, der er autoriseret til det område, som det eller de arbejdsmiljøproblemer, der udløser rådgivningspåbuddet, vedrører.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et 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 § 24, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, og følgende forhold er til stede:

1) Manglende eller væsentlige mangler ved kortlægning og vurdering af risici fra eksplosiv atmosfære.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at udarbejde et eksplosions-sikringsdokument (ATEX-APV) for ventilationsanlægget ved træbearbejdningsmaskinerne i virksomhedens to afdelinger samt for siloanlægget, hvor træstøvet opsamles.

Nævnet fastholdt desuden påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at bistå virksomheden med at efterkomme påbud om ATEX-APV samt med at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at der var opstillet to slibemaskiner, og at der var etableret procesudsug ved begge maskiner. I forbindelse med slibning af træemner i planstøbemaskinerne blev der dannet fint støv, som i forbindelse med transport igennem et rørsystem/ventilationsanlæg gav risiko for dannelse af eksplosiv atmosfære.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der var mulighed for, at det brandbare træstøv kan blive blandet med luften i koncentrationer over 25 procent af nedre eksplosionsgrænse, og at der på tilsynstidspunktet ikke var udarbejdet en særlig arbejdspladsvurdering i forbindelse med arbejdet, om hvor der kan være risiko for dannelse af eksplosiv atmosfære (ATEX-APV).

Flertallet lagde til grund, at der dagligt blev udført slibearbejde på maskinerne, og at der ved slibearbejdet blev anvendt sandpapir med kornstørrelsen 150-300.

Om påbuddet om brug af autoriseret rådgiver lagde et flertal af nævnets medlemmer vægt på, at Arbejdstilsynet som følge af de konstaterede forhold på tilsynsbesøget havde afgivet et påbud om at udarbejde en ATEX-APV for ventilationsanlægget.

Flertallet lagde vægt på, at der på tilsynstidspunktet ikke var udarbejdet en særlig arbejdspladsvurdering i forbindelse med arbejdet, hvor der kan være risiko for dannelse af eksplosiv atmosfære (ATEX-APV).

Flertallet bemærkede til klagen, at selvom maskinerne alene anvendes cirka en time dagligt, vil der være behov for ATEX-APV, da der dannes støv i ventilationsanlægget og siloanlægget i mængder, der kan medføre risiko for støvekspllosioner.

Flertallet bemærkede desuden, at det forhold, at der på virksomheden allerede er udarbejdet en ATEX-APV over eksplosionsfare ved sprængfarlige kemikalier ikke kan begrunde en ændret vurdering, idet kortlægningen og vurderingen af risici ved let antændelige kemikalier ikke kan sammenlignes med den vurdering, der skal foretages af risikoen for eksplosioner forårsaget af støv.

Nævnets afgørelser blev truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Vedrørende påbuddet om ATEX-APV fandt et medlem, at Arbejdstilsynet ikke tydeligt nok havde konstateret, at der var en risiko for stor koncentration af støv.

Vedrørende påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver fandt medlemmet, at påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver skal falde bort, da der ikke er grundlag for påbud om at udarbejde et eksplosionssikringsdokument (ATEX-APV) (**j.nr. 2016-6021-19034 og 2016-6010-19037**).

Sag nr. 3: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold i arbejdet med et særligt udadreagerende barn i en børnehave

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at forebygge risikoen for fysisk vold i arbejdet med et særligt udadreagerende barn i en børnehave, da der var en betydelig fare for, at de ansatte kunne komme alvorligt til skade, da de ansatte flere gange dagligt fik kastet genstande efter sig, blev slået, sparket og revet og dagligt fik spark i hovedet og maven.

Ved et tilsynsbesøg i en børnehave fik Arbejdstilsynet oplyst, at der i institutionen var et barn med en særlig grad af udadreagerende adfærd. De ansatte fik flere gange dagligt (5 -20 gange) kastet genstande efter sig.

Der var tale om alle genstande, som barnet kunne løfte, blandt andet havde barnet inden for den seneste uge inden tilsynsbesøget kastet en skovl og en spand efter en ansat fra et 2,5-3 meter højt tårn på legepladsen, ligesom barnet havde kastet en mælkekasse efter en ansat fra en repos indendørs i et legeområde.

Desuden blev de ansatte slået, sparket og revet op til 20 gange dagligt, blandt andet spark i hovedet og maven. Nogle ansatte havde dagligt blå mærker og rifter på arme og ben.

Både ledelsen og de ansatte oplever at være fagligt klædt på til at håndtere det pågældende barn, men de frygter dagligt for deres egen sikkerhed. De ansatte var i konstant fysisk og mentalt alarmberedskab.

Det havde ikke været muligt for de ansatte at afværge denne udadreagerende adfærd. Dette skyldes bl.a., at det ikke var muligt at undgå larm og uro i institutionen, samt at det ikke var muligt at isolere barnet fra de øvrige børn, da dette "triggede" barnets aggressivitet.

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 § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet skal i alle led 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.

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 skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at forebygge risikoen for fysisk vold i arbejdet med et særligt udadreagerende barn i børnehaven så arbejdet er planlagt, tilrettelagt og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet fandt, at arbejdet med det særligt udadreagerende barn i børnehaven ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der på tilsynstidspunktet var en betydelig fare for, at de ansatte kunne komme alvorligt til skade.

Nævnet lagde vægt på, at tilstanden hos det pågældende barn gennem det sidste år gradvist var forværret, hvilket kom til udtryk ved en markant og uforudsigelig fysisk udadreagerende adfærd.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte flere gange dagligt (5 -20 gange) fik kastet genstande efter sig. Der var tale om alle genstande, som barnet kunne løfte, blandt andet havde barnet inden for den seneste uge inden tilsynsbesøget kastet en skovl og en spand efter en ansat fra et 2,5-3 meter højt tårn på legepladsen, ligesom barnet havde kastet en mælkekasse efter en ansat fra en repos indendørs i et legeområde.

Desuden blev de ansatte slået, sparket og revet op til 20 gange dagligt, blandt andet spark i hovedet og maven. Nogle ansatte havde dagligt blå mærker og rifter på arme og ben.

Nævnet lagde desuden vægt på, at ledelse og ansatte ikke i tilstrækkeligt omfang oplever at være fagligt klædt på til at håndtere det pågældende barn, men de frygter dagligt for deres egen sikkerhed. De ansatte var i konstant fysisk og mentalt alarmberedskab.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det ikke havde været muligt for de ansatte at afværge denne udadreagerende adfærd. Dette skyldes bl.a., at det ikke var muligt at undgå larm og uro i institutionen, samt at det ikke var muligt at isolere barnet fra de øvrige børn, da dette "triggede" barnets aggressivitet.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6024-19038**).

Sag nr. 4: Ophævelse af påbud om at arbejdstiden skal tilrettelægges så de ansatte, der har tilkaldevagt uden for virksomheden, får en 11 timers sammenhængende hvileperiode

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud om at tilrettelægge arbejdstiden, så de ansatte, der har tilkaldevagt, får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, da nævnet fandt, at tilkaldevagten var hviletid, da vagten ikke var rådighedstjeneste på arbejdsstedet, da medarbejdere ikke boede på virksomheden, men i en bolig tæt på virksomheden.

Arbejdstilsynet traf efter tilsynsbesøg på en virksomhed afgørelse med påbud om, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte, der har tilkaldevagten, får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Påbuddet blev afgivet på baggrund af vaglister for 2 medarbejdere, som havde tilkaldevagter (rådighedstjeneste) umiddelbart i forlængelse de egentlige vagter. Arbejdstilsynet lagde til grund, at tilkaldevagterne blev afholdt på virksomhedens område, og derfor ikke kunne henregnes som hviletid.

Regler

Det fremgår af § 50, stk. 1, 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.

Det fremgår af § 15, i bekendtgørelsen om hvileperiode og fridøgn mv., at rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

Det fremgår af § 16, stk. 1 og 2, i samme bekendtgørelse, at rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet betragtes som hvileperiode.

Hvis de ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når udkaldet foretages eller de ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at arbejdstiden tilrettelægges således, at de ansatte, der har tilkaldevagten, får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, da nævnet fandt at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at reglerne ikke er overholdt.

Nævnet lagde herved vægt på, at tilkaldevagten ikke er rådighedstjeneste på arbejdsstedet, da de to medarbejdere ikke bor på virksomheden, men i en bolig tæt på virksomheden.

Efter reglerne om hviletid og fridøgn betragtes rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet som hviletid.

Herefter gælder reglen om, at hvis de ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når udkaldet foretages, og den indtræder først på ny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

Nævnet lagde til grund, at virksomheden havde oplyst, at den bolig, hvor de ansatte bor, ligger lige over for arbejdsstedet. Boligen er ikke er del af arbejdsstedet, og vagtordningen

er ikke betinget af, at de bor i boligen. De to medarbejdere har også været en del af vagtordningen, mens de tidligere havde andre folkeregisteradresser.

Medarbejderne skal ikke være fysisk til stede på arbejdsstedet eller i eget hjem under tilkaldvagten, men forventes at kunne møde op på arbejdsstedet inden for et kvarter. De har en vagtbil med mobilradio tilknyttet stedets tilkaldesystem til rådighed.

Nævnet lægger desuden til grund, at Arbejdstilsynet havde oplyst, at der er tale om rådighedstjeneste i hjemmet, som ligger lige ved arbejdspladsen.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6060-20033**).

Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at sikre arbejde med bæring af pakke på 27 kg sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om straks at sikre, at arbejdet med bæring af pakke på 27 kg er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der forelå risiko for akut opståede skader, da håndteringen af pakken foregik med forværende faktorer i form af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og asymmetrisk med vrid i ryggen, når den ansatte trådte op i en bil.

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, hvor de ansatte i pakkehallen arbejdede med pakning af postpakker fra bure til postbiler.

Arbejdstilsynet konstaterede, at en af de ansatte bar en pakke på 27,06 kg. Pakken var aflang og havde en længde på ca. 0,5 meter. Ved bæringen havde den ansatte fat i nederste hjørne af pakken med højre hånd i underarmsafstand samt i øverste hjørne med venstre arm strakt skråt opad i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand.

Pakken blev båret op af et trin på 30 cm's højde. Gulvet i postbilen var 50 cm over underlaget i hallen. Herefter blev pakken båret 2 meter inde i bilen, idet pakken skulle placeres i inderste venstre hjørne i postbilen. Der stod andre pakker på gulvet foran afsætningsstedet.

Den ansatte bar asymmetrisk, idet der forekom vrid i ryggen, når den ansatte trådte opad trinnet. Trinnet på bilen havde en trædeflade på 8 cm's dybde – svarende til, at den ansattes forfod kunne placeres på trinnet. Det blev oplyst, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed til arbejdsopgaven.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at bæring af pakke på 27 kg planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er 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 § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

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

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at ved vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den nødvendige fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at arbejdet med bæring af pakke på 27 kg planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der forelå risiko for akut opståede skader.

Flertallet lagde vægt på, at håndteringen af pakken foregik med forværende faktorer i form af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, idet den ansatte bar asymmetrisk med vrid i ryggen, når den ansatte trådte op i en bil.

Flertallet lagde desuden vægt på, at bæring på trinnet var særligt belastende på grund af den begrænsede trædeflade på trinnet, hvorved der var risiko for at glide eller snuble på trinnet.

Flertallet fandt, at Arbejdstilsynets fotos fra tilsynsbesøget understøttede Arbejdstilsynets konstatationer ved tilsynstidspunktet.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et af nævnets medlemmer fandt det ikke tilstrækkeligt dokumenteret, at der var en sundhedsmæssig risiko ved arbejdet med bæring af pakken på 27 kg (**J.nr. 2016-6023-23526**).

Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at udarbejde en handlingsplan for arbejdsmiljøproblemer

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed skulle udarbejde en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemer, da Arbejdstilsynet under et tilsynsbesøg konstaterede, at virksomheden ikke i virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV) havde udarbejdet en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemer.

Under et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en virksomhed ikke i arbejdspladsvurderingen havde udarbejdet en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemer. Den daglige leder oplyste, at der var foretaget en APV kortlægning, og at arbejdet med handlingsplanen var igangsat.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle udarbejde en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemer.

Regler

Det fremgår af § 15a, stk. 2, nr. 3, i arbejdsmiljøloven, at en arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal blandt andet indeholde en prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

Det fremgår af § 6 b, stk. 3, nr. 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelsen, at arbejdsgiveren selv kan vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal udarbejdes. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at vurderingen indeholder blandt andet en prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart.

Af planen skal fremgå, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt de konstaterede problemer skal løses.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at virksomheden skulle udarbejde en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemer.

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at virksomheden ikke i arbejdspladsvurderingen havde udarbejdet en handlingsplan for løsning af arbejdsmiljøproblemer.

Flertallet lagde til grund, at den daglige leder under tilsynsbesøget oplyste, at der var foretaget en APV kortlægning, og at arbejdet med handlingsplanen var igangsat. Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 10 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et medlem fandt, at der ikke er grundlag for at afgive et påbud, da virksomheden på tilsynstidspunktet var ved at udarbejde en handlingsplan (**J.nr. 2016-6021-26380**).

Sag nr. 7: En afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen på grund af en stor daglig løftemængde ved løft af spande sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste en afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om arbejde med manuel håndtering, da sagen

ikke var tilstrækkeligt oplyst, da det var uklart, hvor mange løft en ansat foretog i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, i underarmsrækkeafstand og/eller tæt på kroppen, når den ansatte sætter spande med kugler på en palle, ligesom det er uklart, hvor mange løft der foregik med forværende faktorer.

Under et tilsynsbesøg observerede Arbejdstilsynet, hvordan en ansat håndterede spande med kugler. Den ansatte løftede spande med kugler fra et transportbånd og over på palle, hvor spandene blev stakket oven på hinanden.

Arbejdstilsynet konstaterede i den forbindelse, at den ansatte løftede spande i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, samt at den ansatte løftede med lang rækkeafstand og foroverbøjet ryg, når spandene skulle sættes på pallen. Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed til løft af spandene.

Der var plads til 13 stakke på en palle. En stak bestod af 5 spande. Det svarer til, at der er 65 spande på en palle. Spandene vejer 4,5 kg hver og bliver løftet én gang af den ansatte, som kan pakke /stable cirka 20 paller pr. arbejdsdag

Arbejdstilsynet sendte en høring til virksomheden over den konstaterede overtrædelse, og virksomheden meddelte at have bragt forholdene i orden, idet man har indført jobrotation, således, at håndteringen af spande fordeles på flere medarbejdere.

Arbejdstilsynet traf derfor alene afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om, at arbejdet med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt.

Virksomheden klagede over afgørelsen.

Regler

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

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

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at ved vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den nødvendige fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om,

at arbejdet med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da et flertal af nævnets medlemmer vurderer, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

Flertallet lagde vægt på, at det er uklart, hvor mange løft den ansatte foretager i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, i underarmsrækkeafstand og/eller tæt på kroppen, når den ansatte sætter spande med kugler på pallen, ligesom det er uklart, hvor mange løft af spande med kugler, der foregår med forværende faktorer.

Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 af nævnets medlemmer vurderede, at sagen er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse (**J.nr. 2016-6023-31530**).

Sag nr. 8: Fastholdelse af afgørelse om at udarbejde en ATEX APV for et bageris produktion og siloanlæg

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse om, at der skulle udarbejdes en ATEX APV i et bageri, men ophævede reaktionen i form af et påbud, og dermed et påbud om brug en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da nævnet vurderede, at der var fare for en eksplosiv atmosfære på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, men at Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at virksomheden på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse fortsat overtrådte arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos et bageri og konstaterede, at der i et mindre åbent lagerlokale i kælderen var etableret en silotank til hvedemel. Adgangen til siloen skete via kælderen, hvor også konditorproduktionen fandt sted.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var en smule støvaflejringer af mel i silorummet og i rummet ved siden af, som blev brugt til opbevaring af andre typer mel og korn m.v.

Der var ingen dør til silorummet, og der var således åben passage mellem de to rum, og der var i bageriet udtag til dosering af mel i form af en tragt og et rørsystem. Der var lettere støvaflejringer på rørsystemet samt kedelrøremaskinen under meltragten i bageriet. Arbejdstilsynet fik under besøget oplyst af ejeren, at der dagligt anvendes mel fra siloen, og at der leveres 1500 kg mel til siloen en gang om måneden. Melet føres via rørsystemet fra silotanken i kælderen til bageriets produktion i stueetagen. Melsiloen, som var opstillet i kælderen til brug i bageriets produktion, var 3000 kg silo.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at der ikke var udarbejdet en ATEX APV for bageriet, og at der i bageriet arbejdede to ejere, som henholdsvis konditor og bager, samt en fuldtidsbutiksansat og 9 deltidbutiksansatte under 18 år.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om at udarbejde ATEX APV.

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 § 1, i bekendtgørelsen om arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, at bekendtgørelsen gælder for arbejde, hvor der kan opstå fare fra eksplosiv atmosfære.

Ved "eksplosiv atmosfære" forstås en blanding under atmosfæriske betingelser af luft og brændbare stoffer i form af gasser, dampe, tåger eller støv i hvilke forbrændingen efter antændelse breder sig til hele den ubrændte blanding.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at en arbejdsgiver, der lader udføre arbejde omfattet af bekendtgørelsen, skal sørge for, at der udarbejdes skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Områder, som gennem åbninger er eller kan komme i forbindelse med andre områder, hvor eksplosive atmosfærer kan forekomme, skal også inddrages i vurderingen.

Det fremgår af § 13, stk. 1, nr. 2, at ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

Det fremgår af § 3, stk. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at arbejdsgiveren skal vælge en rådgivningsvirksomhed, der er autoriseret til det område, som det eller de arbejdsmiljøproblemer, der udløser rådgivningspåbuddet, vedrører.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et 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 § 24, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, og følgende forhold er til stede:

1) Manglende eller væsentlige mangler ved kortlægning og vurdering af risici fra eksplosiv atmosfære.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse af 24. maj 2016, således at virksomheden skulle udarbejde en ATEX APV for forholdene i virksomhedens produktion i bageriet, herunder anvendelse af melsilo, men ophæver Arbejdstilsynets reaktion i form af et påbud.

Nævnet ophævede på den baggrund Arbejdstilsynets påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbud om at udarbejde en ATEX APV.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg kunne opstå fare for en eksplosiv atmosfære i bageriets melsilotank, i silorummet og i rørsy-

stemet fra silotanken i kælderen til bageriet i stueetagen, og at virksomheden derfor skulle udarbejde en ATEX APV.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der kunne opstå koncentrationer af melstøv i bageriets melsilotank, silorum og i rørsystemet fra silotanken i kælderen til bageriet i stueetagen, som kunne være tændbare.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var risiko for tændkilder i systemet, som kunne antænde melstøvet, eksempelvis i form af statisk elektricitet, som kunne føre til en eksplosion.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet fik oplyst af bageriets ejer, at virksomheden ikke havde udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvori der var foretaget en kortlægning og vurdering af de risici, der kunne opstå som følge af de eksplosive atmosfærer, der kunne dannes ved koncentrationer af melstøv i virksomhedens silotank, silorum og i rørsystemet fra silotanken til bageriet.

Om Arbejdstilsynets reaktion i form af påbud vurderede nævnet, at der ikke er grundlag for Arbejdstilsynets reaktion i form af et påbud, da Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har godtgjort, at virksomheden fortsat på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse overtrådte arbejdsmiljølovgivningen.

Nævnet vurderede derfor, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, hvorvidt der på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse fortsat var grundlag for en reaktion i form af et påbud.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden i et høringssvar 12 dage før Arbejdstilsynets afgørelse, havde oplyst, at virksomheden havde udarbejdet en ATEX APV.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at ATEX APV'en ikke er endeligt udarbejdet, hvorved nævnet ikke på det foreliggende grundlag kunne vurdere, om ATEX APV'en, som virksomheden havde oplyst, at virksomheden havde udarbejdet, var tilfredsstillende.

Om påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed vurderede nævnet, at Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbud om at udarbejde ATEX APV, skulle ophæves, da der ikke var truffet en afgørelse med påbud, der vedrører arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære.

Nævnet lægger i den forbindelse vægt på, at nævnet på havde ophævet Arbejdstilsynets påbud med frist vedrørende udarbejdelse af ATEX APV.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6021-30093**).

Sag nr.9: Fastholdelse af påbud om at sikre at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) i en fodboldklub

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en fodboldklub skulle sikre, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering, da der ikke var udarbejdet en arbejdspladsvurdering for klubbens ansatte trænere, og at klubben som arbejdsgiver efter reglerne skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Under et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der ikke var udarbejdet en arbejdspladsvurdering for de ansatte i en fodboldklub, drevet i form af et anpartsselskab.

Ved besøget blev det oplyst, at der i klubben var ansat to trænere og en administrativ direktør på halv tid, som stiller deres personlige arbejdskraft til rådighed for klubben. Det blev desuden oplyst, at klubben er en elitesatsning på pige- og kvindefodbold, og at klubben således bærer risikoen for arbejdsresultatet.

Arbejdstilsynet gav klubben et påbud om, at virksomheden skulle sikre, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Fodboldklubben klagede over påbuddet og anførte, at det ikke er nødvendigt at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Klubben var tidligere en afdeling i en anden boldklub i form af en forening. Grundet et ønske om at skabe en økonomisk uafhængig elitesatsning dannedes en selvstændig klub som et anpartsselskab. Selskabskonstruktionen har ikke ændret noget i forhold til de ansattes ansættelsesvilkår eller stillingsbeskrivelse.

Regler mv.

Det fremgår af § 2, stk. 1, 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, stk. 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.

Afgørelse



Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skulle sikre, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at der ikke var udarbejdet en arbejdspladsvurdering for de ansatte, og at klubben er arbejdsgiver for klubbens to trænere og en administrativ direktør på halv tid, og at klubben som arbejdsgiver efter reglerne skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at fodboldklubben oplyst, at der i klubben er ansat to trænere og en administrativ direktør på halv tid, som stiller deres personlige arbejdskraft til rådighed for klubben.

Nævnet lagde desuden vægt på, at klubben har oplyst, at klubben er en elitesatsning på pige- og kvindefodbold, og at klubben således bærer risikoen for arbejdsresultatet.

Til klagen bemærkede Arbejdsmiljøklagenævnet, at nævnet har vurderet, at klubben ikke er en almennyttig forening, der ikke har fortjeneste til formål, da det er oplyst, at klubben er en elitesatsning, som blandt andet driver en elite fodbold camp, som mod betaling træner piger i alderen 10-15 år i fodbold, samt at klubben har ansat to trænere på halv tid.

Det har ikke betydning for vurderingen, hvorvidt de ansatte er ansat på fuld tid eller deltid, ligesom der ikke er en nedre grænse for, hvor mange ansatte en virksomhed skal have, førend der skal udarbejdes en arbejdspladsvurdering.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6021-33857**).

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.
