



Nyhedsbrev nr. 11/2015

Arbejdsmiljøklagenævnet har i december måned 2015 truffet 26 afgørelser.

Heraf er de nedenstående afgørelser af almen eller principiel interesse.

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

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

Indhold

Lov om arbejdsmiljø	1
Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at foretage lovpligtige periodiske undersøgelser af ammoniakfordamper i et kølerum.....	1
Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold ved arbejde med indsatte i et arresthus.....	4
Sag nr. 3: Fastholdelse af afslag på dispensation for brug af hjelm, hvor brug af hjelm efter reglerne er påkrævet.....	6
Sag nr. 4: Påbud om at etablere effektiv mekanisk udsugning ved trykkemaskiner sendt tilbage til Arbejdstilsynet	7
Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold ved transport af aggressive voldelige anholdte i tjenestebil	9
Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning.....	12

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om at foretage lovpligtige periodiske undersøgelser af ammoniakfordamper i et kølerum

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomheds ammoniakfordamper i et køleanlæg skal have foretaget lovpligtige periodiske undersøgelser, da fordamper sammen med køleanlæggets kondensator og reciever er en samlet enhed, der som minimum henhører under kontrolklasse B, som skal have foretaget periodiske undersøgelser.

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, hvor der havde været en lækage fra en ammoniakfordamper i et kølerum.

I forbindelse med besøget fik Arbejdstilsynet fremvist en tilsynsbog, hvor det fremgik, at der ikke havde været foretaget lovpligtigt eftersyn på kølerummets ammoniakfordamper.

Arbejdstilsynets afgav derfor et påbud til virksomheden om straks at sikre, at virksomhedens ammoniakfordamper i kølerum får foretaget lovpligtige periodiske undersøgelser.

Virksomheden anførte i klagen, at reglerne om anvendelse af trykbærende udstyr ikke finder anvendelse på virksomhedens ammoniakfordamper i køleanlægget, der var fra 1980.

Virksomheden anførte desuden, at anlægget skal sidestilles med varmevekslere i form af rør til afkøling eller opvarmning af luft med rørsystemer, og derfor ikke er en samlet del af det trykbærende udstyr.

Virksomheden oplyste, at virksomheden helt i henhold til reglerne selv havde klassificeret rørsystemet som et kontrolklasse C anlæg, da ejere af eksisterende anlæg selv kan foretage afgrænsning af komplekse anlæg.

Klager anførte desuden, at brancheforeningen for kølefirmaer sammen med Arbejdstilsynet havde fastlagt, at et anlæg, som det omhandlede, er et rørsystem.

Regler

Det fremgår af § 45, i arbejdsmiljøloven, at maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber, byggevarer, andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

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

Det fremgår af § 2, stk. 2, i bekendtgørelsen om anvendelse af trykbærende udstyr, at der i bekendtgørelsen ved en enhed forstås flere stykker trykbærende udstyr, der er samlet til et integreret og funktionelt hele.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at anvendelse af trykbærende udstyr og enheder skal ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde i overensstemmelse med kravene i denne bekendtgørelse og i bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Det fremgår af § 11, i samme bekendtgørelse, at trykbeholdere og dampkedler af kontrolklasse A og B skal periodisk, efter at de er taget i brug, gennemgå besigtigelse og eventuelt andre undersøgelser og prøvninger i forbindelse hermed til kontrol af, at beholderen og kedlen er i forsvarlig stand.

Enheder af kontrolklasse A og B skal periodisk, efter at de er taget i brug, have foretaget eftersyn, hvor det kontrolleres, at enhederne er opstillet, indrettet, udstyret, vedligeholdt og passer efter gældende regler herom. Det skal herunder vurderes, at enhedens beskyttelsesforanstaltninger mod overskridelse af de tilladte grænser fungerer korrekt.

Det fremgår af § 17, i samme bekendtgørelse, at intervallerne mellem de periodiske undersøgelser fastsættes under hensyn til udstyrets art, tilstand og brug samt fabrikantens anvisninger.

Det fremgår af § 38, stk. 3, i samme bekendtgørelse, at trykbeholdere, dampkedler, enheder og rørsystemer, der har fået foretaget periodisk besigtigelse, trykprøvning eller eftersyn inden bekendtgørelsens ikrafttræden, skal gennemgå den næste periodiske besigtigelse, trykprøvning eller eftersyn i fornødent tilfælde på et tidspunkt bestemt efter de dagældende regler på undersøgelsestidspunktet, medmindre der fastsættes længere intervaller efter retningslinjerne herfor.

Øvrige trykbeholdere, dampkedler, enheder og rørsystemer, der er taget i brug før bekendtgørelsens ikrafttræden, skal i fornødent tilfælde senest gennemgå periodisk besigtigelse 1. januar 2010, eftersyn 1. januar 2008 og trykprøvning 1. januar 2014, dog skal rørsystemer gennemgå besigtigelse senest den 1. januar 2014. De nævnte tidsfrister gælder ikke, hvis der fastsættes længere intervaller efter retningslinjerne herfor.

Det fremgår af bilag 1, pkt. 1.3, til samme bekendtgørelse, at en enhed placeres i samme kontrolklasse som det højest klassificerede blandt det trykbærende udstyr, bortset fra sikkerhedstilbehør, der indgår i enheden.

Det fremgår af bilag 5, pkt. 1.1, til samme bekendtgørelse, at Inspektionsorganets undersøgelsesresultater lægges til grund ved fastsættelse af nedenstående intervaller.

For trykbeholdere, dampkedler og rørsystemer, der indgår i enheder, foretages eftersynet i forbindelse med eftersynet af enheden.

Det fremgår af Artikel 1, Pkt. 2.1.5 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 97/23, at "en enhed" er flere stykker trykbærende udstyr, som af fabrikanten er samlet til et integreret og funktionelt hele.

Det fremgår af Artikel 9, pkt. 1, 2 og 3, i samme rådsdirektiv, at det trykbærende udstyr, der er omhandlet i direktivet klassificeres i kategorier i overensstemmelse med klassifikationsreglerne; jo større risiko, jo højere kategori.

Med henblik på denne klassificering opdeles fluida i to grupper i overensstemmelse med gruppe 1 og gruppe 2.

Gruppe 1 omfatter farlige fluida. Ved farlige fluida forstås stoffer og præparater som defineret i artikel 2, stk. 2, i Rådets direktiv 67/ 548/EØF af 27. juni 1967 om tilnærmelse af lovgivning om klassificering, emballering og etikettering af farlige stoffer.

Gruppe 1 omfatter fluida, der er defineret som eksplosive, yderst brandfarlige, meget brandfarlige, brandfarlige (hvis den tilladte maksimaltemperatur er højere end flammepunktet), meget giftige, giftige, brandnærende.

Består en beholder af flere kamre, klassificeres den i den højeste af de kategorier, hvori de enkelte kamre klassificeres hver for sig. Indeholder et kammer flere fluida, klassificeres det efter det fluidum, der kræver den højeste kategori.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet om, at virksomhedens ammoniakfordamper i skal have foretaget lovpligtige periodiske undersøgelser.

Nævnet lagde herved lagt vægt på, at det fremgik af den tilsynsbog, der blev fremvist ved tilsynsbesøget, at virksomhedens fordampers anvendelsesområder er B Kontrolklasse 2.

Nævnet lagde til grund, at ammoniakfordamperene, som er placeret i kølerum sammen med køleanlæggets kondensator og receiver, er en samlet enhed, som derfor skal vurderes og periodisk undersøges efter den samlede enheds kontrolklasse. Virksomhedens anlæg henhører som minimum under kontrolklasse B.

Nævnet bemærkede til klagen, at det fremgår af overgangsreglerne, at trykbeholdere, enheder og rørsystemer, der ikke har fået foretaget periodisk besigtigelse, der er taget i brug før reglernes ikrafttræden, i fornødent tilfælde senest skal gennemgå periodisk besigtigelse 1. januar 2010, eftersyn 1. januar 2008 og trykprøvning 1. januar 2014, dog skal rørsystemer gennemgå besigtigelse senest den 1. januar 2014.

Nævnet henviste desuden til Arbejdstilsynets udtalelse om, at anlægget ikke kan betragtes som et rørsystem, hvilket nævnet er enig i. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enig nævn (**j.nr. 2015-6043-24571**).

Sag nr. 2: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold ved arbejde med indsatte i et arresthus

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold ved arbejdet med de indsatte i et arresthus, da arbejdet med indsatte indebærer en uforudsigelighed i forhold til at vurdere risikoen for vold og trusler ved den enkelte indsatte, og at der i arbejdet indgår potentielt konfliktoptrappende opgaver i form af visitation på tidspunkter, hvor kendskabet til den indsatte er begrænset.

Arbejdstilsynet besøgte en arrest på baggrund af en arbejdsulykke, hvor en indsat i forbindelse med visitation af dennes celle angreb to fængselsbetjente med kraftige slag.

To fængselsbetjente var ved at foretage en stikprøvevisitation. Der var under visitationen god kontakt mellem den indsatte og fængselsbetjentene. Mens cellen blev visiteret, gik den indsatte ud i køkkenet for at tage en kop kaffe.

Da den indsatte skulle ind i cellen igen slog denne uden varsel ud efter den ene fængselsbetjents hoved. Det første slag blev undvejet, men herefter blev fængselsbetjenten overdænget med en række slag, der bevirkede, at han blev slået i gulvet.

Den anden fængselsbetjent, som stod lidt nede af gangen, overværede angrebet og trykkede alarm, hvorefter han forsøgte at komme kollegaen til undsætning. Det kom til slagsmål, og den indsatte tildelte fængselsbetjenten adskillige slag i ansigtet.

Undervejs forsøgte to indsatte at hjælpe fængselsbetjentene. Angriberen blev overmandet, da der kom fire fængselsbetjente til hjælp.

Det oplystes ved besøget yderligere, at den indsatte var blevet indsat i arresten et par dage inden. Der havde ikke været forhold, der indikerede, at han ikke var egnet til arresten.

Det blev oplyst, at man afholder en "indsættelsessamtale", når der ankommer en ny indsat til arresten. Denne samtale er med til at give et godt billede af den indsatte. Ved samtalen kategoriseres den indsatte, hvilket bestemmer den indsattes egnethed til at være i fællesskab med andre indsatte.

På den baggrund traf Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden påbydes at forebygge risikoen for fysisk vold i forbindelse med arbejdet med de indsatte i arresthuset.

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 nævnt i bekendtgørelsen.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

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 forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold i forbindelse med arbejdet med de indsatte i arresthus, således at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet med indsatte i arresthuset ikke var planlagt, tilrettelagt og udført således, at det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for fysisk vold i forbindelse med arbejdet med indsatte.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke konstaterede, at risikoen for fysisk vold i arbejdet ikke er forebygget tilstrækkeligt ved de tiltag, arresthuset havde iværksat på tilsynstidspunktet.

Flertallet lagde herved vægt på, at arbejdet med indsatte indebærer en uforudsigelighed i forhold til at vurdere risikoen for vold og trusler ved den enkelte indsatte.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der i arbejdet indgår potentielt konfliktoptrappende opgaver i form af visitation på tidspunkter, hvor kendskabet til den indsatte er begrænset.

Flertallet lagde endelig vægt på, at en forudgående risikovurdering, der foretages i form af indsættelsessamtale og anden omgang med de indsatte ikke i tilstrækkelig grad afdækker risikoen for vold og er således ikke en tilstrækkelig forebyggende foranstaltning i forbindelse med arbejdet med de indsatte, herunder ved udførelsen af visitation. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 11 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 ud af nævnets 11 medlemmer fandt, at arbejdsgiveren har dokumenteret, at der inden for de givne regler er gjort tilstrækkeligt for at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (**j.nr. 2015-6024-48137**).

Sag nr. 3: Fastholdelse af afslag på dispensation for brug af hjelm, hvor brug af hjelm efter reglerne er påkrævet

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afslag på dispensation for brug af hjelm på steder, hvor brug af hjelm er påkrævet, da der ikke kan gives dispensation fra brug af hjelm, hvor brug af hjelm efter reglerne er påkrævet, fordi arbejdet ikke på anden måde kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

En ansat søgte om en dispensation til ikke at benytte hjelm på og under arbejde på byggepladser i Danmark, da han lider af kontaktallergi og "slår ud" efter brug af hjelm og medsendte en erklæring fra sin læge. Lægen oplyste, at pågældende har en hudsygdom i ansigtet, som blusser uacceptabelt op, når han bærer beskyttelseshjelm, som er obligatorisk at anvende på hans arbejdsplads. Han søgte derfor om fritagelse for at bære hjelm.

Regler

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om brug af personlige værnemidler, at hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, må arbejdsgiveren kun lade arbejdet udføres, såfremt der anvendes personlige værnemidler.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at personlige værnemidler bliver benyttet straks ved det pågældende arbejdes begyndelse og under hele dets udstrækning.

Det fremgår af § 12, i samme bekendtgørelse, at de ansatte skal bruge de udleverede personlige værnemidler straks ved det pågældende arbejdes begyndelse og under hele dets udstrækning.

De ansatte skal medvirke til, at udstyret virker efter hensigten, herunder meddele eventuelle fejl og mangler til et medlem af arbejdsmiljøgruppen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Det fremgår af § 15, i samme bekendtgørelse, at direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt, og i det omfang, det er foreneligt med direktiv 89/656/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af personlige værnemidler under arbejdet.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afslag på dispensation for brug af hjelm på steder, hvor brug af hjelm er påkrævet.

Nævnet fandt, at der ikke kan gives dispensation fra brug af hjelm, hvor brug af hjelm efter reglerne er påkrævet, fordi arbejdet ikke på anden måde kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der efter reglerne alene kan dispenseres for kravet om brug af sikkerhedshjelm, hvis det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt.

Nævnet fandt ikke grundlag for dispensation, selvom ansøgeren lider af kontaktallergi og slår ud efter brug af hjelmen, da sikkerhedshjelm efter reglerne om brug af personlige værnemidler alene skal anvendes, hvis det ikke på anden måde er muligt at udføre arbejdet fuldt forsvarligt. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6022-50527**).

Sag nr. 4: Påbud om at etablere effektiv mekanisk udsugning ved trykkemaskiner sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljøklagenævnet sendte Arbejdstilsynets påbud om at etablere en effektiv mekanisk udsugning ved to trykkemaskiner i en virksomhedens produktion tilbage til Arbejdstilsynet og ophævede påbud om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at luftforureningen var sundhedsskadelig.

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, hvor medarbejderne arbejdede med trykning af aviser på to rotationstrykkemaskiner, der stod opstillet ved siden af hinanden i en hal.

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøget oplyst, at der blev anvendt befugtningsvand, som indeholder et navngivet kemikalie i en 2 % opløsning. Der blev anvendt ca. 1 ton af kemikallet pr. 3. uge. Kemikallet er mærket lokalirriterende og R36/38 (irriterer øjne og hud) og sikkerhedssætning S23 (undgå indånding af gas, dampe eller aerosoltåger).

Det blev oplyst, at hallen blev opmålt til 13.170 m³ og med et beregnet luftskifte i forhold til den etablerede rumventilation på 7,51 gange i timen.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at trykkerihallen er udstyret med rumventilation med udsugning monteret som to kassetter på væggen oppe under loftet i den ene ende af trykkerihallen og med udblæsningsenheder på hver af de tre niveauer mellem de to trykkerimaskiner.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at etablere en effektiv mekanisk udsugning samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed.

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 § 35, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteder, at hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter, støv eller lignende, der er sundhedsskadelige eller eksplosive, eller udvikling af røg, mikroorganismer, aerosoler, ildelugt 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.

Hvis forureningen ikke kan fjernes effektivt på udviklingsstedet, skal arbejdsprocessen henlægges til et særligt rum, kabine eller lignende, hvor der ikke udføres andet arbejde, og som er udstyret med tilstrækkelig mekanisk ventilation.

Den udsugede luft må ikke føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler.

Det fremgår af § 4, stk. 1, nr. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivervirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af §§ 8 – 25, i bekendtgørelsen.

Det fremgår af § 5, stk. 1, 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 § 17, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor der ikke er etableret en effektiv mekanisk udsugning.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at etablere en effektiv mekanisk udsugning ved to trykmaskiner i virksomhedens produktion og ophævede Arbejdstilsynets påbud om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme dette påbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om etablering af en effektiv mekanisk udsugning, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at luftforureningen var sundhedsskadelig.

Nævnet lagde vægt på, at det alene var oplyst, at forureningen bestod af aerosoler fra det anvendte befugtningsvand, som bestod af en 2 % opløsning af et navngivent kemikalie, som er mærket lokalirriterende.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet om støvforureningen alene havde oplyst, at der omkring trykkerimaskinens kniv var støv, som hver uge fjernes med støvsuger.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde oplyst, hvor de ansatte befandt sig i den store produktionshal, set i forhold til den konstaterede aerosoltåge og den etablerede rumventilation.

Nævnet fandt derved, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at forureningen bestående af aerosoler fra befugtningsvand og støv fra papir var sundhedsskadeligt, som angivet i begrundelsen for Arbejdstilsynets påbud. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6032-51412**).

Sag nr. 5: Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold ved transport af aggressive voldelige anholdte i tjenestebil

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at en virksomhed skal forebygge risikoen for fysisk og/eller psykisk vold i forbindelse med transport af aggressive/voldelige anholdte i patruljebil, da der trods muligheden for at bruge håndjern forekommer vold i form af spyt, spark, bid, nikke skalle eller verbale trusler fra anholdte under transport, og kendskabet til anholdte er begrænset.

Ved et tilsynsbesøg hos politiet blev det oplyst, at patruljetjenestens arbejde består af en lang række akutte opgaver i forbindelse med færdselsuheld, vold, drab, brand og forurening. Alt hvad borgerne ikke selv umiddelbart kan håndtere. Der er også opgaver med løse hunde, en ko på vejen, nabostridigheder, husspektakler samt opgaver med håndtering og transport af psykisk syge.

Om risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet fik Arbejdstilsynet oplyst af de ansatte betjente, at der kan forekomme vold og trusler om vold, når der transporteres anholdte på bagsædet af bilerne.

Den anholdte er ofte iført håndjern, når de er anholdt og placeret på bagsædet bag passagersædet. Der sidder en betjent ved siden af borgeren på bagsædet.

De anholdte, som transporteres i patruljebilen, kan ifølge de ansatte have begået vold og/eller være fulde eller skæve. De anholdte kan være psykisk syge eller være udeblevet fra en sag i fogedretten, hvorefter de anholdes og transporteres til retten af politiet.

De ansatte oplyste blandt andet, at der forekommer fysisk vold i form af spark, bid, spyt eller nikket en skalle. Den anholdte kan blive så vred, at han sparker chaufføren i løbet af køreturen.

Betjentene oplyser desuden, at de ofte oplever, når den anholdte er uregerlig, at det er nødvendigt at "mosle" borgeren ned i bunden af bilen.

Arbejdstilsynet fik oplyst en række voldsepisoder, som blev bekræftet af ledelsen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at forebygge risikoen for fysisk og/eller psykisk vold i forbindelse med transport af aggressive/voldelige anholdte.

Virksomheden klagede, og anførte blandt andet, at det ligger i politiarbejdets natur, at der er risici, som ikke kan undgås. Politibetjente er uddannet og trænet til situationerne, der er udarbejdet vejledninger, og det er indskærpet, at vagtchefen skal kontaktes, hvis patruljen vurderer, at opgaven kræver yderligere personale eller lignende.

Politiet har i anledningen af Arbejdstilsynets påbud indskærpet over for vagtcheferne, at ombytningssituationen, hvor en patrulje møder en anden patrulje, og den anholdte flyttes over i en ny patruljebil, skal mindskes og kun foretages i tilfælde, hvor den ikke kan undgås. Der er endvidere indført fikseringsbånd i patruljekøretøjer, som indgår i det daglige operative beredskab.

Regler

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

Det fremgår af § 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 nævnt i bekendtgørelsen.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

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 forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske sundhed.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skal forebygge risikoen for fysisk og/eller psykisk vold i forbindelse med transport af aggressive/voldelige anholdte i patruljebil.

Et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at der er en risiko for vold eller trusler om vold mod de ansatte betjente i patruljetjeneste under transport af anholdte, og at risikoen ikke er tilstrækkeligt forebygget.

Flertallet lagde herved vægt på, at de ansatte har oplyst, at der trods muligheden for at bruge håndjern forekommer vold i form af spyt, spark, bid, nikke skalle eller verbale trusler fra anholdte under transport, samt at de ansatte ofte oplever, at det er nødvendigt at "mosle" den anholdte ned i bunden af bilen, når han/hun bliver uregerlig.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at der foretages en forudgående trusselvurdering, men at det er umuligt med sikkerhed at forudse, om en transport planlagt eller uvarslet udvikler sig eller ej.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte kører med anholdte på bagsædet, som kan være aggressive og voldsomme, og at de ansatte har oplyst, at de anholdte kan være påvirket af alkohol eller stoffer eller være psykisk syge.

Flertallet lagde hertil vægt på, at kendskabet til den anholdte er begrænset på tidspunktet, hvor den anholdte skal transporteres i patruljebilen.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte har oplyst om en konkret episode, hvor betjentene før transporten havde vurderet, at den anholdte var stille og rolig, og derfor havde udeladt at give personen håndjern på, men at den anholdte under turen blev hidsig og slog ud efter betjenten.

Flertallet lagde ydermere vægt på, at de ansatte oplyste, at der forekommer lange transporter med anholdte på bagsædet, og at to patruljevogne ofte mødes på halvvejs og flytter den anholdte fra en bil til en anden.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte oplyste, at en anholdt kan blive udfarende og aggressiv i forbindelse med overleveringen til en anden patruljebil.

Flertallet af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer skal bemærke, at der, trods patruljetjenestens mulighed for at anvende håndjern og transportbælter/fikseringsbælter, foreligger en risiko for, at en anholdt kan sparke, spytte, bide eller nikke skalle under transporten, da håndjern og bælter ikke beskytter mod voldsudøvelse med ben og hoved.

Flertallet skal desuden bemærke, at flertallet lægger til grund, at politiet registrerer de episoder, hvor de ansatte udsættes for vold og/eller trusler i forbindelse med transport af anholdte i patruljetjenesten i Holstebro.

Flertallet skal i forhold til, at der i anledningen af Arbejdstilsynets påbud er indført fikseringsbånd, endvidere bemærke, at flertallet lægger vægt på forholdene på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg den 20. april 2015 og den 4. juni 2015.

Det forhold, at ombytningssituationer mindskes, og at der er indført fikseringsbånd er forhold, som kan indgå som en del af at efterkomme Arbejdstilsynets påbud. Flertallet har ikke kompetence til at vurdere disse foranstaltninger. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderede, at virksomheden har dokumenteret, at der bliver gjort, hvad der med rimelighed kan forventes, og at der ikke kan foretages mere grundet anden lovgivning (**J.nr. 2015-6024-49162**).

Sag nr. 6: Fastholdelse af påbud om at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet, samt påbud om at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed, da medarbejderne i flere år havde været udsat for latterliggørelser, at blive råbt af eller være mål for spontan vrede, overdreven overvågning og at blive presset til at give afkald på det, som den ansatte har ret til.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og holdt gruppesamtaler med udvalgte ansatte, som oplyste, at der sker mobning i form af ydmygelse eller latterliggørelse i forbindelse med arbejdet, herunder udsat for latterliggørelser i forbindelse med arbejdet, at blive råbt af eller være mål for spontan vrede, anden krænkende adfærd, overdreven overvågning af ens arbejde og at blive presset til at give afkald på det, som den ansatte har ret til.

Det blev desuden oplyst, at handlingerne rettede sig mod personer, der har tæt kontakt til lederen, men de har været vidne til lederens behandling af deres kolleger, og at de finder leders adfærd grænseoverskridende, samt at de kan se, hvordan leders behandling påvirker kollegaer negativt uden mulighed for at kunne sige fra.

Arbejdstilsynet holdt et møde med lederen og arbejdsmiljørepræsentanten om de ansattes oplevelser. Lederen tilkendegav herunder, at han ikke selv mener, at han mobber de ansatte, men anerkendte de ansattes oplevelser heraf.

Virksomheden har oplyst, at virksomhedens MED - Udvalg har anbefalet, at der skal samarbejdes med et autoriseret rådgivningsfirma om at løse problemerne og komme styrket ud på den anden side.

Regler

Det fremgår af § 1a, i arbejdsmiljøloven, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

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

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

Det fremgår af § 4, stk. 1, nr. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivning.



gen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af bekendtgørelsens §§ 8 – 25, dvs. vanskelige at løse.

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 § 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 en virksomhed skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet, samt påbud om at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå med at efterkomme påbuddet, samt med at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg fik oplyst, at medarbejderne siden 2012 havde været udsat for latterliggørelser i forbindelse med arbejdet, at blive råbt af eller være mål for spontan vrede, anden krænkende adfærd, overdreven overvågning af ens arbejde og at blive presset til at give afkald på det, som den ansatte har ret til.

Nævnet lagde desuden vægt på, at handlingerne rettede sig mod personer, der har tæt kontakt til lederen, men at de øvrige ansatte har oplyst, at de har været vidne til lederens behandling af deres kolleger, og at de finder leders adfærd grænseoverskridende, samt at de kan se, hvordan leders behandling påvirker kollegaer negativt uden mulighed for at kunne sige fra.

Nævnet lagde vægt på, at der ved arbejdets udførelse er risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, som ikke er forebygget tilstrækkeligt. Nævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6024-46316**).

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

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