



Nyhedsbrev nr. 11/2016

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev indeholder resume af 6 udvalgte sager af almen eller principiel interesse, som nævnet afgjorde i december 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: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt | 1 |
| Sag nr. 2: Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle sikre, at de ansatte ikke arbejder alene med en beboer uden auditiv og visuel kontakt med andre ansatte..... | 4 |
| Sag nr. 3: Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle forebygge risikoen for vold samt sikre oplæring og instruktion af ansatte ved arbejdet med en udadreagerende beboer | 6 |
| Sag nr. 4: Ophævelse af afgørelse om at tilbagekalde en rådgivningsvirksomheds autorisation | 8 |
| Sag nr. 5: Hjemvisning af afslag på dispensation fra reglen om ikke at drikke i et arbejdsrum, hvor der arbejdes med stoffer og materialer, som af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden..... | 11 |
| Sag nr. 6: Hjemvisning af afslag på anmodning om dispensation for hviletid og fridøgn for en ansat hjælper til syg ægtefælle | 13 |

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1: Fastholdelse af påbud om straks at sikre at arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om at sikre mod risikoen for betydelig fare ved vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd

Arbejdstilsynet udførte kontrolbesøg på et bosted, som tidligere havde fået et påbud om at sikre, at arbejde med beboere med uforudsigelig adfærd er forsvarligt.

Under kontrolbesøget fik Arbejdstilsynet beskrevet flere episoder sket i perioden mellem Arbejdstilsynets første tilsynsbesøg og kontrolbesøget, hvor en beboer havde udøvet vold og trusler om vold mod en ansat.

En beboer havde overfaldet tre ansatte, som løb til en alarm, der var udløst på grund af beboerens opførsel. Beboeren slyngede en ansat voldsomt ind i væggen, spændte ben og kastede en telefon efter en anden ansat og slyngede en tredje ansat ind i vinduerne. Da den tredje ansatte forsøgte at flygte ind i et hus, fulgte beboeren efter og skubbede hende voldsomt ind i en kommode.

I weekenden inden Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde en manisk beboer kastet med glas efter en ansat og været verbalt udadreagerende.

Flere beboere er efter et knivdrab blevet inspireret og er kommet med dødstrusler og en beboer har sagt: *"Hvem mon bliver den næste, der skal dø?"*

Alle beboerne på stedet har en alvorlig psykisk diagnose og kan være psykotiske, forpinte og høre stemmer, som fortæller dem, at de skal slå nogen ihjel. En del af beboerne er domsanbragte, og der er beboer med misbrug af stoffer og/eller alkohol i alle husene på bostedet.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at beboernes reaktionsmønster kan være meget uforudsigeligt på grund af deres psykotiske tilstand, og at uforudsigeligheden påvirkes af beboernes misbrug af alkohol og stoffer, da misbruget oveni psykosen øger risikoen for udadreagerende adfærd. De ansatte og ledelsen oplyste til Arbejdstilsynet, at beboerne kan ændre adfærd pludselig og "ud af det blå".

De ansatte oplyste, at der ikke er en fælles forståelse af, hvornår en beboer skal score grøn, gul eller rød i de supplerende tiltag, som er iværksat siden Arbejdstilsynets sidste tilsynsbesøg.

Centerchefen oplyste ved besøget, at risikovurderingsværktøjet ikke klart nok definerer, hvilke parametre en beboer scorer gul og rød ud fra, og at det bør overvejes at fjerne muligheden for at score gul, så der kun kan scores grønt eller rødt.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets kontrolbesøg altid arbejder med direkte visuel eller auditiv kontakt til en kollega i husene og på fællesarealerne, men at de, når de møder ind eller afslutter deres vagt, går alene mellem parkeringspladsen og det hus, hvor de arbejder i. På helligdage og i weekenderne er de så få på arbejdet, at de først ser en kollega, når de møder op i det hus, hvor de skal arbejde.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at det på bostedet straks skal sikres, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at risikoen for betydelig fare for vold ved arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd, er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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 som arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til bekendtgørelsens forebyggelsesprincipper.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detallosninger 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 § 11, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at bostedet straks skulle forebygge risikoen for betydelig fare for vold i forbindelse med arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd.

Nævnet vurderede, at den beskrevne risiko for vold under arbejdet med beboere med uforudsigelig adfærd ikke på tidspunktet for Arbejdstilsynets kontrolbesøg var forebygget tilstrækkeligt, således at arbejdet kunne planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at de ansatte ved kontrolbesøget oplyste, at der ikke er en fælles forståelse af, hvornår en beboer skal score grøn, gul eller rød i de supplerende tiltag, som er iværksat siden Arbejdstilsynets sidste tilsynsbesøg. Centerchefen har desuden ved kontrolbesøget oplyst, at risikovurderingsværktøjet ikke klart nok definerer, hvilke parametre en beboer scorer gul og rød ud fra, og at det bør overvejes at fjerne muligheden for at score gul, så der kun kan scores grønt eller rødt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte på tidspunktet for Arbejdstilsynets kontrolbesøg altid arbejder med direkte visuel eller auditiv kontakt til en kollega i husene og på fællesarealerne, men at de, når de møder eller afslutter deres vagt, går alene mellem parkeringspladsen og det hus, hvor de arbejder i.

Nævnet lagde hertil vægt på, at de ansatte på helligdage og i weekenderne er så få på arbejdet, at de først ser en kollega, når de møder op i det hus, hvor de skal arbejde (**j.nr. 2016-6024-32460**).

Sag nr. 2: Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle sikre, at de ansatte ikke arbejder alene med en beboer uden auditiv og visuel kontakt med andre ansatte

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om at sikre, at arbejde alene med udadreagerende og psykotisk beboer, uden auditiv eller visuel kontakt, planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold imødegås, da det var uklart, om det kan forekomme, at ansatte er alene med udadreagerende og psykotisk beboer, som bor på bostedet, uden direkte auditiv eller visuel kontakt til kollegaer, på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et bosted, hvor det om en beboer blev oplyst, at beboeren er særligt truende og udadreagerende og vurderedes af leder og ansatte som særligt farlig. De ansatte oplyste, at verbalt udadreagerende og krænkende adfærd mod ansatte udført af beboeren sker i hvert fald to gange om ugen.

Når de ansatte arbejder, er de altid i visuel eller auditiv kontakt med hinanden. De er således enten mindst to ansatte, når de arbejder.

Hvis de ansatte ser beboeren gå derfra, varsles de andre huse, men da der ikke altid er ansatte, kan det ikke altid lade sig gøre at varsle de øvrige ansatte. Beboeren kan derfor godt komme over i de andre huse og på udendørsarealerne, uden de ansattes viden, også når disse er alene eller er uden auditiv eller visuel kontakt med hinanden.

Dagen før Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var en ansat alene i køkkenet i hovedbygningen, da beboeren kom over til hende for at bede om kaffe. Beboeren kommer flere gange dagligt over i hovedbygningen, blandt andet fordi han benytter mønttelefonen, som er placeret der, eller fordi han vil bede om noget, fx fra køkkenet.

Arbejdstilsynet fik videre oplyst af ledelsen og de ansatte, at de ansatte kan befinde sig alene på udendørsarealer eller indenfor i husene uden en nødtelefon og uden auditiv eller visuel kontakt til en kollega.

De ansatte bærer ikke alarm. I aften- og nattevagten bærer alle ansatte en mobiltelefon med nødkald, som går til de andre nødkaldstelefoner.

I dagvagten er der ikke et tilstrækkeligt antal nødkaldstelefoner til, at alle ansatte kan få én, og det er derfor aftalt, hvem der har nødtelefonen i den pågældende vagt.

De ansatte oplyste hertil, at der er daglige udfald på telefonerne på grund af dårlig dækning. Lederen oplyste hertil, at hun ikke har været bekendt med, at der er daglige udfald. Lederen har haft opfattelse af, at det drejer sig om en gang om måneden. Bostedets knive er låst inde, og de tælles op to gange i døgnet. Leder fører regelmæssigt tilsyn med sikkerheden.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at sikre, at arbejde med en udadreagerende og psykotisk beboer, uden auditiv og visuel kontakt med andre ansatte, planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold imødegås.

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 som arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til bekendtgørelsens forebyggelsesprincipper.

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

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 § 11, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at arbejde alene med udadreagerende og psykotisk beboer, uden auditiv eller visuel kontakt, planlægges, tilrettelægges og udføres, så risikoen for vold imødegås.

Et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at det er uklart, om det kan forekomme, at ansatte er alene med udadreagerende og psykotisk beboer, som bor på bostedet, uden direkte auditiv eller visuel kontakt til kollegaer, på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Flertallet lagde vægt på, at virksomheden i klagen oplyste, at bostedet har efterlevet kravene til auditiv og visuel kontakt i forbindelse med borgere med uforudsigelig adfærd, og at der altid var to ansatte i tæt kontakt med beboeren eller som vidste, hvor han befandt sig.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det ikke fremgår af sagen, om de ansatte faktisk arbejder alene uden auditiv eller visuel kontakt til kollegaer og har en nødtelefon på sig, når de færdes på udearealerne, fællesarealerne eller i de andre huse.

Flertallet lagde desuden vægt på, at det ikke fremgår af sagen, om den ansatte, som dagen før Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var alene i køkkenet i hovedbygningen, da beboeren dukkede uventet op for at bede om kaffe, faktisk havde auditiv eller visuel kontakt til kollegaer og havde en nødtelefon på sig.

Flertallet lagde ydermere vægt på, at sagen mangler oplysninger om, hvilke tiltag, som iværksættes, når beboeren har scoret henholdsvis gul eller rød på BVC-skema og sikkerhedsvurderingsskema.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på fem af nævnets medlemmer vurderede, at sagen var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse (**j.nr. 2016-6024-37866**).

Sag nr. 3: Hjemvisning af påbud om at et bosted skulle forebygge risikoen for vold samt sikre oplæring og instruktion af ansatte ved arbejdet med en udadreagerende beboer

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold i arbejdet med den udadreagerende beboer, samt hjemviste påbud om at sikre, at de ansatte får oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for at ansatte udsættes for vold forebygges, da det var uklart i hvilket omfang beboeren var blevet risikovurderet tilstrækkeligt.

Arbejdstilsynet besøgte et botilbud, da der var sket en arbejdsulykke, hvor en vikaransat blev angrebet af en beboer med en kniv. Om aftenen var to vikarer mødt ind. De skulle begge være fast vagt for en beboer.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at begge vikarer er uddannet fængselsbetjente. Det var deres første vagt på botilbuddet, da ulykken skete.

Beboeren har boet på botilbuddet i mange år. Han har diagnosen paranoid Skizofren. Beboeren har ikke misbrug af nogen art og har ikke haft medicinsvigt op til hændelsen. Beboeren har aldrig udvist personfarlig adfærd i botilbuddet. Han fremstår ikke udadreagende eller truende i sin adfærd.

Der havde været ildspåsættelse på botilbuddet, hvor der blev sat ild til indholdet i en spand. Der opstod store flammer og meget røg. Beboer var ikke anklaget for dette, men var under mistanke, da han for flere år siden lavede en mindre ildspåsættelse.

Grundet mistanken om, at beboeren havde været skyld i weekendens ildspåsættelse, blev der iværksat faste vagter.

Lederen havde samme dag orienteret de ansatte om iværksættelsen af den faste vagt, og at der enten skal være visuel eller auditiv kontakt, når de ansatte er sammen med beboeren.

Vikarerne var instrueret i, at de ikke skulle udføre pædagogisk arbejde, men blot observere, hvor beboeren befandt sig for at imødegå evt. risiko for ildspåsættelse. De var endvidere instrueret i at kontakte det faste personale, hvis beboeren adfærd gav mistanke om, at "han var i gang med et eller andet".



Vikarerne var ikke oplyst om, at beboeren kunne være udadreagerende, da han ikke havde en historik herom og bekymringen gik på, om han kunne finde på at igangsætte en ildspåsættelse.

Alle ansatte og vikarer bærer alarm og er instrueret i brugen af denne. Ved et enkelt tryk på alarmen kan man ringe direkte til 112.

Vikarerne fik ved introduktion rundvisning på botilbuddet, og blev instrueret i den konkrete opgave i forhold til beboeren, samt om hans diagnose, tilstand og adfærd.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at botilbuddet skulle forebygge risikoen for vold i arbejdet med beboeren, og at de ansatte får en oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen forebygges.

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 som arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til bekendtgørelsens forebyggelsesprincipper.

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

Det fremgår af § 7, 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 § 11, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold i arbejdet med den udadreagerende beboer, samt hjemviste den del af Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at de ansatte får oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for at ansatte udsættes for vold forebygges.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt det uklart, i hvilket omfang beboeren var blevet risikovurderet tilstrækkeligt.

Nævnet lagde herved vægt på, at de samlede ændringer og forværringer i beboerens adfærd og psykiske tilstand havde ført til, at ledelsen besluttede, at to vikarer, som var uddannede fængselsbetjente, fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt det desuden uklart om de ansatte vikarer, som var uddannede fængselsbetjente, faktisk havde fået en tilstrækkelig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet, så risikoen for vold var forebygget.

Nævnet lagde herved vægt på, at de to vikarer, som fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren, var instrueret i at skulle observere, hvor beboeren befandt sig med henblik på at opdage en eventuel ildspåsættelse.

Nævnet lande desuden vægt på, at botilbudsleder, afdelingsleder og vicecenterchef til Arbejdstilsynet efter ulykken oplyste, at de to vikarer, som fik til opgave at være faste vagter til overvågning af beboeren, var instrueret i at skulle observere, hvor beboeren var, og at vikarerne var instrueret i at kontakte det faste personale, såfremt beboerens adfærd gav mistanke om, at "han var i gang med et eller andet."

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at vikarerne, som var faste vagter på beboeren, i deres introduktion fik en rundvisning på botilbuddet, og i forhold til den konkrete opgave i forhold til beboeren, blev de informeret om beboerens diagnose, tilstand og adfærd.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at alle ansatte, både fastansatte og vikarer, bærer alarm og er instrueret i brugen af denne. Ved et enkelt tryk på alarmen kan man ringe direkte til 112.

Nævnet lagde endelig vægt på, at vikarerne fik udleveret alarm og blev instrueret i brugen af denne.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2016-6024-39501 og 2016-6020-64589**).

Sag nr. 4: Ophævelse af afgørelse om at tilbagekalde en rådgivningsvirksomheds autorisation

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om at tilbagekalde autorisation givet til en rådgivningsvirksomhed, da Arbejdstilsynets afgørelse lider af væsentlige mangler.

Arbejdstilsynet meddelte en virksomhed autorisation som rådgivningsvirksomhed på de psykosociale område. Autorisationen havde gyldighed indtil april 2017.

Efter reglerne om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet kontrolleres de autoriserede rådgivningsvirksomheder mindst én gang i løbet af autorisationsperioden.

Arbejdstilsynet gennemførte kontrol af rådgivningsvirksomheden og traf på den baggrund afgørelse den 16. september 2015, hvor Arbejdstilsynet indskærpede, at der var konstateret mangler i rådgivningsydelsen.

Af afgørelsen fremgik, at der blev udtaget to sager til kontrol. I begge controlsager manglede dokumentation for indgåelse af aftale med virksomheden. Herudover påtalte Arbejdstilsynet, at undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø og redegørelsen til virksomheden i en af sagerne ikke levede op til Arbejdstilsynets krav.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelsen, men fandt dog ikke, at der var grundlag for at tilbagekalde autorisation i den konkrete sag.

Under henvisning til de konstaterede mangler i rådgivningsydelsen, som Arbejdstilsynet havde noteret sig ved kontrollen, indskærpede Arbejdstilsynet, at tilsynet havde fokus på, om der forelå den fornødne dokumentation for indgåelse af aftaler ved en fremtidig kontrol af rådgivningsvirksomheden.

Der blev på møde den 1. december 2015 aftalt, at rådgivningsvirksomheden blev udtaget til ekstra kontrol i starten af 2016, og at Arbejdstilsynet ville udvælge nogle af de gennemførte opgaver til kontrol. Denne kontrol blev påbegyndt den 15. februar 2016.

På baggrund af virksomhedens tilbagemelding om afsluttede rådgivningsopgaver udtog Arbejdstilsynet fire opgivne opgaver til kontrol.

På baggrund af den sidste kontrol traf Arbejdstilsynet afgørelse om, at tilbagekalde virksomhedens autorisation til at rådgive virksomheder om arbejdsmiljø til brug for at efterkomme rådgivningspåbud.

Regler

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

Det fremgår af 5, i bekendtgørelsen om autorisation af rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at rådgivningsvirksomheden ved arbejdsmiljørådgivning skriftligt til arbejdsgiveren, skal bekræfte, at der er indgået aftale om ydelse af rådgivning, udarbejde en redegørelse over rådgivningsforløbet i overensstemmelse med kravene, og bekræfte, at rådgivningspåbuddet og den eller de afgørelser, der har dannet grundlag for rådgivningspåbuddet, er efterkommet efter arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Rådgivningsvirksomheden skal på anmodning over for Arbejdstilsynet dokumentere alle bekræftelser og redegørelser til arbejdsgiveren eller bygherren til brug for Arbejdstilsynets kontrol med autorisationen.

Det fremgår af § 18, i samme bekendtgørelse, at mindst én gang i løbet af autorisationsperioden kontrollerer Arbejdstilsynet, om rådgivningsvirksomheden fortsat opfylder betingelserne for at være autoriseret.

Kontrollen tager udgangspunkt i rådgivningsvirksomhedens skriftlige materiale til arbejdsgiveren og bygherren.

Til brug for Arbejdstilsynets kontrol skal rådgivningsvirksomheden efter anmodning levere en oversigt over de rådgivningsopgaver omfattet af autorisationen, som er udført i perioden mellem henholdsvis bevilling af autorisation eller sidste kontrol og det aktuelle kontroltidspunkt.

Med grundlag i det tilvejebragte materiale, vurderer Arbejdstilsynet, om rådgivningen har levet op til kravene.

Det fremgår af § 19, i samme bekendtgørelse, at rådgivningsvirksomheden skal oplyse Arbejdstilsynet om, hvordan udvalgte konkrete rådgivningsopgaver er gennemført i praksis, herunder hvem der har gennemført rådgivningsopgaverne, og hvorledes arbejdsmiljøorganisationen eller repræsentanter for de ansatte har været inddraget.

Oplysningerne skal bl.a. gives ved at indsende den redegørelse, som arbejdsgiveren skal rekvirere hos rådgivningsvirksomheden efter rådgivningsbekendtgørelsen.

Rådgivningsvirksomheden skal efter anmodning fra Arbejdstilsynet dokumentere indhold og anvendelse af kvalitetssikringssystemet.

Det fremgår af § 20, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at Arbejdstilsynet kan tilbagekalde en autorisation, hvis rådgivningsvirksomheden ikke længere opfylder kravene.

Det fremgår af § 20, stk. 2, i samme bekendtgørelse, at Arbejdstilsynet desuden kan tilbagekalde en autorisation, hvis autorisationen groft misbruges, herunder hvis rådgivningsvirksomheden afgiver urigtige oplysninger til Arbejdstilsynet, eller hvis Arbejdstilsynet ved en kontrol konstaterer alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelsen.

Det fremgår af § 29, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder, at arbejdsgiveren eller bygherren skal indgå skriftlig aftale med en rådgivningsvirksomhed om bistand til at efterkomme rådgivningspåbud og de påbud, der danner grundlag herfor.

Det skal indgå i aftalen, at rådgivningsvirksomheden skal udarbejde en redegørelse med beskrivelse af, hvordan påbuddene efter §§ 8 - 26 er efterkommet. Redegørelsen skal opfylde de krav, der stilles efter §§ 37 - 40.

Ved rådgivningspåbud i forbindelse med undersøgelsespåbud efter § 4, nr. 3, skal det indgå i aftalen, at rådgivningsvirksomheden foretager undersøgelsen.

Arbejdsgiveren skal sikre, at aftalen forefindes i virksomheden og er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, om tilbagekaldelse af autorisation givet til rådgivningsvirksomheden til at rådgive virksomheder om arbejdsmiljø til brug for at efterkomme rådgivningspåbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet noterede sig, at Arbejdstilsynet har udtalt kritik af den rådgivningsydelse, som rådgivningsvirksomheden har leveret i tre konkrete sager, og at Arbejdstilsynet finder, at der var tale om alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelsen.

Nævnet fandt imidlertid, at Arbejdstilsynets afgørelse lider af væsentlige mangler.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved afgørelse af 16. september 2015 meddelte, at Arbejdstilsynet havde udtaget to sager til kontrol med virksomhedens autorisation som rådgivningsvirksomhed. Arbejdstilsynet fandt, at der var alvorlige mangler i kvaliteten af rådgivningsydelsen, men fandt dog ikke, at der var grundlag for at tilbagekalde autorisationen.

Under henvisning til de fundne mangler indskærpede Arbejdstilsynet, at tilsynet havde fokus på, om der foreligger den fornødne dokumentation for indgåelse af aftaler ved fremtidig kontrol af rådgivningsvirksomheden, og om rådgivningen understøtter arbejdsgiverens efterkommelse af påbud.

Arbejdstilsynet vejledte i denne forbindelse ikke om, hvad rådgivningsvirksomheden skulle gøre fremadrettet som følge af kritikken, herunder om manglerne skulle rettes op i allerede indgåede aftaler.

Ved den efterfølgende kontrol, der blev påbegyndt den 15. februar 2016, som resulterede i tilbagekaldelsen af autorisation som autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, anmodede Arbejdstilsynet om oplysninger om rådgivningsopgaver, der var gennemført på baggrund af rådgivningspåbud, som var påbegyndt og afsluttet i perioden fra 1. februar 2015 og frem til den 15. februar 2016.

Alle disse tre sager er startet forud for Arbejdstilsynets afgørelse af 16. september 2015, herunder i hvert fald de 2 førstnævnte primo 2015.

Nævnet fandt desuden, at det er uklart i hvilken grad, der er tale om mangler omfattet af reglen om tilbagekaldelse af en autorisation, hvis der konstateres alvorlige mangler, eller reglen om tilbagekaldelse af en autorisation, hvis rådgivningsvirksomheden ikke opfylder kravene i bekendtgørelsen.

Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6010-49219**).

Sag nr. 5: Hjemvisning af afslag på dispensation fra reglen om ikke at drikke i et arbejdsrum, hvor der arbejdes med stoffer og materialer, som af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste en afgørelse, hvorefter der ikke kan gives dispensation fra reglerne om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, da Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad konkret havde begrundet, hvorfor den af virksomheden foreslåede måde at drikke vand i det rum, hvor der svejses og slibes, ikke er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet modtog en dispensationsansøgning fra en virksomhed om fravigelse fra reglerne om faste arbejdssteders indretning om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, hvor der arbejdes med processer, hvor ansatte kan komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden.

Virksomheden oplyste, at der svejses og slibes i forbindelse med svejsninger i det rum, hvor virksomheden ønsker, at de ansatte kan drikke vand.

Virksomheden oplyste desuden, at vandet vil være i lukkede beholdere, og at beholderne vil blive opbevaret i de ansattes personlige skabe. Endelig blev det oplyst, at de ansatte er udsat for mange processer, der er varme og på anden vis kan virke dehydrerende.

Arbejdstilsynet forstod virksomhedens ansøgning således, at der ønskes en generel undtagelse fra kravet om, at der ikke må indtages mad eller drikkevarer i samme arbejdsrum, hvor der udføres svejsearbejder eller slibning i forbindelse med svejsning.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at der ikke kan gives dispensation fra reglerne om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, hvor der arbejdes med processer, hvor ansatte kan komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden.

Regler

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

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

Det fremgår af § 48, i samme lov, 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.

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

Det fremgår af § 37, bekendtgørelse om foranstaltninger til forebyggelse af kræftrisikoen ved arbejde med stoffer og materialer, at der i arbejdslokaler eller områder, hvor der er risiko for forurening fra stofferne og materialerne, ikke må ryges, spises eller drikkes, ligesom opbevaring af tobak, mad og drikkevarer ikke må finde sted.

Det fremgår af § 43, stk. 3, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at ansatte, der under arbejdet har risiko for at blive forurenede med materialer, der kan være smittefarlige, eller komme i berøring med stoffer eller materialer, som det af sikkerheds- eller sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden, skal benytte de faciliteter, som tjener til at hindre påvirkning fra eller spredning af de pågældende stoffer eller materialer. Indtagelse af mad og drikke må ikke finde sted i arbejdsrum, hvor der udføres arbejde af nævnte karakter.

Det fremgår af § 66, i samme bekendtgørelse, at direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i bekendtgørelsen, når det skønnes rimeligt og forsvarligt, og i det omfang, det er foreneligt med Rådets direktiv nr. 89/654/EØF af 30. december 1989 om foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed under arbejdet.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, hvorefter der ikke kan gives dispensation fra reglerne om, at der ikke må indtages mad og drikke i arbejdsrum, hvor der arbejdes med processer, hvor ansatte kan komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad konkret har begrundet, hvorfor den af virksomheden foreslåede måde at drikke vand i det rum, hvor der svejses og slibes, ikke er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6030-48738**).

Sag nr. 6: Hjemvisning af afslag på anmodning om dispensation for hviletid og fridøgn for en ansat hjælper til syg ægtefælle

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste en afgørelse om afslag på dispensation for hvileperiode og fridøgn for den ansatte hjælper, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at der ikke gives dispensation for den ansatte medhjælper, da den ansattes opgaver ikke kan betegnes som opgaver inden for arbejdsgiverens private husholdning. Baggrunden for Arbejdstilsynets afgørelse var følgende:

Kommunen har bedt en borger om at finde en anden ansat i en periode, så en ansat kvinde kan have fridøgn. Borgeren fandt, at dette hverken er muligt eller hensigtsmæssigt, da det ikke er muligt at finde en person til opgaven og hvis det var muligt ville den syge være utryk ved fremmede mennesker. Borgeren oplyste, at den syge var erklæret terminal.

Borgeren ønskede en dispensation fra reglerne om hviletid og fridøgn, som det nu passede dem alle, og de samtidig kunne nyde og leve livet på trods af hans hustrus alvorlige situation.

Regler

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

Undtaget er arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand.

Det fremgår af § 52, i samme lov, at inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der

er ansat i virksomheden.

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

Det fremgår af § 52, i samme lov, at reglerne om fridøgn kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

Det fremgår af § 53, i samme lov, at for fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan beskæftigelsesministeren fastsætte regler om det ugentlige fridøgn, herunder om omlægning af fridøgnet.

Det fremgår af § 56, i samme lov, at i tilfælde af fravigelse efter §§ 50-55 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn, eller der skal ydes passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn, at de ansatte inden for hver periode på 7 døgn skal have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

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

Det fremgår af § 10, i samme bekendtgørelse, at ved arbejde med pasning af mennesker kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når arbejdet er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.

Det fremgår af § 12, i samme bekendtgørelse, at i tilfælde af fravigelse skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det fremgår af § 17, i samme bekendtgørelse, at inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, kan det ugentlige fridøgn omlægges i forbindelse med rådighedstjeneste i hjemmet, på arbejdsstedet eller andet sted. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Ved omlægning af fridøgnet bør dette så vidt muligt lægges i sammenhæng med et andet fridøgn og således, at mindst det ene fridøgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.



Følgende fremgår af bilag 1, om former for arbejde hvor der kan ske fravigelse fra § 4 i samme bekendtgørelse:

Pkt. 2. Vagt-, overvågnings- og døgnaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, fx når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber.

Pkt. 3, litra a) Aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, fx når der er tale om modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, herunder aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse, døgninstitutioner og plejehjem.

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

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om afslag på dispensation for hvileperiode og fridøgn for den ansatte hjælper, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke af egen drift har indhentet oplysninger om, hvorvidt der er tale om en helt særlig situation, herunder bl.a. om, hvor lang tid en fravigelse af reglerne forventes at kunne vare.

Nævnet lagde i denne forbindelse vægt på, at det af sagen fremgik, at pågældende syge er terminalpatient.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det følger af almindelige forvaltningsretlige principper, at Arbejdstilsynet som regeludstedende myndighed efter omstændighederne vil kunne dispensere fra bekendtgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2016-6060-43871**).

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent, souschef Erik Pohl, direkte tlf. 6189 7443.
