

Arbejds miljøklagenævnet har i maj måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (59.....).

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	1
Sag nr. 1.....	1
Hjemvisning af påbud om arbejdsmiljørådgiver til påbud om akustik i en SFO	1
Sag nr. 2.....	2
Klage over en ”rød smiley” ligger uden for nævnets kompetence	2
Sag nr. 3.....	3
Civilretlige regler køb og aftaler afgørende for, hvem der gives leverandørpåbud.....	3
Sag nr. 4.....	4
Ophævelse af påbud om forebyggelse traumatiske hændelser ved fremføring af tog.....	4
Sag nr. 5.....	5
Ophævelse af påbud om toilet-, spiseplads- og garderobe i en café	5
Sag nr. 6.....	6
Hjemvisning af påbud om arbejdspladsbrugsanvisning for rengøringsmidler	6

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1

Hjemvisning af påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med påbud om utilfredsstillende akustik i en skolefritidsordning (SFO)

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver til løsning af akustikproblemer i et køkken i en SFO, da den anvendte hjemmel efter sin formulering alene omfatter lokaler i daginstitutioner. Desuden indeholdt sagen ikke tilstrækkelige oplysninger til at vurdere, om akustikforholdene hører til et af de områder, hvor der skal bruges arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdstilsynet gav en kommune påbud om at foretage akustisk regulering i køkkenet i en SFO, og i den forbindelse også et påbud om brug af en arbejdsmiljørådgiver til løsning af akustikproblemet.

Arbejdstilsynet havde givet rådgiverpåbuddet med hjemmel i § 29, stk. 1, nr. 3, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, som efter sin formulering vedrører lokaler i daginstitutioner.

Kommunen klagede over påbuddet om brug af arbejdsmiljørådgiver og anførte, at der er tale om skolelokaler og ikke lokaler i daginstitutioner.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver, idet et flertal af nævnets medlemmer ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

Flertallet lagde vægt på, at den anvendte hjemmel om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver efter sin formulering alene omfatter lokaler i daginstitutioner.

Flertallet fandt ikke sagen tilstrækkeligt oplyst til at vurdere, om akustikforholdene hører til et af de områder, hvor der efter reglerne skal bruges autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved påbud om unødigt støj i form af utilfredsstillende akustik, idet det ikke er tilstrækkeligt oplyst, om køkkenet anvendes af ansatte som et produktionslokale, eller er en integreret del af SFO'en, hvor der også foregår andre ting, og om køkkenet ligger adskilt fra andre aktiviteter, og om andre også anvender køkkenet.

Et mindretal på 4 medlemmer af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer fandt sagen tilstrækkeligt oplyst, og at der er hjemmel til at træffe afgørelse om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgiver (**j.nr. 5900038-11**).

Sag nr. 2

Klage over en "rød smiley" ligger uden for nævnets kompetence

Arbejdsmiljøklagenævnet kan ikke behandle spørgsmål om Arbejdstilsynets anvendelse af "rød smiley", da en forvaltningsmyndigheds beslutning om at offentliggøre en afgørelse eller et kontrolresultat på internettet, ikke er en afgørelse i forvaltningslovens forstand.

En virksomhed havde i forbindelse med en klage over et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver bl.a. også klaget over Arbejdstilsynets registrering af virksomheden med en rød smiley.

Sagen havde i forbindelse med Arbejdstilsynets behandling af et spørgsmål om klage over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse været sendt til Beskæftigelsesministeriet, som havde truffet afgørelse om, at klagen skulle have været sendt til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet, da klagen vedrører afgørelser efter arbejdsmiljøloven.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden skal bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet, som var givet i forbindelse med et påbud om mekanisk ventilation til fjernelse af en forurenende arbejdsproces.

Vedrørende den røde smiley bemærkede Arbejds miljøklagenævnet, at en forvaltningsmyndigheds beslutning om at offentliggøre en afgørelse eller et kontrolresultat på internettet eller på anden måde, således at der fremgår oplysninger om fysiske eller juridiske personers overtrædelse af lovgivningen, ikke er en afgørelse i forvaltningslovens forstand. Nævnet kan derfor ikke behandle spørgsmålet om den røde smiley.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at registrerede efter reglerne i persondataloven, over for den dataansvarlige kan gøre indsigelser mod, at oplysninger om vedkommende gøres til genstand for behandling.

Den dataansvarlige er forpligtet til at tage stilling til, om indsigelsen er berettiget, og myndighedens beslutning om, hvorvidt en indsigelse skal imødekommes eller afvises, er en afgørelse i forvaltningslovens forstand. Myndigheden skal derfor overholde forvaltningslovens regler om begrundelse, klagevejledning m.v. (**j.nr. 5900081-11**).

Sag nr. 3

De civile regler vedrørende køb og aftaler er afgørende for, hvem der gives leverandørpåbud

Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse i 2 sager om, hvilke af to virksomheder, der var leverandør i forhold til påbud om, at lagerrobotter indretningsmæssigt skulle overholde arbejdsmiljøloven. Nævnet fandt, at den, der efter de civile regler vedrørende køb og aftaler, betragtes som leverandør, også må betragtes som leverandør efter reglerne i arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed og vurderede, at virksomhedens lagerrobot på flere væsentlige områder ikke levede op til arbejdsmiljølovgivningens krav til indretning af tekniske hjælpemidler. Der blev afgivet påbud til virksomheden, som i egenskab af arbejdsgiver ikke klagede over dette påbud.

I forbindelse med nævnte sag blev det oplyst, at lagerrobotten var blevet leveret til brug, som den fremstod, og Arbejdstilsynet fik kopi af den købsaftale, der lå til grund for købet af lagerrobotten.

I købsaftalen, der både af køber og af sælger er underskrevet, er køber angivet som "kunden", og sælger "A/B" angivet som "leverandøren". Den skriftlige kontrakt er udarbejdet på virksomhedens A's brevpapir og er fra sælgers side underskrevet af med navnet N, A/B.

Arbejdstilsynet konstaterer, at virksomheden A/B ikke er registreret med CVR nummer i Det Centrale Virksomhedsregister, men at både virksomheden A og virksomheden B er registrerede med CVR numre.

Arbejdstilsynet vurderede, at både virksomheden A og virksomheden B måtte anses som leverandører i forhold til arbejdsmiljølovgivningen og gav både virksomhed A og virksomhed B leverandørpåbud i forhold til lagerrobotternes mangler.

Virksomhederne A og B klagede begge over leverandørpåbuddene, idet de to virksomheder hver især mente, at det var den anden, der er leverandør.

I sagen var det oplyst, at Københavns Byret ved dom efter gennemgang af parternes aftaleforhold har fastslået, at A under de for byretten foreliggende omstændigheder ikke har godtgjort, at B skulle være eneleverandør eller leverandør sammen med A.

Ifølge arbejdsmiljølovens regler om leverandørers ansvar skal den, der overdrager, overlader eller udstiller maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber eller andre tekniske hjælpemidler, sørge for, at genstandene, når de udleveres til brug eller udstilles, er forsynet med nødvendigt beskyttelsesudstyr og kan anvendes efter deres hensigt uden at være farlige for sikkerhed eller sundhed.

Det er i arbejdsmiljølovgivningen ikke nærmere præciseret, hvem der i lovens forstand kan anses for at være leverandør.

Et enig Arbejdsmiljøklagenævn traf afgørelse i begge sager, og fandt ikke, at virksomheden B er leverandør i forhold til lagerrobotterne, men at virksomheden A er leverandør.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på spørgsmålet om, hvem der anses som leverandør af lagerrobotterne var oplyst at være pådømt ved Københavns Byret.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at den, der efter de civile regler vedrørende køb og aftaler, betragtes som leverandør, også må betragtes som leverandør efter reglerne i arbejdsmiljøloven (j.nr. 5900144-10 og 5900145-10).

Sag nr. 4

Ophævelse af påbud om forebyggelse og håndtering af psykiske eftervirkninger af traumatiske hændelser

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud, idet det ikke var sandsynliggjort, at traumatiske hændelser ved fremføring af tog, ikke var planlagt og tilrettelagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet fandt, at virksomheden havde forebygget de ansattes psykiske påvirkninger gennem instruktion, beredskabsplan, øvelser, psykologhjælp, lægeundersøgelse, kolleganetværk, retningslinjer for registrering m.m.

Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse om, at en virksomhed skulle forebygge og håndtere psykiske eftervirkninger af traumatiske hændelser, som arbejdet som lokomotivfører kan indebære.

Arbejdstilsynet anførte en række forhold, som giver anledning til eller risiko for traumatiske oplevelser og lagde vægt på, at virksomheden ikke gør nok for at mindske risikoen for påkørsel og nærved-påkørsel, og at der ikke er en fælles definition på, hvad man forstår ved en nærved-påkørsel.

Et enig Arbejdsmiljøklagenævn ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet ikke fandt det sandsynliggjort, at traumatiske hændelser, som er forårsaget af arbejdet med fremføring af tog, ikke er planlagt og tilrettelagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet som lokomotivfører indebærer en risiko for traumatiske oplevelser og konkrete traumatiske hændelser i form af nærved-påkørsler og påkørsler med dødsfald til følge.

Nævnet fandt herved, at virksomheden forebygger de ansattes psykiske eftervirkninger som følge af risiko for traumatiske hændelser gennem instruktion af nyansatte, beredskabsplan, øvelser, psykologhjælp, lægeundersøgelse, kolleganetværk, retningslinjer for registrering, sikkerhedsorganisationens behandling af mulige årsager til traumatiske hændelser, og opsøgende i forhold til ansatte, der i første omgang afviser relevante tilbud.

Det forhold, at de ansatte har forskellig opfattelse af begrebet nærved-påkørsler ændrer ikke afgørelsen, idet Arbejds miljøklagenævnet lægger vægt på, at virksomheden anerkender, at arbejdet kan indebære traumatiske hændelser, og at der er redskaber til at håndtere disse (**j.nr. 5900213-10**).

Sag nr. 5

Ophævelse af påbud om toilet-, spiseplads- og garderobe i en café

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om toilet-, spiseplads- og garderobe, da forholdene for de ansatte ikke var uforsvarlige, og Arbejdstilsynet derfor ikke kunne give påbud om, at virksomheden skulle foretage ændringer, da forholdene var godkendt af byggemyndigheden

Ved et tilsynsbesøg konstaterede arbejdstilsynet, at de ansatte skal gå ud af cafeen, langs cafeens facade og ind i porten (i alt 20-25 meter) for at benytte personaletoalet, der er uden forrum, at der er spisepauser under arbejdet, og de ansatte spiser i cafeen, og at der kan klædes om i et rum, der kan aflåses, men er uden siddeplads. Det var oplyst, at de ansatte møder omklædt på arbejdet, men kan have brug for at skifte en T-shirt på en varm dag.

Caféen var godkendt af byggemyndighederne med toilet-, spiseplads- og garderobeforhold for ansatte.

Ifølge reglerne om arbejdsstedets indretning kan Arbejdstilsynet ved tilsyn på virksomheder, som hører til de erhvervs kategorier, hvor arbejdsprocessen ikke har en afgørende betydning for bygningens udformning, kun give påbud om de eksisterende forhold, hvis disse er uforsvarlige.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet vurderede, at forholdene for de ansatte ikke var uforsvarlige, og Arbejdstilsynet derfor ikke kunne give påbud om, at virksomheden skulle foretage ændringer, da forholdene var godkendt af byggemyndigheden (**j.nr. 5900012-11**).

Sag nr. 6

Hjemvisning af påbud om at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisning for faremærkede stoffer og materialer

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste et påbud om arbejdspladsbrugsanvisning for faremærkede rengøringsmidler, da det ikke var tilstrækkeligt oplyst om de interne retningslinjer, som virksomheden havde på en internet hjemmeside om de faremærkede rengøringsprodukter, opfyldte kravene til en arbejdspladsbrugsanvisning

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøget, at der hos virksomheden var faremærkede stoffer og materialer i form af rengøringsmidler, og det blev oplyst, at de ansatte regelmæssigt udførte arbejde med den almindelige rengøring hos virksomheden.

Virksomheden havde på en internet hjemmeside oplyst de ansatte om brugen af de faremærkede produkter, som virksomheden herved fandt tilgængelige for alle virksomhedens ansatte.

Arbejdstilsynet fandt, at der ikke var udarbejdet brugsanvisninger (arbejdspladsbrugsanvisninger), som var specielt tilpasset det konkrete arbejde.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn hjemviste påbuddet, idet sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at det kunne vurderes, om der var grundlag for Arbejdstilsynets påbud.

Arbejds miljøklagenævnet fandt herved, at Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at de interne retningslinjer, som virksomheden havde udarbejdet vedrørende brugen af de faremærkede produkter på en internetside, og som var tilgængelige for alle virksomhedens butikker, ikke opfyldte kravene til arbejdspladsbrugsanvisninger.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at det ikke var oplyst, hvad det nærmere indhold af de interne retningslinjer var, om de ansatte havde adgang til retningslinjerne, og om de ansatte blev instrueret i brugen af de faremærkede produkter (**j.nr. 5900280-10**).

Nyhedsbreve fra Arbejds miljøklagenævnet (AMK) kan findes på Arbejds miljøklagenævnets hjemmeside www.arbejds miljoeklagenævnet.dk under "læs afgørelser fra AMK".

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbreve: Chefkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.
