

Arbejdsmiljøklagenævnet har i juni 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:

<b>Lov om arbejdsmiljø.....</b>	<b>2</b>
<b>Sag nr. 1.....</b>	<b>2</b>
<b>Dispensation til at fravige reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejdet .....</b>	<b>2</b>
<b>Sag nr. 2.....</b>	<b>3</b>
<b>Ophævelse af påbud om at undgå ensidigt, belastende arbejde ved overvågningsskærme.....</b>	<b>3</b>
<b>Sag nr. 3.....</b>	<b>3</b>
<b>Ophævelse af et påbud om orden og ryddelighed i fællesområdet på en byggeplads .....</b>	<b>3</b>
<b>Sag nr. 4.....</b>	<b>4</b>
<b>Påbud om forsvarlig manuel håndtering af paller og krav om brug af arbejdsmiljørådgiver .....</b>	<b>4</b>
<b>Sag nr. 5.....</b>	<b>5</b>
<b>Fastholdelse af påbud om arbejdspladsvurdering for ansatte i en svømmeklub.....</b>	<b>5</b>
<b>Sag nr. 6.....</b>	<b>5</b>
<b>Krav om at forbedre indeklima på en skole og påbud om brug af en arbejdsmiljørådgiver .....</b>	<b>5</b>
<b>Sag nr. 7.....</b>	<b>6</b>
<b>Påbud om at standse tagarbejde og påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver.....</b>	<b>6</b>
<b>Sag nr. 8.....</b>	<b>6</b>
<b>Påbud om at standse arbejde på et stillads indtil der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger mod nedstyrtningsskade.....</b>	<b>6</b>

---

# Lov om arbejdsmiljø

---

## Sag nr. 1

### Dispensation til at fravige reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejdet

*Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet kunne give dispensation til fravigelse af reglerne om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, idet virksomheden ikke var omfattet af en organisationsaftale, og et enigt hovedsikkerhedsudvalg havde søgt om dispensationen.*

*Et mindretal af nævnets medlemmer fandt ikke, at der var særlige forhold, som kunne begrunde en dispensation efter reglerne, da der kunne indgås aftale om fravigelse af reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejdet.*

Arbejdstilsynet gav en virksomhed dispensation til at fravige reglerne i dagældende bekendtgørelse om virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde (nu arbejdsmiljøarbejdet). Virksomheden havde søgt om dispensation til fortsat at organisere sikkerhedsarbejdet (arbejdsmiljøarbejdet) i henhold en eksisterende virksomhedsaftale.

På tidspunktet for virksomhedens ansøgning om dispensation var virksomheden ikke omfattet af en organisationsaftale indgået mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere.

Ifølge reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejde kan Arbejdstilsynet for enkeltvirksomheder, hvor særlige forhold foreligger, tillade fravigelser fra enkelte bestemmelser i bekendtgørelsen, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt.

En faglig organisation klagede over, at Arbejdstilsynet havde givet dispensation.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse og fandt, at Arbejdstilsynet kunne træffe afgørelse om dispensation om fravigelse af reglerne om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at virksomheden på tidspunktet for ansøgningen og Arbejdstilsynets afgørelse ikke var omfattet af en organisationsaftale.

Flertallet lagde desuden vægt på, at et enigt hovedsikkerhedsudvalg for virksomheden havde søgt om dispensationen og havde henvist til en tidligere gældende virksomhedsaftale, og at den tidligere gældende rammeaftale var opsagt.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at dispensationsansøgningen alene udstrækkes til at omfatte én sikkerhedsgruppe pr. ca. 100 ansatte udearbejdende, og at der alene ved sammenlægning af flere mindre afdelinger med færre ansatte fraviges fra reglen om, at der oprettes sikkerhedsgruppe for hver arbejdsleder.

Flertallet lagde i den forbindelse også vægt på, at et enigt hovedsikkerhedsudvalg har anbefalet ansøgningen om dispensation.

Et mindretal på 5 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt ikke, at der på virksomheden var særlige forhold, som kunne begrunde en dispensation efter reglerne, fordi der var en mulighed for at indgå aftaler om fravigelse af reglerne om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (j.nr. 5900143-10).

---

## **Sag nr. 2**

### **Ophævelse af påbud om at undgå ensidigt, belastende arbejde ved overvågningsskærme**

*Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at arbejdet ved overvågningsskærmene udgør et arbejdsmiljøproblem, da der hverken er tale om monotont overvågningsarbejde eller fastlåste arbejdsstillinger, da der er tale om flere arbejdsfunktioner og skiftende arbejdsstillinger, og når hovedet bøjes bagud var der ikke tale om, at hovedet skal holdes i yderstillinger.*

Arbejdstilsynet konstaterede på en virksomhed, at der i et teknikrum var opstillet 29 sort/hvid skærme og 1 stor midterskærm på endevæggen. I teknikrummet foregår almindeligt administrativt arbejde, men den primære arbejdsopgave er at udføre en række kontrol- og overvågningsopgaver, som indebærer, at de ansatte opmærksomt og koncentreret skal følge overvågningskameraerne løbende igennem hele arbejdsdagen.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle undgå ensidigt, belastende arbejde ved overvågningsskærme og beskrev at overvågningen forgik, således at den ansatte drejede hovedet og nikkede op og ned. Bevægelserne foregik i nakken i små ryk og med hyppige gentagelser, og der var tale om gentagne og ensidigt belastende muskelarbejde med fastlåste små bevægelser i nakken.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet ikke fandt det sandsynliggjort, at arbejdet ved overvågningsskærmene udgør et arbejdsmiljøproblem.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke er tale om monotont overvågningsarbejde eller fastlåste arbejdsstillinger, idet det er oplyst, at der er tale om flere arbejdsfunktioner og skiftende arbejdsstillinger. Desuden indebærer arbejdet ikke en risiko for helbredsskader, når hovedet bøjes bagud, idet der ikke er tale, om at hovedet skal holdes i yderstillinger (j.nr. 5900014-11).

---

## **Sag nr. 3**

### **Ophævelse af et påbud om orden og ryddelighed i fællesområdet på en byggeplads**

*Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud givet til en arbejdsgiver om orden og ryddelighed i fællesområderne. Påbuddet var formuleret, så det kunne forstås således, at virksomheden skulle sikre forsvarlige adgangs- og færdselsveje i fællesområder for alle på byggepladsen og ikke kun for egne ansatte og ikke kun for egne ansatte.*

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed som arbejdsgiver påbud om straks at sikre forsvarlige adgangs- og færdselsveje i fællesområder på en byggeplads, fordi der var rod og uorden på et fællesareal, som virksomhedens ansatte skulle passere.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn ophævede Arbejdstilsynets påbud, fordi Arbejdstilsynet ved afgørelsens formulering pålagde virksomheden at sikre forsvarlige adgangs- og færdselsveje i fællesområder for alle på byggepladsen, hvilket der ikke er grundlag for, hverken i reglerne eller i beskrivelsen af forholdene.

Arbejds miljøklagenævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden havde opfattet afgørelsen således, at virksomheden skulle sikre forsvarlige adgangs- og færdselsveje i fællesområder for alle på byggepladsen (**j.nr. 5900068-11**).

---

#### **Sag nr. 4**

#### **Påbud om forsvarlig manuel håndtering af paller og krav om brug af arbejdsmiljøråd giver**

#### ***Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om forsvarlig håndtering af paller og brug af arbejdsmiljøråd giver.***

En virksomheds task forcegruppe, der bestod af 3 ansatte, havde til hovedopgave at aflaste virksomhedens butikker ved spidsbelastning og at indrette butikslagre.

Ved et tilsynsbesøg mødte Arbejdstilsynet disse ansatte i færd med at flytte paller. Arbejdet foregik uden brug af tekniske hjælpemidler og ved at pallerne, der var stablet op til 14 styk oven på hinanden, blev båret på skulderen over en afstand på 5 meter. Pallerne vejede mellem 21,8 og 28 kilo og blev håndteret over skulderhøjde og i  $\frac{3}{4}$  - arms afstand.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at hindre manuel belastning ved håndtering af paller, og påbud om at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljøråd giver ved efterkommelse af påbuddet.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn fastholdt begge påbud, herunder at der var tale om løft, der blev udført som led i den sædvanlige arbejdsfunktion og krav om brug af arbejdsmiljøråd giver.

Nævnet lagde vægt på, at det var oplyst, at task forcegruppen tog rundt til forskellige butikker og butikslagre og sørgede for indretning, og at løft af paller i den forbindelse var en almindelig arbejdsfunktion, og at ingen af virksomhedens butikker øst for Storebælt havde tekniske hjælpemidler til rådighed for løftarbejdet (**j.nr. 5900062-11 og 5900063-11**).

---

## Sag nr. 5

### Fastholdelse af påbud om arbejdspladsvurdering for ansatte i en svømmeklub

*Arbejds miljøklagenævnet fandt, at en svømmeklub er arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand i forhold til klubbens timelønnede svømmetrænere, da de står til rådighed og udførte arbejde for klubben og har et ansvar for driften. Desuden er de underlagt klubbens instruktionsbeføjelse og kontrol med arbejdets udførelse. Klubben stillede desuden arbejdsrum og materialer til rådighed og bar risikoen for arbejdsresultatet.*

Sagen vedrørte en svømmeklub, der af Arbejdstilsynet havde fået påbud om at udarbejde en arbejdspladsvurdering.

Klubben havde mere end 20 ansatte svømmetrænere, udover en administrativ medarbejder. Svømmetrænerne var alene beskæftiget få timer ugentligt og kun for den indeværende sæson.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn fandt, at klubben var at anse som en arbejdsgiver i arbejdsmiljølovens forstand, selvom klubben ikke efter klagerens vurdering var erhvervsdrivende. Nævnet lagde vægt på, at de ansatte var timelønnede, stod til rådighed og udførte arbejde for klubben og havde et ansvar for driften, var underlagt klubbens instruktionsbeføjelse og kontrol med arbejdets udførelse. Desuden stillede klubben arbejdsrum og materialer til rådighed og bar risikoen for arbejdsresultatet (**j.nr. 5900041-11**).

---

## Sag nr. 6

### Krav om at forbedre indeklima på en skole og påbud om brug af en arbejdsmiljørådgiver

*Arbejds miljøklagenævnet fastholdt et påbud om at forbedre indeklimaet på en skole, da de høje koncentrationer af CO<sub>2</sub> udgjorde en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko for de ansatte. Desuden fastholdt nævnet påbuddet om brug af arbejdsmiljørådgiver, da et indeklimaproblem er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem.*

Arbejdstilsynet havde konstateret, at luften i flere undervisningslokaler på en skole virkede tung og brugt, og en undersøgelse foretaget på grund af et undersøgelsespåbud viste, at luften i de undersøgte lokaler i store perioder af dagen havde et CO<sub>2</sub> indhold på over 1000 ppm (parts per million), og at der i perioder havde været over 2000 ppm, og i perioder over 3000 ppm.

Efter Arbejdstilsynets praksis burde koncentrationen af CO<sub>2</sub> ikke være højere end 1000 ppm og Arbejdstilsynet gav kommunen påbud om at forbedre indeklimaet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet, idet et flertal på 7 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt, at de høje koncentrationer af CO<sub>2</sub> udgjorde en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko for de ansatte.

Flertallet fastholdt desuden påbuddet om brug af arbejdsmiljørådgiver, da et indeklimaproblem er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem.

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede, at der var tale om et påbud, hvor der ikke var krav om en bestemt metode.

Et mindretal på 4 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt ikke grundlag for påbudene, da mindretallet ikke fandt, at undersøgelsen viste store perioder uden overskridelse af grænseværdierne for CO<sub>2</sub> indhold og fandt, at undersøgelsen var udført under omstændigheder med lukkede døre og vinduer, hvor det ikke var muligt at afværge eventuelle gener, således at eventuelle problemer med indeklimaet kunne undgås (**j.nr. 5900022-11 og 5900023-11**).

---

### **Sag nr. 7**

#### **Påbud om at standse tagarbejde indtil der er truffet effektive foranstaltninger mod nedstyrtningssfare og påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver**

*Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at standse tagarbejde, da der var en overhængende, betydelig fare for nedstyrtning og påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver.*

Arbejdstilsynet konstaterede, at virksomhedens ansatte udførte arbejde på et tag med en hældning på 23°. Højden til tagfoden blev målt til 3 meter og højden til tagkip blev målt til 5,9 meter.

Arbejdstilsynet gav virksomheden et påbud om straks at standse arbejdet, indtil der var truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger og påbud om arbejdsmiljørådgiver.

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet lagde vægt på, at det fremgik af Arbejdstilsynets konstateringer bestyrket af fotos, at de ansatte arbejdede mindre end 2 meter fra gavlen, hvorved der var en overhængende, betydelig fare for nedstyrtning.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at der ved tagfoden på den ene side af bygningen var opstillet et stillads, som imidlertid ikke var forsynet med et rækværk. Stilladset udgjorde derfor ikke en effektiv sikring mod nedstyrtning fra taget. Der var ikke opstillet stillads eller lign. langs bygningens øvrige sider, herunder ikke ved gavlen. Der var ikke anvendt anden sikring mod nedstyrtning.

Vedrørende påbuddet om arbejdsmiljørådgiver bemærkede nævnet, at nedstyrtningssfare efter reglerne er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, der automatisk udløser et rådgiverpåbud, og nævnet fastholdt derfor også dette påbud (**j.nr. 5900168-11 og 5900169-11**).

---

### **Sag nr. 8**

#### **Påbud om at standse arbejde på et stillads indtil der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger mod nedstyrtningssfaren**

*Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at standse arbejdet, idet nævnet fandt, at der var overhængende, betydelig fare for den ansattes sikkerhed, idet en ansat ikke var sikret mod fare for nedstyrtning fra stilladset, idet dette ikke var forsynet med rækværk eller anden effektiv afspærring.*

Arbejdstilsynet konstaterede, at en af virksomhedens ansatte arbejdede på et stillads i 8 meters højde. Den ansatte bar stilladsdele fra ophejsningsfeltet i den ene ende af stilladset til den anden ende af stilladset, som ikke var forsynet med rækværk eller anden effektiv afspærring.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at standse arbejdet, indtil tilstrækkelig sikring var etableret.

Et enigt arbejdsmiljøklagenævn fastholdt påbuddet om at standse arbejdet, idet nævnet fandt, at der var overhængende, betydelig fare for den ansattes sikkerhed.

Nævnet lagde vægt på, at den ansatte, uanset at denne var i gang med at montere rækværket, ikke var sikret mod nedstyrtning (**j.nr. 5900042-11**).

---

*Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK) kan findes på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside [www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk](http://www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk) under "læs afgørelser fra AMK".*

---

*Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.*

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

---