



Nyhedsbrev nr. 1/2013

Arbejdsmiljøklagenævnet har i januar måned 2013 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

Nyhed: Klik på nyhedsbrevets link ([Sagens journalnummer eller nyhedsbrevets indholdsfortegnelse](#)) for at få direkte adgang til den enkelte afgørelse.

Bemærk: Søgefunktionen er dog først aktiv når de enkelte afgørelser er frigivet i Retsinformation.

Afgørelserne kan også søges i Retsinformation under udvidet søgning af afgørelser ved at anvende sagens journalnummer, der er givet i parentes (70.....).

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø og Lov om røgfri miljøer	1
Sag nr. 1 Påbud om at undgå unødigt støj fra en multisav - Partshøring	1
Sag nr. 2 Afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om at unge under 15 år ikke må arbejde mere end 12 timer ugentligt i uger med skoledage.....	4
Sag nr. 3 Påbud om at forebygge vold og trusler ved alenearbejde i forbindelse med indsattes udgangsledsagelse	5
Sag nr. 4 Hjemvisning af påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen (AMO)	7
Sag nr. 5 Ophævelse af påbud om, at der ikke må rygges indendørs i en café.....	9

Lov om arbejdsmiljø og Lov om røgfri miljøer

Sag nr. 1 Påbud om at undgå unødigt støj fra en multisav - Partshøring

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed skal undgå unødigt støjbelastning fra en multisav, idet der ikke var truffet foranstaltninger, så støj fra multisaven dæmpes, og idet støjniveauet var så højt, at man måtte hæve stemmerne meget for at blive hørt, ligesom den ansatte bar høreværn, hvorved støjen var på et højt niveau. Manglende skriftlig partshøring var ikke væsentlig for den konkrete afgørelse.

Arbejdstilsynet kunne ved et tilsynsbesøg konstatere, at en ansat var i færd med at save plader på en multisav. Den ansatte stod ved forsiden af saven og "fodrede" denne med egetræsplader.

Den ansatte bar høreværn, og der var ikke umiddelbart monteret nogen form for støjdæmpning. Der befandt sig yderligere fire personer på maskinværkstedet.



Arbejdstilsynet vurderede, at der var et meget højt støjniveau fra saven, både før, under og efter saveprocessen, og man måtte under samtale ved saven hæve stemmen meget for at blive hørt.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ansatte anvendte saven hele dagen til arbejdet, og saven af egetræ var en tilbagevendende arbejdsproces.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at virksomheden skal undgå unødigt støj fra saven.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte blandt andet, at Arbejdstilsynet ikke har sandsynliggjort, at de ansatte udsættes for høreskadende støj, og at Arbejdstilsynet ikke har målt støjen afgivet fra maskinen, men bare konstateret, at man ikke kunne tale på samme niveau, som tilfældet ville være, hvis man var på kontoret. Desuden var der tale om en arbejdsproces, der ikke kører dagligt, men alene få gange på en måned.

Desuden klagede virksomheden over, at Arbejdstilsynet kun foretog en mundtlig høring, og fandt at Arbejdstilsynet burde have foretaget en skriftlig høring.

Regler

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at risici som følge af støj fjernes ved, at støjen begrænses ved kilden eller sænkes til det lavest mulige niveau efter principperne for forebyggelse nævnt i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Det fremgår af samme bekendtgørelses § 9, stk. 1, at unødigt støjbelastning skal undgås, idet støjniveauet under arbejdet skal holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Afgørelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal undgå unødigt støjbelastning fra virksomhedens multisav, idet et flertal på 9 nævnsmedlemmer fandt, at der ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg forekom støj fra saven, både før, under og efter saveprocessen.

Flertallet lagde vægt på, at støjniveauet var så højt, at Arbejdstilsynets tilsynsførende under samtale ved saven måtte hæve stemmerne meget for at blive hørt, at den ansatte, der befandt sig ved saven, bar høreværn, hvorved støjen fra saven må være på et højt niveau, og at virksomheden ikke havde truffet foranstaltninger, så støj fra saven dæmpes.

Flertallet bemærkede, at støjen kan dæmpes ved kilden ved velkendte og rimelige tekniske midler, herunder eksempelvis afskærmning og/eller indkapsling af støjilden. Høreværn er en subsidieret løsning på beskyttelse mod unødigt støj.

En måling af støj var ikke nødvendig, idet støjen fra en sådan træbearbejdningsmaskine erfaringsmæssigt ligger et godt stykke over 85 dB (A), og der findes metoder til støjafskærmning.

Der er ikke tale om, at arbejdet foregår lejlighedsvist eller ganske kortvarigt. Der er tale om en tilbagevendende arbejdsproces, hvor den ansatte, der arbejder ved saven, som oplyst ved tilsynsbesøget anvender saven hele dagen til at udføre arbejdet, hvorved både den ansatte ved saven, og de øvrige 4 ansatte på værkstedet udsættes for unødigt støj fra saven.



Partshøring:

Nævnet bemærkede, at det fremgår af forvaltningsretlige regler, at Arbejdstilsynet som udgangspunkt har pligt til at foretage partshøring, og at der ingen formkrav er til partshøringen.

Der må således som hovedregel ikke træffes afgørelse i en sag, før der er partshørt, og parten har haft lejlighed til at udtale sig, hvis sagens part ikke er bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af oplysninger om sagens faktiske omstændigheder, og disse oplysninger er til ugunst for parten.

Manglende partshøring er en væsentlig sagsbehandlingsfejl, som kan føre til, at afgørelsen er ugyldig, fordi partshøring anses for at være en garanti for, at afgørelsen er blevet korrekt.

I det konkrete tilfælde, hvor manglende partshøring ikke har været væsentlig for den konkrete afgørelse, vil sagsbehandlingsfejlen ikke påvirke afgørelsens gyldighed.

Når der er tale om oplysninger af overskuelig og enkel karakter, kan partshøring foretages ved, at virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg får mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne.

I forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev der på stedet foretaget partshøring af virksomhedens administrerende direktør, driftschef, arbejdsleder, værkfører, tillidsmand og arbejdsmiljørepræsentant.

Det blev ved tilsynsbesøget til Arbejdstilsynet oplyst, at det var driftschefen besøgsrapporten skulle afleveres til. Besøgsrapporten blev afleveret til den pågældende og underskrevet af denne uden rettelser.

Af besøgsrapporten udfærdiget ved tilsynsbesøget og givet i kopi til virksomheden fremgik de konstaterede faktiske forhold, herunder om sagen, medarbejderen, der betjente maskinen, arbejdsprocessen ved maskinen og de øvrige medarbejdere, der befandt sig i værkstedet.

Et enigt nævnt fandt på den baggrund, at virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne.

Et enigt nævnt fandt dog, at oplysningerne om de faktiske forhold, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelse ikke kan antages at være af overskuelig og enkel karakter, og nævnet fandt derfor som udgangspunkt, at partshøringen ikke burde være sket på stedet, idet det var en omfattende beskrivelse af mange faktiske forhold, der lå til grund for afgørelsen.

Nævnet fandt imidlertid, at den manglende skriftlige partshøring ikke har været væsentlig for Arbejdstilsynets afgørelse i det konkrete tilfælde.

Mindretalsudtalelse

Mindretallet bestående af 2 medlemmer fandt ikke grundlag for påbuddet, idet medlemmerne ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde dokumenteret en unødigt støj. De 2 medlemmer fandt, at der er en nedre grænse for, hvornår der kan gives påbud om unødigt støj ([j.nr. 7000503-12](#) og [7000074-13](#)).

Sag nr. 2 Afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om at unge under 15 år ugentligt ikke må arbejde mere end 12 timer

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om, at den ugentlige arbejdstid for unge, der er under 15 år eller som er omfattet af undervisningspligten ikke må overstige 12 timer i uger med skoledage, idet pågældende på ansøgningstidspunktet var fyldt 14 år og derfor omfattet af reglerne, hvor efter der ikke kan dispenseres.

En sportsforening havde for en ung på 14 år, som skulle arbejde som børne – og ungdomstræner, søgt Arbejdstilsynet om dispensation fra reglerne om, at unge under 15 år eller unge som er omfattet af undervisningspligten ikke må arbejde mere end 12 timer i uger med skoledage.

Sportsforeningen havde blandt andet angivet, at der i det arbejde, som den unge skulle udføre, tages stort hensyn til, at trænerjobbet ligger på tidspunkter, hvor den unge i forvejen er i klubben samt i weekender og ved turneringer, hvilket gør, at den unge ikke skal bruge yderligere tid på transport, men at arbejdet vil falde naturligt ind i hans egen træning og hverdag.

Desuden anførte sportsforeningen, at der fra foreningens side tages store hensyn til arbejdstiderne, hvorved jobbet ikke går ud over skolegang eller medfører helbredsmæssige skader, idet jobbet indhold er det samme, som det den unge laver, når han selv træner.

Sportsforeningen havde i klagen blandt andet anført, at Arbejdstilsynet i en anden tilsvarende sag har givet dispensation for ugentlig arbejdstid, og at det efter reglerne om unges arbejde fremgår, at der kan gives dispensation fra den ugentlige arbejdstid på 12 timer, når det gælder kulturelle og lignende aktiviteter.

Regler

Det fremgår af § 60, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.

Det fremgår af § 60, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at unge under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde.

Det fremgår af § 60, stk. 6, at der kan fastsættes regler om, at forbuddet i stk. 2 og § 61 kan fraviges, for så vidt angår unges optræden i forestillinger m.v. af kulturel eller kunstnerisk art, sportsarrangementer eller ved optagelse af film eller lignende, under nærmere fastsatte betingelser og vilkår, idet der dog, for så vidt angår unge, som er under 13 år, skal indhentes tilladelse i hvert enkelt tilfælde.

Det fremgår af § 61, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at den daglige arbejdstid for unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må overstige 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage. Dog må unge, som er fyldt 15 år, men stadig omfattet af undervisningspligten, arbejde 8 timer på andre dage end skoledage. Den samlede ugentlige arbejdstid må ikke overstige 12 timer i uger med skoledage og 35 timer i andre uger end skoleuger.

Det fremgår af § 33, stk. 2, i bekendtgørelsen om unges arbejde, at den samlede ugentlige arbejdstid ikke må overstige 12 timer i uger med skoledage og 35 timer i andre uger end skoleuger.

Det fremgår af § 41, i samme bekendtgørelse, at blandt andet reglen i § 33, stk. 2 om arbejdstid, kan fraviges ved unges deltagelse i kulturelle eller lignende aktiviteter, i det omfang det er foreneligt med arbejdsmiljølovens § 60, stk. 1.

Det fremgår af § 42, i samme bekendtgørelse, at hvileperiodens beliggenhed skal følge de voksnes for unge, der deltager eller medvirker i kulturelle eller lignende aktiviteter.

Det fremgår af § 43, i samme bekendtgørelse, at unge, som er fyldt 13 år, må medvirke ved kulturelle eller lignende aktiviteter, hvis det ikke er til fare for deres sikkerhed eller sundhed. Der skal tages særlig hensyn til den unges alder, helbredstilstand, udvikling og skolegang.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om, at den ugentlige arbejdstid for unge, der er under 15 år eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må overstige 12 timer i uger med skoledage for den unge, idet pågældende på ansøgningstidspunktet var 14 år og dermed er omfattet af reglerne om unges arbejde.

Nævnet lagde således vægt på, at den unge på ansøgningstidspunktet ikke var fyldt 15 år.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den unge skal indgå i et trænersamarbejde omkring styrkelse af udviklingsarbejdet for yngre talent- og eliteungdomstrænere, således at den unge vil fungere som træner, assisterende træner og som medhjælp i klubben på hverdage og i weekender.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede, at der efter reglerne om unges ugentlige arbejdstid ikke er mulighed for at dispensere fra reglerne, når den pågældende er mellem 13 og 15 år.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden, at det oplyste trænerarbejde i sportsforeningen ikke er omfattet af reglerne om, at unge, som er fyldt 13 år, må deltage ved kulturelle eller lignende aktiviteter, idet der ved kulturelle og lignende aktiviteter forstås medvirken i teaterforestillinger, filmoptagelser, modeopvisninger mv.

Nævnet fandt det uden betydning for afgørelsen, at Arbejdstilsynet i en tilsvarende sag har vurderet en ungdomstræners arbejde som henhørende til kulturelle og lignende aktiviteter, idet Arbejdstilsynet har oplyst, at denne afgørelse er forkert.

Nævnet oplyste endelig, at nævnet ikke har kompetence til at ændre eller ophæve Arbejdstilsynets afgørelser, der ikke er påklaget til nævnet ([j.nr. 7000530-12](#)).

Sag nr. 3 Påbud om at forebygge vold og trusler ved alenearbejde i forbindelse med indsattes udgangsledsagelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skal forebygge vold og trusler ved alenearbejde i forbindelse med udgangsledsagelse og i forbindelse med ophold i en udgangssluse på de sikrede afdelinger, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at risikoen for vold og trusler ved alenearbejde ved udgangsledsagelse og ved ophold i udgangsslusen sammen med indsatte i de sikrede afdelinger ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en sikret institution, hvor beboerne har en betydelig nedsat psykisk funktionsevne og har begået alvorlig personfarlig kriminalitet.

Ved indgangen, hvor beboere modtages eller forlader institutionen var en lille sluse mellem hoveddøren og en dør til afdelingen. Når beboere blev modtaget eller forlod afdelingen placerede en ansat sig i slusen.

Arbejdstilsynet kunne konstatere, at der var meget snævert i slusen, og at den ansatte ikke kunne se, hvem der stod udenfor, eller hvor mange personer der er. Det kunne konstateres, at den ansatte blev låst inde i slusen kortvarigt.

Arbejdstilsynet fik ved besøget desuden oplyst, at alarmerne ikke fungerer, når de ansatte ledsager en eller flere beboere uden for institutionens sikrede område, samt at hjælp tilkaldes via den ansattes arbejdsmobiltelefon, når den ansatte er uden for alarmsystemets rækkevidde.

Regler

Det fremgår af § 77, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod afgørelser i medfør af loven og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

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

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelse 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 bekendtgørelsens bilag.

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.

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 afgørelse, således at virksomheden skal forebygge vold og trusler ved alenearbejde i forbindelse med udgangsledsagelse og i forbindelse med ophold i udgangsslusen på de sikrede afdelinger, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at risikoen for vold og trusler ved alenearbejde ved udgangsledsagelse og ved ophold i slusen sammen med indsatte i de sikrede afdelinger ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Flertallet fandt, at alenearbejdet er forbundet med risiko for vold og trusler, og at der ved planlægning, tilrettelæggelse og udførelse af arbejdet skal tages højde for dette, idet beboerne på de sikrede afdelinger har betydelig nedsat psykisk funktionsevne og har begået alvorlig personfarlig kriminalitet.

Flertallet lagde vægt på, at de ansatte og ledelsen ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg oplyste, at de aldrig kan være sikre på, hvornår en beboer kan blive vred eller aggressiv, da beboerne kan være uforudsigelige og impulsstyrede i deres adfærd.

Flertallet fandt for så vidt angår de ansattes ledsagelse af en eller flere beboere uden for institutionens sikrede område, at virksomhedens løsning med at tilkalde hjælp via den an-

sattes arbejdsmobiltelefon, når den ansatte ledsager en eller flere beboere uden for alarm-systemets rækkevidde, ikke er tilstrækkelig til at kunne tilkalde hjælp.

Flertallet lagde herved vægt på, at der alene anvendes mobiltelefon, og at dette forudsætter, at den ansatte på tidspunktet for et eventuelt overgreb er i stand til at kunne ringe fra telefonen.

Flertallet lagde desuden vægt på, at udviklingen gør det teknisk og økonomisk muligt at sikre, at de ansatte på en enkel måde kan sende en alarm til en bemandet modtager.

Flertallet fandt desuden, at det alenearbejde, hvor de ansatte er alene sammen med en beboer låst inde i en lille sluse, når beboere forlader eller ankommer, ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sundheds- og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde herved vægt på, at den ansatte ikke har mulighed for at flygte, såfremt den ansatte skulle blive udsat for et overgreb i slusen.

Flertallet lagde endelig vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af risiko for vold og trusler forøger de ansattes risiko for at blive udsat for vold og trusler, samt at udsættelse for vold og trusler kan forøge medarbejdernes risiko for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression og i nogle tilfælde såkaldt posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). De ansatte risikerer endvidere at få fysiske helbredsskader, herunder alvorlig legemsbeskadigelse.

Mindretalsudtalelse

1 medlem fandt, at der ikke var grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse, da medlemmet fandt at virksomheden i tilstrækkelig grad havde forebygget vold og trusler ved alenearbejdet, da man har gjort, hvad man med rimelighed kan forvente, at der kan og skal gøres ([j.nr. 7000494-12](#)).

Sag nr. 4 Hjemvisning af påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen (AMO)

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen, idet Arbejdstilsynet havde henvist til regler, der ikke eksisterer, og regler der ikke er relevante for afgørelsen.

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed, fik Arbejdstilsynet oplyst, at der ugen før var blevet udført malerarbejde i virksomhedens lager.

Det blev oplyst, at nogle medarbejdere havde fået kraftig hovedpine, og at der kunne konstateres kraftig lugt fra de maledede områder.

Arbejdsmiljørepræsentanten havde dagen efter gjort ledelsen bekendt med problemet og søgt oplyst, hvilken type maling, der var benyttet til opmaling i lageret, men arbejdsmiljørepræsentanten fandt ikke, at der havde været vilje/ledelsesmæssig opbakning til at fremskaffe oplysninger om malingsikkerhedsdatablade.

Ved tilsynsbesøget kunne virksomhedens ledelsesrepræsentant ikke umiddelbart forevise sikkerhedsdatablade for den anvendte maling, men der blev gjort tiltag til at fremskaffe sikkerhedsdatablade, mens Arbejdstilsynet var på virksomheden.

Arbejdstilsynet vurderede, at virksomheden ikke havde sikret mulighed for effektivt samarbejde om sikkerhed i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), idet det ikke har været muligt for

arbejdsmiljørepræsentanten at skaffe sig oplysninger om den anvendte maling og sikkerhedsdatablade herfor. Arbejdstilsynet afgav derfor påbud om, at virksomheden skulle sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen.

Regler

Det fremgår af § 77, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod afgørelser i medfør af loven og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelse 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 angivet i bilag 1.

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 § 17, stk. 1, i bekendtgørelsen om samarbejde og sikkerhed, at Arbejdsmiljøorganisationens strategiske, dvs. overordnede opgaver varetages af arbejdsmiljøudvalget.

Det fremgår af § 17, stk. 2, nr. 7), at opgaverne blandt andet består i at sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.

Det fremgår af § 30, stk. 1, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen får den tid til rådighed til at varetage deres pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Det fremgår, at § 30, stk. 2, at arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen, idet afgørelsen lider af en væsentlig hjemmelsmangel.

Efter de forvaltningsretlige principper kan hjemvisning blandt andet ske som følge af væsentlige hjemmelsmangler, og at der derfor ikke kan træffes afgørelse i sagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på at Arbejdstilsynet som regelgrundlag for afgørelsen havde henvist til § 77, stk. 1 og § 9, stk. 4, i arbejdsmiljøloven, § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, og § 17, stk. 7, og § 30, stk. 2, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Nævnet lagde vægt på, at § 9, stk. 4, i arbejdsmiljøloven, og § 17, stk. 7, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed, ikke eksisterer.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelsen har anført, at § 30, stk. 2, i bekendtgørelsen om samarbejde og sundhed ikke er relevant.

Nævnet fandt herefter, at de to resterende anvendte regler, § 77, stk. 1, i arbejdsmiljøloven og § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, ikke alene kan danne grundlag for påbuddet ([j.nr. 7000541-12](#)).

Sag nr. 5 Ophævelse af påbud om, at der ikke må ryges indendørs i en café

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at der ikke må ryges indendørs, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at der faktisk blev røget uden for en eksisterende rygekabine på en café, idet ejeren sammen med kunder under tilsynsbesøget havde oplyst, at der var tale om en misforståelse, idet kunden havde cigaretten i hånden uden, at den var tændt.

Arbejdstilsynet besøgte en café, som er et serveringssted, og den tilsynsførende konstaterede, at der under besøget foregik rygning indendørs på virksomhedens serveringssted og uden for virksomhedens rygekabine.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om straks at sikre, at der ikke ryges indendørs på caféen

Caféen ejer klagede over Arbejdstilsynets påbud og anførte, at der ikke har fundet rygning sted på serveringsstedet uden for den eksisterende rygekabine.

Ejeren anførte, at den pågældende gæst, som Arbejdstilsynet har oplyst at have set ryge på serveringsstedet, kun havde den pågældende cigaret i hånden, og at cigaretten ikke var tændt.

Ejeren anførte desuden, at øvrige gæster i cafeen, som efter ejerens opfattelse havde iagttaget episoden, herefter rettede henvendelse til ejeren og oplyste, at cigaretten ikke var tændt.

Ejeren anførte, at han herefter rettede henvendelse til Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget og oplyste dette. Det fremgår således af klagen, at ejeren fortalte Arbejdstilsynet dette, inden tilsynet var gået ud af døren, men at Arbejdstilsynets svar var, at "kunden var ved at tænde cigaretten".

Arbejdstilsynet har hertil oplyst, at Arbejdstilsynet observerede, at gæsten stod og røg udenfor rygekabinen ved tilsynsbesøget.

Regler m.v.

Det fremgår af § 4, i lov om røgfri miljøer, at i lokaliteter m.v., der er omfattet af loven, er det ikke tilladt at ryge indendørs, medmindre andet fremgår af lovens øvrige bestemmelser.

Det fremgår af § 6, i lov om røgfri miljøer, at det er ikke tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser, jf. § 4, men at det kan besluttes, at det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

Det fremgår af § 21, i lov om røgfri miljøer, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på serveringssteder, jf. § 4, men at det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.



Det fremgår af § 22, i lov om røgfri miljøer, at det kan besluttes, at rygning er tilladt inden-dørs på små værtshuse og udsækningssteder, der har alkoholbevilling, hvor der ikke serveres egentlig mad, hvor serveringsarealet er under 40m², og hvor der er borde og stole på serveringsarealet.

Det fremgår af § 24, i lov om røgfri miljøer, at Arbejdstilsynet varetager tilsynet med lovens overholdes, jf. § 79 a, i lov om arbejdsmiljø.

Det fremgår af § 79a, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod lovgivningen om røgfri miljøer, bringes i orden straks eller inden en nærmere angivet frist.

Det fremgår af § 79a, stk. 4, i arbejdsmiljøloven, at klage over afgørelser, der træffes af Arbejdstilsynet efter stk. 1, kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet. § 81, stk. 1 – 5, finder tilsvarende anvendelse.

Det fremgår af § 81stk. 3, 2. punktum, i arbejdsmiljøloven, at afgørelser, som skal bringes i orden straks, ikke har opsættende virkning.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at der blev røget uden for rygekabinen på caféen ved tilsynsbesøget.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at virksomheden har oplyst, at kunden, som Arbejdstilsynet har anført, at man har set ryge, har oplyst til virksomheden, at der var tale om en misforståelse, og at kunden havde cigaretten i hånden uden, at den var tændt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden har oplyst, at andre kunder, som havde set episoden, bekræfter, at cigaretten ikke var tændt.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det fremgår af virksomhedens klage, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget bemærkede, at "kunden var ved at tænde cigaretten" ([j.nr. 7000526-12](#)).

Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet (AMK) kan findes på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk under "læs afgørelser fra AMK".

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.
