



## Nyhedsbrev nr. 10/2012

Arbejdsmiljøklagenævnet har i november måned 2012 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

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

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

---

### Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø .....	1
Sag nr. 1 Påbud om at overholde bestemmelser om hviletid ved vagttjeneste i en afdeling under Forsvaret .....	1
Sag nr. 2 Hjemvisning af påbud om at sikre ansatte mod blænding af solen fra store vinduer .....	4
Sag nr. 3 Påbud om at sikre at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering.....	5
Sag nr. 4 Genoptagelse af sag om et undersøgelsespåbud og fastholdelse af dette påbud, men ophævelse af fristen for efterkommelse og hjemvisning af fristen for tilbagemelding.....	6
Sag nr. 5 Hjemvisning af påbud om temperatur og luftkvalitet i butik.....	7

---

## Lov om arbejdsmiljø

---

### Sag nr. 1 Påbud om at overholde bestemmelser om hviletid ved vagttjeneste i en afdeling under Forsvaret

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at overholde reglerne om hviletid, idet vagttjenesten var omfattet af arbejdsmiljølovens regler og ikke undtaget reglerne, da vagttjenesten ikke kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Arbejdstilsynet fik ved et tilsynsbesøg i en afdeling af Forsvaret oplyst, at der planlægges i turnusvagter af 3 måneder af gangen, og at hver vagt varer 12 eller 13 timer afhængig af, hvor vagterne foregår. Vagten består af runderinger, udkald til alarmer m.m.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at der var fastsat en bestemmelse om vagtplanlægning og forholdsordre ved sygdom, og denne bliver fulgt. I tilfælde af sygdom hos en af vagterne bliver der først forsøgt at finde en frivillig medarbejder blandt de ansatte efter prioriteringerne fastsat i bestemmelsen. Hvis dette ikke lykkes, bliver en af de ansatte beordret til at påtage sig vagttjenesten.

Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at det ofte er forekommende, at det er en af de vagter, der er i tjeneste, der bliver beordret til at fortsætte deres vagt, hvilket kan medføre vagter på op til 24 - 26 timer ad gangen. Der har været flere tilfælde af beordringer i en periode, hvor vagten er blevet forlænget udover 13 timer.

Der er opstillet en prioriteringsrækkefølge, der kan anvendes, når der skal findes erstatningspersonel. Prioritet 6 er sidste prioritet. Af prioritet 1 og 2 fremgår, at der skal være tale om, at den ansatte skal have fået 11 timers hvile, inden der mødes til tjeneste, og at den ansatte ikke må være sat til at skulle møde på vagt 12 timer senere. I prioritet 3,4,5 og 6 er disse betingelser ikke medtaget.

Der beskrives under de nævnte prioriteter, hvilke ansatte, der først og fremmest skal findes for at overtage en vagt. Af prioritet 6 fremgår, at der her kan være tale om en ansat, der beordres til at træde ind i eller til at fortsætte vagten.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at reglerne om hviletid for de ansatte ved vagttjenesten i den besøgte afdeling af Forsvaret skal overholdes.

Forsvaret anførte blandt andet i klagen, at man fandt vagttjenesten undtaget fra arbejdsmiljølovens regler, da man fandt, at vagttjenesten er egentlig militærtjeneste.

### **Regler mv.**

Det fremgår af § 2, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, i arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver. Undtaget er arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Arbejdsmiljølovens bestemmelse om afgrænsningen mellem arbejde, der er omfattet af arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, og arbejde der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, er afgrænset ved "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste".

Følgende fremgår af nævnte aftale vedrørende "egentlig militærtjeneste":

"Egentlig militærtjeneste omfatter arbejde, der

- 1) udføres af det militære personels landbaserede enheder, herunder værnepligtige, uanset på hvilken måde de måtte være tilknyttet forsvaret, samt medlemmer af hjemmeværnet, og
- 2) udføres i den del af forsvarets operative virksomhed, herunder militær uddannelses- og øvelsesvirksomhed, der foregår med henblik på løsning af de beredskabsmæssige, antiterrormæssige, fredsskabende, fredsbevarende samt krigsmæssige opgaver, der påhviler dem, og
- 3) som er planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme mv. for aktiviteten."

Det fremgår § 50, i arbejdsmiljøloven, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 timer inden for hver periode på 24 timer.

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Det fremgår af § 5, i samme bekendtgørelse, at § 3 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden.

Det fremgår af § 19, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Det fremgår af § 21, i samme bekendtgørelse, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i § 19. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

### **Afgørelse**

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skulle overholde bestemmelser om hviletid for de ansatte ved vagttjenesten, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet ved vagttjenesten var omfattet af arbejdsmiljølovens regler om arbejde for en arbejdsgiver, herunder reglerne om hviletid og fridøgn.

Arbejdet var således ikke undtaget arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, idet arbejdet ikke kunne henregnes til egentlig militærtjeneste.

Flertallet fandt, at vagten blev udført af militært personels landbaserede enheder, hvorfor første betingelse i "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste" var opfyldt.

Flertallet fandt dog ikke, at der var tale om arbejde, der kunne anses for omfattet af den anden betingelse i aftalen om forståelsen af egentlig militærtjeneste, idet arbejdet ved vagttjenesten ikke bestod af arbejdsopgaver i særlige situationer i forbindelse med sikring af landet.

Flertallet lagde herved vægt på, at der ved arbejdet var tale om daglig almindelig varetagelse af sikring af personel og materiel i et lukket militært område, herunder adgangskontrol og rundringer af områderne, samt vagtopgaver vedrørende enkeltpersoner, som skulle varetages uanset beredskabstilstanden.

Flertallet vurderede i den forbindelse, at det var uden betydning, at vagterne var bevæbnede, idet årsagen hertil ikke er en særlig beredskabsmæssig, antiterrormæssig eller krigsmæssig opgave.

Flertallet fandt desuden, at den tredje betingelse i aftalen om, at arbejdet ved vagttjenesten skulle være planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten, ikke var opfyldt.

Flertallet lagde herved vægt på, at arbejdet ved vagttjenesten ikke var planlagt i et direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten.

Arbejdet var således omfattet af Arbejds miljølovens fulde anvendelsesområde, herunder reglerne om hviletid og fridøgn for de ansatte i vagttjenesten.

Flertallet fandt, at reglerne om daglig hvileperiode på 11 timer ikke blev overholdt for de ansatte i forbindelse med vagttjenesten.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det af interne retningslinjer fremgik, at der ved arbejdets tilrettelæggelse ikke var taget højde for overholdelsen af reglerne om daglig hvileperiode i tilfælde af sygdom blandt de ansatte.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst af såvel ledelsen som arbejdsmiljørepræsentanten, at der ofte var tilfælde, hvor ansatte, der allerede havde været på vagt i 12 eller 13 timer, blev beordret til at fortsætte i vagten.

Flertallet lagde endelig vægt på, at der ikke var indgået aftale om fravigelse af bestemmelserne om daglig hvileperiode mellem arbejdsgiverparten og lønmodtagerorganisationen, og at der ikke var mulighed for fravigelse af reglerne om hviletid i tilfælde af sygdom blandt de ansatte, men at dette alene kunne finde sted i ekstraordinære situationer.

Flertallet fandt ikke, at der var tale om sådanne ekstraordinære situationer i de tilfælde, hvor der var sygdom ved vagttjenesten, uanset, at det ikke var muligt at finde en afløser fra de første to prioriteter.

Da arbejdstiden for de ansatte ikke var tilrettelagt i overensstemmelse med reglerne om, at de ansatte skulle have en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, fandt flertallet, at Arbejdstilsynets afgørelse skulle fastholdes.

### **Mindretalsudtalelse**

Mindretallet bestående af 5 medlemmer fandt, at arbejdet ved vagttjenesten, er egentlig militærtjeneste og derfor ikke omfattet af arbejdsmiljølovens regler. Mindretallet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte Forsvarskommandoens vurdering af, hvad "egentlig militærtjeneste" er. Mindretallet fandt i øvrigt, at spørgsmålet om afgrænsningen af "egentlig militærtjeneste" bør afklares af aftalens parter (**j.nr. 7000424-12**).

---

## **Sag nr. 2 Hjemvisning af påbud om at sikre ansatte mod blænding af solen fra store vinduer**

### **Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud, idet der var tale om et venterum for patienter/gangareal. Der var således ikke umiddelbart tale om et arbejdsrum.**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at ansatte i en klinik skiftede med at arbejde med øjenundersøgelser i reduceret lysstyrke i selve klinikken og med kontrol af patienters øjne i et gangareal/venterum, hvor der var et stort vinduesparti med solindfald.

Gangarealet/venteområdet var med lysindfald fra hele vinduessiden i 8-10 meters højde. Vinduespartiet var vendt, så når solen skinnede, var der solindfald gennem ruderne fra om morgenen og til ca. 14-15 tiden om eftermiddagen. I en stor del af dette tidsrum stod solen, så den enten direkte eller via refleksion gennem andre vinduespartier ramte skarpt ind i ind/udgangsområdet fra klinikken og i venteområdet for patienterne.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at sikre de ansatte mod solblænding og henviste i påbuddet til reglerne herom i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning.

### **Regler**

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

Det fremgår af § 42, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 25, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsrum skal have en sådan tilgang af dagslys, at de er velbelyste. Vinduer og ovenlys skal være udført, placeret og eventuelt afskærmet således, at de ikke medfører blænding, overophedning eller generende kuldenedfald.

### Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn hjemviste afgørelsen, idet sagen drejede sig om et venterum for patienter/gangareal. Der var således ikke umiddelbart tale om et arbejdsrum.

Arbejdstilsynets påbud var efter sin ordlyd ikke et indretningspåbud, men formuleret efter reglerne om arbejdets udførelse, men Arbejdstilsynet havde anvendt arbejdsmiljølovens regel om arbejdssteds indretning og reglerne om krav til arbejdsrum i bekendtgørelsen om faste steds indretning, herunder regler om, at vinduer skulle være placeret og eventuelt afskærmet, så de ikke medførte blænding. Disse regler kræver efter sin ordlyd, at der er tale om et arbejdsrum.

Det forhold, at de ansatte fra øjenklinikken udførte kortvarig øjenundersøgelse i venterummet/gangarealet, fandt nævnet ikke var tilstrækkelig oplyst til at vurdere, om der var tale om et arbejdsrum eller om arbejdet i øvrigt ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (**j.nr. 7000414-12**).

---

### Sag nr. 3 Påbud om at sikre at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering, da svømmeklubben opfyldt kriterierne for at være arbejdsgiver for svømmeklubbens instruktører, hjælpeinstruktører og livreddere, og at svømmeklubben dermed er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om, at arbejdsgiver skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering.**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg hos en svømmeklub, at der ikke var udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at der skulle udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering, og angav i begrundelsen, at alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering.

Svømmeklubben klagede over påbuddet og angav i klagen, at svømmeklubben ikke er en arbejdsplads med ansatte.

### Regler

Det fremgår af § 2, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Det fremgår af § 15 a, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Det fremgår af § 1, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Det fremgår af § 6 a, stk. 1, i bekendtgørelsen, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen.

### Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at svømmeklubben opfylder kriterierne for at være arbejdsgiver for svømmeklubbens instruktører, hjælpeinstruktører og livreddere, og at svømmeklubben dermed er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om, at arbejdsgiver skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at svømmeklubbens instruktører er timelønnede og aflønnet per undervisningstime, står til rådighed og udfører arbejde for klubben og har et ansvar for driften.

Nævnet lagde desuden vægt på, at instruktørerne må anses for at være underlagt klubbens instruktionsbeføjelse og kontrol med arbejdets udførelse, ligesom klubben stiller arbejdsrum til rådighed og bærer risikoen for arbejdsresultatet (**j.nr. 7000493-12**).

---

## **Sag nr. 4 Genoptagelse af sag om et undersøgelsespåbud og fastholdelse af dette påbud, men ophævelse af fristen for efterkommelse og hjemvisning af fristen for tilbagemelding**

**Arbejdsmiljøklagenævnet genoptog på ulovbestemt grundlag en sag om et undersøgelsespåbud og fastholdt påbuddet, men ophævede fristen for efterkommelse, idet der ikke efter reglerne i arbejdsmiljøloven kan fastsætte frist ved afgivelse af et undersøgelsespåbud. Nævnet hjemviste fristen for tilbagemelding.**

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle undersøge løftearbejdet ved 3 konkrete arbejdspladser. Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, og fristen blev fastholdt. Tilbagemeldingsfristen til Arbejdstilsynet blev fastsat til en uge efter efterkommelsesfristen.

Grundet sommerferie, hvor det ikke var muligt for virksomheden at gennemføre undersøgelserne, anmodede virksomheden om fristforlængelse af efterkommelsesfristen.

### Regler

Det fremgår af § 21, i arbejdsmiljøloven, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

### Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn genoptog sagen på ulovbestemt grundlag, idet der ikke er hjemmel i arbejdsmiljølovens § 21 til at fastsætte efterkommelsesfrist ved afgivelse af et undersøgelsespåbud.

Nævnet fastholdt selve undersøgelsespåbuddet med den i afgørelsen nævnte begrundelse, men ophævede efterkommelsesfristen, idet der ikke er hjemmel til, at der kan afgives undersøgelsespåbud med efterkommelsesfrist efter arbejdsmiljølovens § 21.

Nævnet lagde herved vægt på, at lovens § 21 efter sin ordlyd alene angiver hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan forlange, at arbejdsgiveren skal lade foretage undersøgelser med mere for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Reglen angiver ikke, at der kan fastsættes efterkommelsesfrist for undersøgelsespåbuddet.

Nævnet hjemviste tilbagemeldingsfristen på 1 uge, da tilbagemeldingsfristen er fastsat til 1 uge efter efterkommelsesfristen, som er ophævet (**j.nr. 7000465-12**).

---

## **Sag nr. 5 Hjemvisning af påbud om temperatur og luftkvalitet i butik**

**Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om temperatur og luftkvalitet i butik, idet sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst, da der ikke var tilstrækkelige oplysninger om de konkrete temperaturforhold på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg. Desuden havde Arbejdstilsynet ikke angivet hjemmel til den del af påbuddets ordlyd, som drejede sig om luftkvalitet.**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en butik og konstaterede, at der et par meter inde i butikken i stueetagen var placeret 2 varmekanoner, og at der ikke var andre installationer til styring af lokalets temperatur som f.eks. radiator, klimaanlæg, ventilation mv.

Arbejdstilsynet konstaterede ved besigtigelsen af kontoret på 1. sal, at der heller ikke her var installationer til styring af temperaturen, bortset fra, at der i den tilstødende mellemgang var en radiator, som skulle opvarme kontoret. Vinduerne i kontoret kunne ikke åbnes, men der var opsat trækkanaler.

Medarbejderne oplyste, at de ofte frøs det meste af arbejdsdagen i kolde perioder som vinter, forår og efterår, og at der var meget varme temperaturer om sommeren, og at de ansatte om sommeren jævnligt oplevede luften som tung og ubehagelig på kontoret.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre passende temperatur og luftkvalitet i virksomhedens arbejdsrum.

### **Regler**

Det fremgår af § 21, i arbejdsmiljøloven, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste afgørelsen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst om de konkrete temperaturforhold på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg. Desuden havde Arbejdstilsynet ikke angivet hjemmel til den del af påbuddets ordlyd, som drejede sig om luftkvalitet.

### **Mindretalsudtalelse**

Et mindretal på 5 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer fandt, at der er grundlag for Arbejdstilsynets påbud, idet det er godtgjort, at der er koldt i butikken, da der er åbne døre og ingen varmeapparater i lokalet, og idet nævnet ikke har praksis for at kræve, at der foretages målinger af temperaturen. De ansatte havde oplyst, at de oplevede, at de ofte frøs det meste af dagen i kolde perioder (**j.nr. 7000417-12**).

---

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 er chefkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.

---