

## Nyhedsbrev nr. 11/2012

Arbejdsmiljøklagenævnet har i december 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 og Lov om røgfri miljøer .....	1
Sag nr. 1 Påbud om at overholde reglerne om hviletid ved ansattes vagttjeneste i en afdeling under Forsvaret - Hjemvisning af den del af påbuddet som vedrørte vagthavende officerer .....	1
Sag nr. 2 Behandling af påbud om psykisk førstehjælp efter en arbejdsulykke og ophævelse heraf efter klage alene over påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver .....	5
Sag nr. 3 Ophævelse af påbud om sikre personbefordring med en mandskabskurv ophængt i en kran men fastholdelse af påbud om at samarbejde om at skabe sikre forhold i samme forbindelse.....	6
Sag nr. 4 Hjemvisning af afgørelse om, at der ikke kan tildeles produktregistreringsnummer (PR - Nr.) ved anmeldelse af et bestemt produkt	9
Sag nr. 5 Påbud om at der ikke må ryges indendørs i en bodega og at påbud efter reglerne gælder straks, selvom der er klaget .....	10

---

### Lov om arbejdsmiljø og Lov om røgfri miljøer

---

**Sag nr. 1 Påbud om at overholde reglerne om hviletid ved ansattes vagttjeneste i en afdeling under Forsvaret - Hjemvisning af den del af påbuddet som vedrørte vagthavende officerer**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at overholde reglerne om hviletid (11 timers samlet hvil inden for en periode på 24 timer) for ansatte som udførte vagttjeneste, men hjemviste den del af afgørelsen, som drejede sig om et påbud vedrørende de vagthavende officerer.

Arbejdstilsynet havde efter et besøg i en af forsvarrets afdelinger givet påbud om, at overholde bestemmelser om hviletid for ansatte omfattet af vagttjeneste ved afdelingen samt påbud om at overholde de samme bestemmelser for vagthavende officer samt chauffør ved afdelingen.

### **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 forsvarrets 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 så de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende 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, at § 6, i samme bekendtgørelse, at personer i overordnede stillinger omfattes af § 3, medmindre de udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bekendtgørelsens bilag.

Af bilag 1, i samme bekendtgørelse fremgår blandt andet, at der kan ske fravigelser fra § 3 ved 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.

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 den del af Arbejdstilsynets afgørelse om at virksomheden skulle overholde bestemmelser om hviletid for vagthavende ansatte og vagthavende chauffører.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste den del af Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle overholde bestemmelser om hviletid for vagthavende officerer.

### Om de ansatte

Et flertal af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer fandt, at arbejdet for de ansatte var omfattet af arbejdsmiljølovens regler om arbejde for en arbejdsgiver, herunder reglerne om hviletid og fridøgn.

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

Flertallet lagde herved vægt på, at der ved arbejdet var tale om daglig almindelig vedligeholdelse af maskineri m.v., eftersyn i tilfælde af udløste alarmer, samt patruljering. Der var således tale om arbejde, som skulle varetages uanset beredskabstilstanden.

De beskrevne arbejdsopgaver vurderedes ikke at være en særlig beredskabsmæssig, anti-terror-mæssig eller krigsmæssig opgave.

Flertallet fandt desuden, at den tredje betingelse i aftalen om, at arbejdet ved vagttjenesten skal 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 for de ansatte i vagttjenesten var således omfattet af arbejdsmiljølovens 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 vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der blev planlagt vagter af 24 timers varighed eller mere.

Flertallet lagde yderligere vægt på, at der ikke var indgået aftale mellem arbejdsgiverparten og lønmodtagerorganisationen om udskydelse eller nedsættelse af den daglige hvileperiode, og at der ikke forelå en af Arbejdstilsynet godkendt aftale om fravigelse af reglerne.

### Om chauffører

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer fandt, at arbejdet ved vagttjeneste for vagthavende chauffører, var omfattet af arbejdsmiljølovens regler om arbejde for en arbejdsgiver, herunder reglerne om hviletid og fridøgn.

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

Flertallet fandt imidlertid 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 chaufførernes arbejde var der tale om kørsel med reservedele til brug for skibene og andre enheder på alle tidspunkter af døgnet, som ligeledes skal varetages uanset beredskabstilstanden i virksomheden.

De beskrevne arbejdsopgaver vurderedes således ikke at være 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.

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

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der blev planlagt vagter af 24 timers varighed eller mere.

Flertallet lagde yderligere vægt på, at der ikke var indgået aftale mellem arbejdsgiverparten og lønmodtagerorganisationen om udskydelse eller nedsættelse af den daglige hvileperiode, og at der ikke foreligger en af Arbejdstilsynet godkendt aftale om fravigelse af reglerne.

### Om officerer

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt, at sagen for så vidt angik officerer, der havde vagttjeneste, ikke var tilstrækkeligt oplyst og skulle hjemvises.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at det i sagen alene var oplyst, at den vagthavende officer arbejdede 24 timer ad gangen og mødte kl. 8.00 og arbejdede til kl. 14.30, hvorefter officeren overgik til vagttjeneste indtil næste morgen kl. 8.00. Det var således ikke oplyst, hvorvidt officerer i den del af arbejdsperioden, hvor de ikke var overgået til vagttjenesten udelukkende eller hovedsageligt udførte arbejde af ledende art.

Det var desuden ikke tilstrækkeligt oplyst, om officererne, når de overgik til vagttjenesten, skyldtes specialviden eller lignende forhold, som kunne gøre, at officerer havde en særlig selvstændig stilling inden for vagttjenesten.

### **Mindretalsudtalelse**

Mindretallet bestående af 5 medlemmer fandt, at arbejdet ved vagttjenesten for ansatte og chauffører i afdelingen 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. 7000425-12, 7000426-12 og 7000534-12**).

---

## **Sag nr. 2 Behandling af påbud om psykisk førstehjælp efter en arbejdsulykke og ophævelse heraf efter klage alene over påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver**

Arbejdsmiljøklagenævnet behandlede et påbud om straks at sørge for, at ansatte tilbydes psykisk førstehjælp efter en ulykkeshændelse, selv om virksomheden ikke havde klaget over dette, men alene over påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet fandt, at påbuddet om psykisk førstehjælp var ugyldigt på grund af en væsentlig begrundelsesmangel, idet Arbejdstilsynets ikke havde forholdt sig til, at det var oplyst, at der var et internt beredskab, som faktisk blev efterlevet i forbindelse med ulykken.

Nævnet ophævede både påbuddet om at sørge for psykisk førstehjælp og påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdstilsynet blev tilkaldt til en alvorlig arbejdsulykke, og afgav i den forbindelse et påbud til virksomheden om straks at tilbyde psykisk førstehjælp til de ansatte, der direkte såvel som indirekte har været involveret i arbejdsulykken. Arbejdstilsynet afgav samtidig påbud om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdstilsynet begrundede afgørelsen med, at de ansatte i forbindelse med arbejdsulykken havde været ude for en voldsom traumatisk oplevelse, evt. chok, og at der ved traumatiske hændelser, herunder alvorlige arbejdsulykker er erfaring for, at skadelidte og andre som oplever hændelsen kan få langsigtede psykiske følgevirkninger, der ikke umiddelbart viser sig i den akutte krisesituation, men først fremtræder på et senere tidspunkt.

Virksomheden klagede over påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og anførte, at virksomheden faktisk havde et internt beredskab, som blev efterlevet i forbindelse med ulykken og fremsendte dokumentation herfor.

### **Regler**

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

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet skal i alle led 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 bekendtgørelsens bilag.

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, 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 23, stk. 1, nr. 2, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. Om nødvendigt skal virksomheden indhente ekstern sagkyndig bistand.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, at arbejdsgiveren skal efterkomme påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen om et eller flere komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed og som angivet i kapitel 3, når overtrædelserne er konstateret ved et enkeltstående tilsyn eller ved et tilsynsforløb bestående af screening og et deraf efterfølgende tilsyn, og konstateret ved tilsyn med arbejde tilknyttet én produktionsenhed.

Det fremgår af § 36, i samme bekendtgørelses kapitel 3, at problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der giver anledning til, at Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø, er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn behandlede et påbud om straks at sørge for, at ansatte tilbydes psykisk førstehjælp efter ulykkeshændelsen, selv om virksomheden ikke havde klaget over dette, men alene over påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet fandt, at påbuddet om psykisk førstehjælp var ugyldigt på grund af en væsentlig begrundelsesmangel.

Nævnet ophævede derfor både påbuddet om psykisk førstehjælp og påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet det af Arbejdstilsynets begrundelse ikke fremgik, om der er foretaget en vurdering af forholdene på virksomheden, herunder om Arbejdstilsynet har kunnet konstatere, at virksomhedens psykiske beredskab ved tilsynsbesøget ikke levede op til gældende krav på området, ligesom Arbejdstilsynets ikke havde forholdt sig til, at det var oplyst, at der var et internt beredskab inden ulykken, at dette faktisk blev efterlevet (j.nr. 7000481-12 og 7000528-12).

---

## **Sag nr. 3 Ophævelse af påbud om sikre personbefordring med en mandskabskurv ophængt i en kran men fastholdelse af påbud om at samarbejde om at skabe sikre forhold i samme forbindelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud til en virksomhed om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet med personbefordring blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at virksomheden som arbejdsgiver var ansvarlig for, at arbejdet med personbefordring til og fra boreplatformen ikke blev planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud til samme virksomhed om, at virksomheden straks skulle samarbejde om at skabe sikre arbejdsforhold i forbindelse med personbefordringen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden, ikke i tilstrækkelig grad har samarbejdet om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede ved arbejdet med personbefordring til og fra boreplatformen.**

Baggrunden for Arbejdstilsynets besøg på en boreplatform, som lå ved en havn, var en arbejdsulykke, hvor 4 personer – fra henholdsvis virksomhed A og virksomhed B - i en mandskabskurv ophængt i en mobilkran, faldt ned, hvorved de 4 personer kom alvorligt til skade.

Boreplatformen skulle om natten fri af vandet i havnen og stå på de tre ben, som den er indrettet med. Man beslutter på et tidspunkt at befordre personer over på boreplatformen og hente personer retur.

Ved besøget blev det oplyst, at der var lavet en plan for arbejdet med personbefordring, hvori det var planlagt, hvordan arbejdet skulle udføres, af hvem, og med hvad.

Virksomhed A, som står for boreplatformen, aftalte med virksomhed B, at denne er ansvarlig for denne personbefordring, som var planlagt til at skulle ske med en mandskabskurv, tilhørende B, og at B sammen med B's underentreprenør C skulle stå for personbefordringen. Man beslutter at anvende en mobilkran fra virksomheden C, som allerede udførte andet arbejde på havneområdet.

Lige før arbejdet med personbefordring påbegyndes, giver en medarbejder fra A kranføreren fra B besked om at anvende en anden mandskabskurv. Denne kurv bliver hejst ned på havnekajen fra boreplatformen.

Kranføreren fra B har oplyst, at han ikke kendte den type mandskabskurv, som han får besked på at bruge, og han får anhugget (ophængt) kurven forkert og på en sådan måde, at den ikke er sikret mod at falde af krankrogen.

Ved besøget var der ingen brugsanvisning til nævnte mandskabskurv. Kranføreren havde inden opgaven skulle udføres ikke modtaget nogen instruktion i, hvorledes den – for ham – ukendte basket skulle anhugges (ophænges i kraven).

Arbejdstilsynet gav på baggrund af besøget og undersøgelsen enslydende strakspåbud om personbefordring og strakspåbud om samarbejde til A, B, C, og alene A klagede over disse påbud.

#### Påbuddet om personbefordring:

Arbejdstilsynet fandt, at personbefordringen mellem havnekaj og boreplatformen ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet vurderede, at A ikke havde sikret, at personbefordringen med den kurv, som A havde givet B's kranfører besked på at bruge, foregik sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvorved den anvendte mandskabskurv faldt af krankrogen.

#### Påbuddet om samarbejde om at skabe sikre arbejdsforhold:

Arbejdstilsynet fandt, at A ikke har samarbejdet med B og C om at sikre, at personbefordringen mellem havnekaj og boreplatformen foregik sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden A havde blandt andet anført, at A havde indgået en kontrakt med B og C om værftsarbejde på boreplatformen. I den forbindelse har B indgået visse aftaler med forskellige underleverandører, herunder C.

I relation til det konkrete arbejdssted fungerede således 3 selvstændigt virkende aktører; A, B og C, og det var B's ansatte som sammen med C skulle stå for personbefordringen.

### **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 samme bekendtgørelse, 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**

#### Påbuddet om personbefordring

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn ophævede Arbejdstilsynets afgørelse med påbud til A om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet med personbefordring blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at A som arbejdsgiver var ansvarlig for, at arbejdet med personbefordring til og fra boreplatformen ikke blev planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at A havde indgået aftale med B om, at B sammen med C (som underleverandør til B) skulle stå for personbefordringen, som skulle foregå med en mandskabskurv, ophængt i en kran, som tilhørte C.

Nævnet lagde til grund, at Arbejdstilsynet oplyste, at en ansat hos A gav den B's kranfører, som skulle stå for personbefordringen, besked om at anvende en anden mandskabskurv til arbejdet, mens A har anført, at der ikke var tale om en besked/instruks, men alene et tilbud om at låne A's mandskabskurv, idet kranføreren ikke var sikker på, at C's mandskabskurv var godkendt til personbefordring.

Nævnet fandt på den baggrund, at Arbejdstilsynet ikke har godtgjort, at A ved samtalen mellem en ansat fra virksomheden og kranføreren om at bruge en anden mandskabskurv, kan anses for at have grebet ind i arbejdets planlægning og tilrettelæggelse i en sådan grad, at A kan anses for arbejdsgiver i forhold til kranførerens arbejde.

#### Påbuddet om at samarbejde om at skabe sikre arbejdsforhold

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud til A om, at virksomheden straks skulle samarbejde om at skabe sikre arbejdsforhold i forbindelse med personbefordringen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at A, som havde ansatte beskæftiget i havnen på tidspunktet for ulykken, ikke i tilstrækkelig grad har samarbejdet om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede ved arbejdet med personbefordring til og fra boreplatformen.



Flertallet lagde herved vægt på, at en ansat fra A efter, at det var planlagt ved et planlægningsmøde, hvordan arbejdet skulle udføres med en bestemt mandskabskurv, umiddelbart før arbejdet foreslog kranføreren fra A at bruge en anden mandskabskurv end den, der var aftalt.

Flertallet lagde herved vægt på, at A ikke i tilstrækkeligt omfang samarbejdede om at sikre, at der som aftalt blev afholdt et nyt planlægningsmøde, når der blev ændret i de oprindelige planer om, hvilken mandskabskurv, der skulle anvendes i forbindelse med personbefordringen.

Flertallet fandt på den baggrund, at A ikke i tilstrækkeligt omfang har samarbejdet om at skabe sikre arbejdsforhold for de beskæftigede på boreplatformen i forbindelse med personbefordringen mellem platformen og havnekajen.

#### **Mindretalsudtalelse**

To medlemmer af Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at der er grundlag for påbuddet om at samarbejde om at skabe sikre arbejdsforhold. Disse medlemmer fandt, at en fastholdelse af påbuddet om samarbejde mellem flere arbejdsgivere vil stå i modstrid med, at nævnet ophæver afgørelsen om personbefordring, da virksomheden A ikke anses som arbejdsgiver (j.nr. 7000454-12 og 7000455-12).

---

### **Sag nr. 4 Hjemvisning af afgørelse om, at der ikke kan tildeles produktregistreringsnummer (PR - Nr.) ved anmeldelse af et bestemt produkt**

**Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at der ikke kan tildeles et PR - Nr. for et anmeldt produkt, medmindre der gives nærmere oplysninger om produktets indhold.**

En virksomhed anmeldte et produkt til Arbejdstilsynets produktregister, og oplyste, at der var tale om et produkt, der blandt andet bestod af et ukendt navnebeskyttet syntetisk stof.

Produktregistret rettede henvendelse til anmelderen og oplyste, at oplysningerne ikke var tilstrækkelige, og at der ikke kunne tildeles produktregistreringsnummer (PR - Nr.), før Produktregistret havde modtaget supplerende oplysninger for det syntetiske stof.

Anmelderen oplyste herefter, at producenten ikke ønskede at oplyse, hvad produktet bestod af udover det allerede oplyste.

Produktregistret traf afgørelse om, at anmeldelsen af produktet ville bortfalde, medmindre Produktregisteret modtog de efterspurgte oplysninger på produktet.

Klageren oplyste under klagebehandlingen, at de anmeldte produkter importeres til forskningsformål og i en mængde på 500 kg.

#### **Regler**

Det fremgår af § 49 a, i arbejdsmiljøloven blandt andet, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at den, der fremstiller eller importerer et stof eller materiale, skal foretage undersøgelser eller fremskaffe fornøden dokumentation for allerede foretagne undersøgelser og indgive anmeldelse. Der kan herunder fastsættes regler for alle stoffer og materialer, for enkelte stoffer og materialer, for bestemte grupper af stoffer og materialer eller for stoffer og materialer til særlige anvendelser, og at det kan fastsættes, at nye stoffer og materialer tidligst må tages i brug en måned efter anmeldelsen.

Det fremgår § 5, stk. 1, i bekendtgørelsen om særlige pligter for fremstillere, leverandører og importører mv. af stoffer og materialer, at den, som årligt fremstiller eller importerer 100 kg eller derover af et stof eller materiale, omfattet af bekendtgørelsen, skal indgive anmeldelse til Arbejdstilsynet med de i bekendtgørelsen angivne oplysninger.

Det fremgår af § 5, stk. 3, i samme bekendtgørelse, at at bestemmelsens stk. 1 ikke finder anvendelse på stoffer og materialer, der fremstilles eller importeres til forsknings- eller analyseformål i en mængde på under 1000 kg, når anvendelsen er begrænset til få personer.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at sagen kan behandles, idet klageren har oplyst, at produktet importeres til forskningsformål og i en mængde på under 500 kg, og at der kun er tale om, at få personer, indgår i forskningen.

Nævnet lagde vægt på, at hvis oplysningerne havde foreligget på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse, havde virksomheden muligvis været undtaget fra anmelderpligten (**J.nr. 7000385-12**).

---

## **Sag nr. 5 Påbud om at der ikke må ryges indendørs i en bodega og at påbud efter reglerne gælder straks, selvom der er klaget**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at der ikke må ryges indendørs i en bodega det, idet ejeren af bodegaen og Arbejdstilsynet i samarbejde foretog en ny opmåling, hvor serveringsarealet blev angivet til cirka 50 m<sup>2</sup>.**

**Nævnet udtalte kritik af, at Arbejdstilsynet i afgørelsens klagevejledning havde oplyst, at en klage over et strakspåbud har opsættende virkning, og nævnet præciserede, at et strakspåbud om, at der ikke må ryges indendørs efter reglerne skal efterkommes straks, selvom der indgives en klage.**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en bodega, hvor det blev konstateret, at der blev røget. Arbejdstilsynet opmålte bodegaens serveringsareal til cirka 47 m<sup>2</sup>, og afgav herefter et strakspåbud om, at der ikke må ryges indendørs på bodegaen.

Arbejdstilsynet vejledte i afgørelsen om, at klage har opsættende virkning, hvis der blev klaget rettidigt.

Ejeren af bodegaen klagede, og anførte at han selv havde målt bodegaens serveringsareal til at være 36 m<sup>2</sup>.

### **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 udskænkingssteder, der har alkoholbevilling, hvor der ikke serveres egentlig mad, hvor serveringsarealet er under 40m<sup>2</sup>, 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 lovbemærkningerne til § 79 a, i arbejdsmiljøloven, at henvisningen til arbejdsmiljølovens § 81, indebærer, at arbejdsmiljølovens regler om klagefrist, indgivelse af klagen, klagens opsættende virkning m.v. finder tilsvarende anvendelse for klager over de afgørelser, som Arbejdstilsynet træffer om strakspåbud eller påbud med frist.

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

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, og præciserede, at et strakspåbud efter reglerne skal efterkommes straks, selvom der indgives en klage.

Nævnet lagde vægt på, at ejeren af bodegaen og Arbejdstilsynet i samarbejde foretog en ny opmåling, hvor serveringsarealet blev angivet til cirka 50 m<sup>2</sup>.

Nævnet udtalte desuden kritik af, at Arbejdstilsynet i afgørelsens klagevejledning havde oplyst, at en klage over et strakspåbud har opsættende virkning, men påpegede dog at afgørelsen om, at påbuddet skal efterkommes straks, efter omstændighederne har virkning fra det tidspunkt, hvor nævnets afgørelse er modtaget (**j.nr. 7000517-12 og 7000533-12**).

---

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.

---