

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden august – oktober 2005 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

## Indholdsfortegnelse:

<b>Lov om arbejdsmiljø .....</b>	<b>1</b>
Generelle bemærkninger .....	1
Autoriseret rådgiver (Problempåbud).....	1
Tidsfrister.....	1
Hvis der alene klages over påbudet om brug af autoriseret rådgiver (Problempåbud).....	2
Arbejdspladsvurdering .....	3
Selvstændigt tilsynsobjekt.....	3
Ansatte, der også arbejder i udlandet .....	3
Sag nr. 1 Autoriseret rådgiver på baggrund af påbud om etablering af procesventilation ved lodning.....	3
Sag nr. 2 Autoriseret rådgiver på baggrund af påbud om effektive tekniske foranstaltninger ved løft af kasser ..	4
Sag nr. 3 Autoriseret rådgiver til løsning af problem med sundhedsskadelige og unødige fysiske belastninger i forbindelse med manuel håndtering af kasser til paller.....	4
Sag nr. 4 Autoriseret rådgiver på baggrund af påbud om etablering af rumventilation .....	5
Sag nr. 5 Arbejdspladsvurdering – manglende prioritering, tidsangivelse for gennemførelse af ændringer og systematik .....	5
Sag nr. 6 Arbejdspladsvurdering, når virksomheden også har ansatte, der arbejder i udlandet .....	6
Sag nr. 7 Arbejdspladsvurdering, når virksomheden ikke har en fast stab af fuldtidsansatte medarbejdere.....	6
Sag nr. 8 Arbejdspladsvurdering – manglende tidstermin og plan for opfølgning.....	7
Sag nr. 9 Friskluftforsynet åndedrætsværn under arbejde med højtryksrensningen.....	7
Sag nr. 10 Forbud mod at arbejde på en platform opstillet i frontskovlen på en rendegraver.....	8
Sag nr. 11 Pladsproblemer på badeværelser.....	8
Sag nr. 12 Dispensation fra krav om uddannelse for at kunne udføre stilladsarbejde.....	9
Sag nr. 13 Dispensation fra krav om uddannelse for at kunne opsætte rulle- og bukkestilladser, men ikke dispensation fra uddannelseskravet ved opstilling af systemstilladser .....	10
Sag nr. 14 Vedligeholdelse af viden og færdigheder, som er nødvendige for ansattes sikkerhed.....	10
Sag nr. 15 Sikkerhedsorganisation ved et plejecenter .....	11

---

## Lov om arbejdsmiljø

### Generelle bemærkninger

#### Autoriseret rådgiver (Problempåbud)

##### Tidsfrister

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet et antal sager om autoriseret rådgiver (Problempåbud). I en af sagerne var der givet påbud om straks at reetablere nogle lågekontakter, der var sat ud af kraft. Maskinerne kunne derfor åbnes under driften, uden at maskinerne standsede. Sammen med

påbudet om reetablering af lågekontakterne, havde virksomheden fået påbud om at bruge autoriseret rådgiver.

Virksomheden havde kun klaget over påbudet om brug af autoriseret rådgiver.

Et af problemerne i sagen var, at Arbejdstilsynet havde givet en tilbagemeldingsfrist på en uge i forbindelse med løsningen af det konkrete problem (strakspåbudet), mens der var givet en frist på 6 uger for påbudet om anvendelse af autoriseret rådgiver.

Påbudet om brug af autoriseret rådgiver skal forstås på den måde, at en autoriseret rådgiver efterfølgende skal kunne redegøre for, hvordan påbudet er efterkommet (til virksomheden). Virksomheden skal inden efterkommelsesfristen foretage tilbagemelding til Arbejdstilsynet om aftaleindgåelse med rådgiveren. Tilbagemeldingen skal påtegnes af rådgiveren.

I den konkrete sag måtte virksomheden ikke benytte maskinerne, før lågekontakterne var reetableret. Virksomheden kunne vælge selv at løse arbejdsmiljøproblemet, men kunne ikke tage maskinerne i anvendelse før den autoriserede rådgiver havde været inddraget, og før tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet var sket. Det tjente derfor ikke noget formål at sætte tilbagemeldingsfristen for påbudet om at anvende rådgiver til 6 uger.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at fristen for tilbagemelding om aftalen om brug af autoriseret rådgiver skal følge fristen for tilbagemelding for strakspåbudet.

Efter omstændighederne blev fristen for brug af autoriseret rådgiver i den konkrete sag ikke ændret til en dato, der hang sammen med strakspåbudet, fordi der ikke var klaget over strakspåbudet, og fordi det ikke ville give mening at ændre datoen til et tidspunkt, som var passeret.

### **Hvis der alene klages over påbudet om brug af autoriseret rådgiver (Problempåbud)**

Blandt de øvrige sager, som Arbejds miljøklagenævnet har behandlet, er der en del, hvor virksomhederne alene har klaget over selve påbudet om at skulle bruge autoriseret rådgiver.

I den forbindelse er det vigtigt at hæfte sig ved, at Arbejds miljøklagenævnet i sådanne tilfælde ikke har mulighed for at foretage en konkret og individuel vurdering af, om påbudet er rimeligt. Arbejds miljøklagenævnet kan alene undersøge, om der foreligger et påbud, som giver anledning til, at der også skal gives påbud om autoriseret rådgiver. Er det tilfældet, kan virksomheden kun "slippe" for en autoriseret rådgiver, hvis virksomheden inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem i samme produktionsenhed, og løsningen umiddelbart kan overføres.

Hvis der derimod både klages over det konkrete påbud og påbudet om at skulle benytte autoriseret rådgiver, vil kravet om autoriseret rådgiver falde bort, hvis Arbejds miljøklagenævnet ikke finder grundlag, for det konkrete påbud.

## Arbejdspladsvurdering

### Selvstændigt tilsynsobjekt

I den forløbne periode har Arbejds miljøklagenævnet behandlet et antal sager, hvor virksomheder har klaget over påbud i forbindelse med arbejdspladsvurdering.

Arbejds miljøklagenævnet har i nogle af disse sager ophævet Arbejdstilsynets påbud, fordi en arbejdspladsvurdering ikke er et selvstændigt tilsynsobjekt. Det indebærer, at hvis de formelle krav til en arbejdspladsvurdering er opfyldt, og de indholdsmæssige mangler ikke er så væsentlige, at der i realiteten ikke foreligger en arbejdspladsvurdering, gives der ikke påbud.

### Ansatte, der også arbejder i udlandet

Når virksomheden har ansatte, som både arbejder i ind- og udland, skal en arbejdspladsvurdering omfatte de generelle problemer, som er afledt af, at arbejdet udføres i udlandet.

Arbejdspladsvurderingen skal derfor gennemføres for alle ansatte på hele arbejdspladsens arbejdsområde, men der må i givet fald tages hensyn til, at noget arbejde udføres på midlertidig skiftende arbejdssteder.

---

### **Sag nr. 1 Autoriseret rådgiver på baggrund af påbud om etablering af procesventilation ved lodning**

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at virksomheden skulle etablere procesventilation ved lodning. I samme afgørelse havde Arbejdstilsynet påbudt virksomheden at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved løsning af problemet.

Virksomheden klagede over at skulle bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver, fordi virksomheden selv kunne løse problemet. Virksomheden fandt derfor påbuddet overflødig.

Arbejdstilsynet henviste til, at det klart fremgår af bekendtgørelsen, at der ved arbejdsmiljøproblemer med luftforurening skal benyttes autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle benytte autoriseret rådgiver.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at virksomheden havde fået påbud om løsning af et arbejdsmiljøproblem vedrørende luftforurening, og at lovgivningen kræver, at komplekse arbejdsmiljøproblemer skal løses ved at virksomheden benytter en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. J.nr. 5900040-05.

---

## **Sag nr. 2 Autoriseret rådgiver på baggrund af påbud om effektive tekniske foranstaltninger ved løft af kasser**

Arbejdstilsynet havde konstateret, at der blev pakket kasser, som vejede 12-15 kg. Kasserne blev løftet i  $\frac{3}{4}$  arms afstand og fra under midtlårshøjde til 213 cm. Der blev derfor givet påbud om tekniske foranstaltninger.

Samtidig blev der givet påbud om, at pakningen af kasserne skulle foregå i forsvarlige arbejdsstillinger, og at virksomheden skulle bruge autoriseret rådgiver til løsning af problemerne.

Virksomheden klagede over påbuddet om brug af autoriseret rådgiver, men ikke over påbuddet om tekniske foranstaltninger for at undgå løft. Påbuddet om pakningen blev efterkommet, og Arbejdstilsynet bekræftede, at metoden, som virksomheden havde benyttet var egnet til at løse problemet.

Virksomheden anførte i klagen, at brugen af arbejdsmiljørådgiver ikke kunne tilføre nyt til sagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle benytte autoriseret rådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at der var givet et påbud, som var omfattet af § 4 i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivere. Efter denne bestemmelse skal der anvendes rådgiver, hvis der gives påbud på grund af for eksempel løft af byrder på mere end 7 kg i  $\frac{3}{4}$  arms afstand til over skulderhøjde. Begrundelsen for påbuddet var netop, at der blev løftet byrder på mellem 12 og 15 kg, og at hovedparten af arbejdet foregik i  $\frac{3}{4}$  armlængdes afstand. Desuden blev kasserne løftet fra gulvhøjde til 213 centimeters højde. J.nr. 5900052-05.

---

## **Sag nr. 3 Autoriseret rådgiver til løsning af problem med sundhedsskadelige og unødige fysiske belastninger i forbindelse med manuel håndtering af kasser til paller**

Virksomheden fik påbud om at sikre at arbejdet med manuel palletering blev udført, så arbejdet ikke udsatte medarbejderne for sundhedsskadelige og unødige fysiske belastninger. Samtidig fik virksomheden påbud om at bruge en autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Virksomheden klagede over påbuddet om brug af autoriseret rådgiver.

Virksomheden henvist til, der var truffet foranstaltninger til at undgå sundhedsskadelige og unødige fysiske belastninger. Det påviste arbejdsmiljøproblem var dermed løst.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgiver til løsning af virksomhedens problemer ved manuel palletering af kasser.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at når Arbejdstilsynet giver påbud om løsning af alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed kan efterkommelse kun ske ved brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. J.nr. 5900078-05.

---

#### **Sag nr. 4 Autoriseret rådgiver på baggrund af påbud om etablering af rumventilation**

En virksomhed fik påbud om at etablere rumventilation i et værksted, hvor en tankbil holdt i tomgang, og hvor der blev konstateret lugt fra olie og maling. Desuden foregik der slibning og svejsning uden punktudsugning.

Arbejdstilsynet havde endvidere givet påbud om at bruge autoriseret rådgiver.

Det var alene klaget over påbudet om brug af autoriseret rådgiver. Virksomheden mente ikke, at problemet var så alvorligt eller komplekst, at det var nødvendigt med ekstern rådgivning.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgiver til løsning af problemet, fordi der var tale om et alvorligt og komplekst arbejdsmiljøproblem. Der var ikke etableret en effektiv mekanisk udsugning, og der var mange spredte forureningskilder i værkstedshallen. J.nr. 5900055-05

---

#### **Sag nr. 5 Arbejdspladsvurdering – manglende prioritering, tidsangivelse for gennemførelse af ændringer og systematik**

Arbejdstilsynet havde givet påbud om at gennemføre en arbejdspladsvurdering, fordi den foreliggende arbejdspladsvurdering manglede angivelse af prioritering og tidsangivelse for gennemførelse af ændringer.

Virksomheden henholder sig til, at der var gennemført arbejdspladsvurdering, og at de registrerede problemer ikke var en ”ønskeliste”. Derfor var der ikke angivet en tidsplan eller foretaget prioritering.

Generelt havde virksomheden ikke foretaget prioritering mellem løsning af de registrerede problemer, og der var i øvrigt tale om en usystematik gennemførelse af arbejdspladsvurdering.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudet.

Arbejds miljøklagenævnet lagde til grund for afgørelsen, at virksomhedens arbejdspladsvurdering opfylder de formelle krav, idet der

- fandtes en arbejdspladsvurdering,
- arbejdspladsvurderingen var skriftlig og tilgængelig, og
- sikkerhedsorganisationen havde været inddraget.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at en arbejdspladsvurdering ikke er et selvstændigt tilsynsobjekt, og de indholdsmæssige mangler ikke var så væsentlige, at der i realiteten ikke forelå en arbejdspladsvurdering. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynet burde være virksomheden behjælpelig med opfølgning på manglerne i form af vejledning. J.nr. 5900046-05.

---

## **Sag nr. 6 Arbejdspladsvurdering, når virksomheden også har ansatte, der arbejder i udlandet**

Virksomheden havde fået påbud om at gennemføre arbejdspladsvurdering, fordi Arbejdstilsynet konstaterede, at virksomheden ikke havde en arbejdspladsvurdering.

Virksomheden mente ikke den skulle gennemføre arbejdspladsvurdering for virksomhedens montører, fordi disse både arbejdede i ind- og udland (Tyskland og England).

Arbejds miljøklagenævnet fandt, virksomheden skulle gennemføre arbejdspladsvurdering.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdsmiljølovgivningen gælder for virksomheder, der har ansatte, og at arbejdspladsvurdering skal udarbejdes for arbejdspladsen og omfatte virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

Arbejds miljøklagenævnet henviste til, at montørernes arbejdsplads omfattede både dansk og fremmed territorium, og at virksomhedens arbejdsmiljøproblemer omfattede generelle problemer, som måtte være afledt af, at arbejdet blev udført i udlandet. Arbejdspladsvurderingen skulle derfor gennemføres for alle ansatte på hele arbejdspladsens arbejdsområde – med særlig hensyntagen til, at montørarbejdet blev udført på midlertidig skiftende arbejdssteder. J.nr. 5900051-05.

---

## **Sag nr. 7 Arbejdspladsvurdering, når virksomheden ikke har en fast stab af fuldtidsansatte medarbejdere**

En virksomhed havde fået påbud om at har foretaget en arbejdspladsvurdering. Virksomhedens ansatte arbejdede kun i virksomheden i deres fritid og var i gennemsnit ansat ca. 100 - 120 timer pr. år.

Der kunne være 6-7 personer på arbejde samtidig i en periode på 3-4 timer, men det skete maksimalt 20 gange om året og aldrig med de samme 6-7 personer. Derudover bestod virksomheden af indehaveren og dennes ægtefælle.

Arbejdstilsynet havde vurderet, at da virksomheden beskæftigede ansatte ud over arbejdsgiverens familie og husstand var virksomheden omfattet af pligten til at foretage en arbejdspladsvurdering.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle gennemføre arbejdspladsvurdering.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at arbejdsmiljølovgivningen gælder for virksomheder, der har ansatte, og at arbejdspladsvurdering skal udarbejdes for arbejdspladsen. Nævnet fandt, at det var arbejdsgiverens pligt at sørge for, at

- der blev udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, som sikrede, at alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde blev inddraget,
- en sådan fandtes i virksomheden, og
- den skulle være til rådighed for såvel virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

Nævnet bemærkede, at et opslag af At- vejledning D. 1.1 ikke kunne betragtes som en skriftlig arbejdspladsvurdering udarbejdet af virksomheden. J.nr. 5900033-05.

---

### **Sag nr. 8 Arbejdspladsvurdering – manglende tidstermin og plan for opfølgning**

Arbejdstilsynet havde konstateret, at virksomhedens arbejdspladsvurdering ikke indeholdt alle de elementer, som er oplyst i bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Der manglede tidstermin for løsning af problemer, og der var ikke opsat en plan for opfølgning på tiltagene.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at virksomheden skulle gennemføre arbejdspladsvurdering.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbudet.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at virksomhedens arbejdspladsvurdering opfyldte de formelle krav, idet der fandtes en arbejdspladsvurdering, arbejdspladsvurderingen var skriftlig og tilgængelig, og sikkerhedsorganisationen havde været inddraget.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at en arbejdspladsvurdering ikke er et selvstændigt tilsynsobjekt, og de indholdsmæssige mangler ikke var så væsentlige, at der i realiteten ikke forelå en arbejdspladsvurdering.

Arbejds miljøklagenævnet bad Arbejdstilsynet være virksomheden behjælpelig med opfølgning på manglerne i form af vejledning. J.nr. 5900050-05.

---

### **Sag nr. 9 Friskluftforsynet åndedrætsværn under arbejde med højtryksrensningen**

Arbejdstilsynet havde konstateret, at virksomhedens medarbejdere afrensede lagertanke med højtryksrensning (mellem 75 og 200 bar) som forberedelse til ny belægning. Der blev dels rensset gammel maling samt algebelægninger af.

Arbejdstilsynet gav påbud om straks at bruge friskluftforsynet åndedrætsværn under arbejdet med højtryksrensningen, således at de ansatte ikke blev udsat for sundhedsskadelig påvirkning fra aerosoler.

Virksomheden klagede og henviste bl.a. til, at vinden og de runde tanke sørgede for, at eventuelle aerosoler ville blive blæst væk.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbudet.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at den ansatte var udsat for indånding af aerosoler, og at man ikke kunne undgå at disse vil indeholde skadelige stoffer, når aerosoler blev frembragt ved højtryksrensning af udendørs overflader. Sådanne aerosoler kunne trænge ind i luftvejene med risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed til følge.

Nævnet fandt friskluftforsynet åndedrætsværn nødvendigt, fordi man ikke ved afrensning af overflader kunne fastslå hvilke skadelige stoffer indåndingsluften vil kunne indeholde.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at de ansatte var udsat for skadelige påvirkninger selvom arbejdet foregik i det fri, og der ikke blev anvendt rengøringsmidler i vandet, som blev brugt til højtryksrensning. J.nr. 5900029-05.

---

### **Sag nr. 10 Forbud mod at arbejde på en platform opstillet i frontskovlen på en rendegraver**

En arbejdspladsform var konstrueret af stålrør og opstillet i frontskovlen på en rendegraver. Dækket på arbejdsplatformen var løftet op i 4 meters højde og eneste rækværk var et rør ca. 1 meter over dækket. Adgangsvejen til arbejdsplatformen var en løst opstillet stige.

Arbejdstilsynet nedlagde forbud mod at fortsætte arbejdet.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at arbejdet på en arbejdsplatform, opstillet i frontskovlen på en rendegraver, ikke måtte fortsætte, før den beskæftigede var forsvarligt sikret mod ulykkesfaren.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der var en overhængende betydelig fare for, at den beskæftigede kunne styrte ned fra platformen, at arbejdsplatformen kunne bryde sammen, eller at der kunne ske en fejlbetjening af rendegraveren. Endvidere var rendegraveren ikke beregnet til personløft, og var alene sikret mod nedstyrtning med et metalgelænder i ca. en meters højde over dækket.

Arbejds miljøklagenævnet lagde også vægt på, at leverandøren ikke havde godkendt opstillingen af rendegraveren som arbejdsplatform, der ikke var foretaget en belastningsprøve, ændringen af rendegraveren ikke var anmeldt til det lokale arbejdstilsyn inden ibrugtagningen, og at der ikke var indrettet adgangsvej til arbejdsdækket, idet adgangsvejen var en løst opstillet stige. J.nr. 5900045-05.

---

### **Sag nr. 11 Pladsproblemer på badeværelser**

Et områdecenter med 24 demente og psykisk syge klienter, fik påbud om at undgå unødige fysiske belastninger og u hensigtsmæssige arbejdsstillinger på badeværelser. Blandt de 24 beboere var 6 kørestolsbrugere. Arbejdstilsynet accepterede anvendelse af badeværelserne til personer, som krævede "let pleje", men ikke, at de også blev anvendt til personer med "væsentligt plejehov".

Over toilet var afstanden fra bækkenstol til venstre væg 41 cm, hvor der blev anbefalet 75 cm. Til højre væg var der 115 cm og til døråbning 100 cm.

Ved håndvask var afstanden fra bækkenstol til venstre væg 25 cm, hvor der blev anbefalet 60-70 cm. Mellem bækkenstol og toilet var der 48 cm, til højre væg var der 95 cm og bag bækkenstolen til væg var der 87 cm.

Arbejdstilsynet vurderede, at der var for lidt plads til at håndtere kørestole.



Kommunen mente, at skub og træk af kørestole og bækkenstole vægtmæssigt var acceptabelt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbudet, og var enig i, at der kunne foretages ”let pleje” på badeværelserne.

Arbejdsmiljøklagenævnet begrundede afgørelsen med, at der ikke var tilstrækkelig plads på badeværelserne til, at en hjælper kunne stå på begge sider af bækkenstolen ved toilet og håndvask. Der var heller ikke plads nok til, at en bækkenstol kunne håndteres inde på badeværelset. Derved fik hjælperen lange rækkeafstande og dårlige arbejdsstillinger. J.nr. 5900038-05.

---

### **Sag nr. 12 Dispensation fra krav om uddannelse for at kunne udføre stilladsarbejde**

Alle, der arbejder med opstilling, ændring og nedtagning af stilladser højere end 3 meter, skal have gennemgået en særlig uddannelse inden 15. juli 2006. Uddannelsen i systemstilladser er et kursus på 3 uger.

Bekendtgørelsen, hvori uddannelseskravet fremgår, giver mulighed for dispensation, hvis der foreligger særlige forhold.

Arbejdstilsynet havde afvist at give dispensation, således at en ansøger uden stilladsuddannelse kunne opsætte stilladser af en højde over 3 meter.

Ansøgeren var 44 år og havde 22 års erfaring med stilladsarbejde - 12 års praktisk erfaring som stilladsmontør, derefter 11 års erfaring som entreprenør, hvor han havde beskæftiget sig med stilladsberegninger samt tegninger af disse. Han havde gennemført stilladsberegnerkursus for entreprenører og havde ledet større stilladsentrepriser. Han var oprindeligt uddannet som mekaniker. Han havde oparbejdet erfaringen ved at arbejde i samme virksomhed gennem alle årene.

Arbejdstilsynet har meddelt afslag med henvisning til, at ansøgeren ikke hørte til gruppen af ældre, meget erfarne stilladsarbejdere, som efter en konkret vurdering ville kunne få dispensation fra uddannelseskravet.

Arbejdstilsynet oplyste, at ansøgeren som alternativ til uddannelsen vil kunne bestå en stopprøve inden 15. juli 2006.

Arbejdsmiljøklagenævnet gav ansøgeren dispensation fra uddannelseskravet på stilladsområdet i forhold til systemstilladser, fordi nævnet fandt, at der forelå særlige forhold.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at ansøgeren havde gennemført et stilladsberegnerkursus for entreprenører, og at han gennem sit daglige arbejde havde erfaring med at lede større stilladsentrepriser. Nævnet fandt derfor, at ansøgerens erfaring opvejede et 3 ugers kursus, således at der i hans tilfælde forelå særlige forhold. J.nr. 5900028-05.

---

### **Sag nr. 13 Dispensation fra krav om uddannelse for at kunne opsætte rulle- og bukkestilladser, men ikke dispensation fra uddannelseskravet ved opstilling af systemstilladser**

Alle, der arbejder med opstilling, ændring og nedtagning af stilladser højere end 3 meter, skal have gennemgået en særlig uddannelse inden 15. juli 2006. Uddannelsen i systemstilladser er et kursus på 3 uger, mens kurset i rulle- og bukkestilladser varer 1 dag.

Bekendtgørelsen, hvori uddannelseskravet fremgår, giver mulighed for dispensation, hvis der foreligger særlige forhold.

Ansøgeren havde søgt om dispensation fra uddannelseskravet, således at han uden uddannelse kunne opsætte stilladser af en højde over 3 meter.

Ansøgeren var 52 år og havde godt 17 års erfaring med stilladsarbejde. Han har oparbejdet erfaringen ved at arbejde i forskellige virksomheder med henholdsvis svære stålstilladser, rullestilladser og bukkestilladser. Han er ansat som murerarbejdsmand, og havde stort set hele sit arbejdsliv beskæftiget sig med svære stålstilladser.

Arbejdstilsynet havde meddelt afslag med henvisning til, at ansøgeren ikke hører til gruppen af ældre, meget erfarne stilladsarbejdere, som efter en konkret vurdering ville kunne få dispensation fra uddannelseskravet.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte, at ansøgeren ikke skulle have dispensation fra uddannelseskravet på stilladsområdet i forhold til systemstilladser, fordi der ikke forelå særlige forhold. Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at ansøgeren ikke havde en uddannelse, der var relevant for stilladsopstilling, og at hans erfaring ikke fuldt ud kunne sidestilles med den særlige uddannelse.

Ansøgeren havde mulighed for i stedet at bestå en stopprøve vedrørende systemstilladser inden 15. juli 2006.

Nævnet gav dispensation fra uddannelseskravet vedrørende rulle- og bukkestilladser på baggrund af ansøgerens mangeårige erfaring. Nævnet lagde vægt på, at der var tale om et meget kort kursus set i forhold til de ca. 17 års erfaring, som ansøgeren havde. Arbejds miljøklagenævnet mener, at det var et særligt forhold, og ansøgeren fik derfor dispensation fra det uddannelseskrav. J.nr. 5900043-05.

---

### **Sag nr. 14 Vedligeholdelse af viden og færdigheder, som er nødvendige for ansattes sikkerhed**

En sikkerhedsrepræsentant havde anmeldt sin arbejdsgiver for overtrædelse af arbejdsmiljøloven, idet arbejdsgiveren ikke ville foranstalte hyppigere vedligeholdelseskurser i en færdighed, der var central for udførelsen af arbejdet, og som drejede sig om medarbejdernes sikkerhed.

Arbejdstilsynet har truffet afgørelse om, at der ikke er grundlag for at stille krav om yderligere uddannelse og instruktion, fordi medarbejderne havde fået en solid grunduddannelse, hvor der var undervist i konflikthåndtering på forskellige måder.

Endvidere havde tilsynet lagt vægt på, at medarbejderne var instrueret i, hvordan de skulle forholde sig, hvis den aktuelle situation ikke kunne håndteres uden at komme ud af kontrol for den ansatte.

Sikkerhedsrepræsentanten havde klaget, fordi han ikke fandt arbejdsgiverens instruktion brugbar, og fordi han havde konstateret, at medarbejderne glemte, hvad de havde lært på grunduddannelsen, og han mente ikke det var tilstrækkeligt, at dette blev genopfrisket to gang årligt i en time.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at der ikke var grundlag for at stille krav om yderligere uddannelse og instruktion.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at emnet konflikthåndtering indgik i undervisningen på grunduddannelsen på forskellige måder, at der var mulighed for genopfriskning af særlige færdigheder to gange årligt à en times varighed, og at de ansatte havde fået forholdsregler for situationer, som ikke kunne håndteres uden at komme ud af kontrol for den ansatte. J.nr. 5900019-05.

---

### **Sag nr. 15 Sikkerhedsorganisation ved et plejecenter**

Arbejdstilsynet havde påbudt en kommune at etablere sikkerhedsorganisation svarende til gældende regler ved et plejecenter, med henvisning til, at der var i alt 50 ansatte.

Plejecentret havde en sikkerhedsgruppe.

De ansatte ved plejecentret var fra forskellige faggrupper, funktioner, arbejdede på 5 etager af en ejendom, og var fordelt på dagvagter henholdsvis på hverdage og i weekender, samt på aftenvagter og nattevagter. Der var mellem 15 og 2 ansatte på arbejde ad gangen, og natholdet bestod af 4 personer, hvor 2 var i arbejde ad gangen.

Sikkerhedsrepræsentanten arbejdede fast på aftenhold, og lederen havde fast dagvagt. Medarbejderne kunne i øvrigt til enhver tid komme i kontakt med en ansvarlig repræsentant for virksomheden.

Arbejds miljøklagenævnet var ikke enig med Arbejdstilsynet og ophævede påbudet.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet var organiseret med udgangspunkt tæt på den daglige arbejdsgang, fordi den daglige leder indgik i sikkerhedsgruppen. Endvidere havde alle ansatte mulighed for at tale med sikkerhedsrepræsentanten ved vagtskifte, og de hold, hvor der hverken var sikkerhedsrepræsentanten eller daglig leder til stede under udførelse af arbejde, kunne til enhver tid komme i kontakt med en ansvarlig repræsentant for virksomheden. J.nr. 5900086-05

Nyhedsbreve fra Arbejdsmiljøklagenævnet kan findes på [www.ama.dk](http://www.ama.dk)

---

Dette nyhedsbrev udgives af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.  
Ansvarshavende redaktør er formand Lisbet Jensen