

Arbejds miljøklagenævnet har i perioden juli 2007 - til og med september 2007 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse. Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

---

## Indholdsfortegnelse:

<b>Lov om arbejdsmiljø .....</b>	<b>2</b>
Sag nr. 1.....	2
Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet .....	2
Sag nr. 2.....	2
Unge arbejde med tunge løft fra lager til transportkasser samt fra transportkasser til lager.....	2
Sag nr. 3.....	3
Påbud om tunge løft og bæring, og brug af autoriseret rådgiver .....	3
Sag nr. 4.....	4
Ikke pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation – løstansatte .....	4
Sag nr. 5.....	5
Sikkerhedsorganisation, ledelsens ansvar, løbende proces .....	5
Sag nr. 6.....	5
Strakspåbud/påbud med frist – ikke tilstrækkeligt belyst.....	5
Sag nr. 7.....	6
Tilladelse til at unge mellem 16 og 18 år betjener en golfboldeopsamler.....	6
Sag nr. 8.....	6
Kranførecertifikat til læsetruck med løfteåg.....	6
Sag nr. 9.....	6
Kontrol af efterkommelse af påbud. Nævnets kompetence.....	6
Sag nr. 10.....	7
Påbud om manglende kontrolanordning på ventilationsanlæg. Hjemvisning til Arbejdstilsynet på grund af mangelfulde oplysninger .....	7
Sag nr. 11 .....	7
Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet .....	7
Sag nr. 12.....	8
Velfærdsforanstaltninger for graveren ved en kirke.....	8

---

# Lov om arbejdsmiljø

---

## Sag nr. 1

Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet

Arbejdstilsynet har den 4. september 2006 givet påbud om løsning af det psykiske arbejdsmiljø og anvendelse af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i et arresthus.

Påbudene er givet efter en længere proces, der startede med Arbejdstilsynets besøg i perioden 20. maj 2003 til 27. februar 2004 med rapport om psykisk arbejdsmiljø og afgørelse om vilje/evne til selv at løse problemerne.

Arbejdstilsynets undersøgelse blev gennemført som interviews med rundvisning i arresten.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, fordi nævnet ikke fandt at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad havde taget stilling til hvilken samlet effekt de gennemførte foranstaltninger indtil tilsynsbesøget den 24. april 2006 havde haft på det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne i arresthuset. Arbejdstilsynet havde således ikke dokumenteret, at de ansatte i arresthuset herefter fortsat havde et særligt behov for kurser i konflikthåndtering o.lign., idet der dels ikke var en tilstrækkelig dokumentation i sagen for en øget risiko, f.eks. i form af flere episoder med vanskelige og måske voldelige indsatte, dels at det ikke var dokumenteret, hvorvidt de gennemførte forbedringer havde haft indvirkning herpå.

Ud fra en samlet vurdering af de foreliggende oplysninger fandt nævnet, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der fortsat var en risiko for psykisk træthed, stress og udbrændthed hos fængselsfunktionærerne i arresthuset (j.nr. 590000045-07 + 5900046-07).

---

## Sag nr. 2

Unge arbejde med tunge løft fra lager til transportkasser samt fra transportkasser til lager

Ved Arbejdstilsynets besøg på en virksomhed, blev det oplyst, at virksomheden beskæftiger 3 unge, som er fyldt 16 år og som går i 10. klasse. De unge arbejdede i gennemsnit 5 timer ugentligt med udpakning af ruder samt placering af ruderne i lagerreoler.

De unges arbejdsopgaver indebærer:

- Løft af ruder op fra kasser med en kant på 100-120 cm.
- Bæring af ruder fra kasserne til reoler. Bæreaftstanden kan variere fra få meter op til 20 m.
- Manuel isætning af ruder på hylder i reolerne fra gulvniveau, eller
- Løft af ruder op af trappestiger med henblik på at sætte ruderne på plads i reolerne.
- Ruderne kan veje fra få kg. op til 35 kg.

Arbejdstilsynet vurderede, at de unge udsættes for belastninger, der kan være sundhedsskadelige, da manuelt løft og bæring af ruder er kraftbetonet arbejde, som på kort eller langt sigt kan medføre gener i muskler, led og sener og som specielt kan give gener i ryg, nakke, skuldre og arme.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at træffe foranstaltninger, der sikrer, at unge under 18 år, ikke udsættes for tunge løft af ruder, herunder unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger i forbindelse med løft af ruder fra kasser, bæring af ruder samt placering af ruder i reoler. Arbejdet skal ske efter gældende bestemmelse om unges arbejde.

Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud, idet dels enkelte løft overstiger 12 kg., dels af løftene i øvrigt ikke kan foregå symmetrisk tæt på kroppen, og at der bæres over afstande, som betyder der skal ske en reduktion af byrdevægten (j.nr. 5900286-06).

---

### **Sag nr. 3**

#### **Påbud om tunge løft og bæring, og brug af autoriseret rådgiver**

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøg oplyst at 11 medarbejdere samt 3 unge ansatte manuelt pakker autoruder ud og placerer ruderne på lagerhylderne.

Følgende blev oplyst:

- At der foregår ud — og/eller pakning af ruder i 4 af ugens 5 arbejdsdage.
- At der årligt pakkes ca. 60.000 ruder på hovedlageret. Ruderne varierer i størrelse og vægt fra små sidespejle på få kg. til store busruder på 30 - 35 kg. i gennemsnit pakker hver medarbejder 100 ruder ugentligt.
- At en bagrude typisk vejer mellem 3 - 5 kg.
- At en forrude til almindelige personbiler typisk vejer mellem 5-10 kg.
- At forruder til andre typer køretøjer kan veje mellem 12 - 20 kg.
- At de ruder, der går flest af forsøges placeret indenfor midtlår og skulderhøjde på lageret.
- At det er meget normalt, at der dagligt for en ansat er 10-15 udpakninger - eller pakninger af de store ruder på 12-15 kg. foruden mange andre ruder.
- At der ikke anvendes tekniske hjælpemidler til udpakning eller pakning af ruderne.

Arbejdstilsynet konstaterede, at pakning af ruder foregik ved, at medarbejderen hentede ruder placeret forskellige steder på lagerhylderne, hvorefter ruderne blev placeret i transportkasser opstillet i mellemgangen.

Arbejdstilsynet vurderede, at ansatte på lageret, der er beskæftiget med udpakning samt pakning af ruder udsættes for belastninger, der kan være sundhedsskadelige. Manuelle løft og bæring af store ruder er kraftbetonet arbejde, som på kort eller langt sigt kan medføre gener i muskler, led og sener og som specielt kan give gener i ryg, nakke, skuldre, arme og fingerled. Desuden var der forværende faktorer.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden, at arbejdet med udpakning og placering af ruder i lagerreolerne samt pakning af ruder i transportkasser skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

- Der skal anvendes egnede tekniske hjælpemidler.
- Arbejdspladsen skal være hensigtsmæssigt indrettet.
- Byrden skal kunne håndteres forsvarligt.

Derudover skulle virksomheden bruge en autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Nævnet fastholdt påbudene, idet der foregik pakning af ruder i 4 af ugens 5 dage, at ruderne varierer i størrelse og vægt, at der pakkes i gennemsnit 100 ruder ugentligt, at en ansat dagligt har 10-15 udpakninger – eller pakninger af de store ruder på 12-15 kg., at håndteringen foregår med uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, såsom vrid i ryggen ved asymmetrisk løft/bæring ved udtagning og isætning af ruder fra lagerreoler til transportkasser opstillet 15-20 meter fra reolerne, ved nedstigning/opstigning på trappestiger med ruder samtidig med løft og bæring af ruder, herunder at løftene foregår i underarmafstand-3/4 arms afstand. Desuden var der forværende faktorer, idet rudernes form og størrelse gør dem uhandterlige og ustabile, så løft ved bæring er asymmetrisk og der foregår enhåndsbæring, løft over skulderhøjde ved placering af ruder i transportkasse, bæring over mere end 2 meter, bæring på uhensigtsmæssigt underlag i form af trappestiger med smalle trin og manglende skridhæmmende belægning samt gelænder (j.nr. 5900287-06 + 5900122-07).

---

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

##### **Ikke pligt til at oprette en sikkerhedsorganisation – løstansatte**

Under tilsynsbesøg fik Arbejdstilsynet oplyst, at en restaurant beskæftigede i alt 3 heltidsansatte i køkkenet og 1 deltidsansat i restauranten. Herudover var tilknyttet ca. 30 personer, som var beskæftiget med servering. De pågældende var løstansatte (tilkaldevikarer).

Arbejdstilsynet traf afgørelse om at virksomheden skulle etablere en sikkerhedsorganisation. Arbejdstilsynet lagde ved afgørelsen vægt på, at det følger af arbejdsmiljøloven at virksomheder med 10 ansatte eller derover skal etablere en sikkerhedsorganisation.

Virksomheden oplyste, at tilkaldevikarerne havde mulighed for at takke nej til arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudet.

Nævnet fandt ikke, at der var tale om 10 ansatte eller derover i virksomheden.

Nævnet lagde vægt på, at der med undtagelse af de 3 fuldtidsansatte, der var beskæftiget i køkkenet og 1 deltidsansat i restauranten, var tale om enkeltstående og uafhængige arbejdsforhold, hvor der blev indgået aftale ved hver enkelt beskæftigelse og hvor de tilknyttede personer kunne takke nej til tilbud om arbejde, hvorfor disse ikke skulle medregnes i opgørelsen over antallet af ansatte (j. nr. 5900005-07).

## **Sag nr. 5**

Sikkerhedsorganisation, ledelsens ansvar, løbende proces

Arbejdstilsynet fik i forbindelse med et tilsynsbesøg oplyst, at en virksomhed beskæftigede i alt 20 personer.

Under besøget blev det oplyst, at der ikke var nogen ansatte, der ønskede at være sikkerhedsrepræsentant.

Arbejdstilsynet afgav påbud, om at virksomheden skulle etablere en sikkerhedsorganisation.

Virksomheden havde i forlængelse af besøget sendt et brev til de ansatte, hvori man anmodede de ansatte om at oplyse om de ønskede at være sikkerhedsrepræsentant eller ikke. Alle oplyste, at de ikke ønskede at være sikkerhedsrepræsentant.

Nævnet fandt at virksomheden havde pligt til at etablere en sikkerhedsorganisation. Nævnet bemærkede, at pligten til at etablere en sikkerhedsorganisation betød, at arbejdsgiveren skal gøre en stor indsats for at få de ansatte til at indgå i en sikkerhedsorganisation. Nævnet fandt ikke, at virksomheden med brevene til de enkelte ansatte havde gjort en stor indsats for at få de ansatte til at indgå i sikkerhedsorganisationen (j.nr. 5900086-07).

---

## **Sag nr. 6**

Strakspåbud/påbud med frist – ikke tilstrækkeligt belyst

Arbejdstilsynet vurderede i forbindelse med et tilsynsbesøg på en grafisk virksomhed, at virksomhedens to falsemaskiner ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlige, idet det var muligt at række ind til falseknivene under maskinernes drift med risiko for skade/amputation af fingre/hænder som mulig følge.

Arbejdstilsynet gav påbud om at maskinerne skulle sikres. Påbudet blevet givet som et strakspåbud.

I klagen blev det bl.a. anført, at der ikke var grundlag for udstedelse af et påbud, idet maskinen skønnedes at være sikret tilstrækkeligt, og at medarbejderne var instrueret, og at strakspåbudet var i strid med praksis.

Arbejds miljøklagenævnet ændrede delvist Arbejdstilsynets afgørelse.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomhedens to falsemaskiner skal sikres, således at de medarbejdere, der betjente maskinerne ikke kom i berøring/kontakt med falseknivene.

Arbejds miljøklagenævnet fandt derimod ikke med de foreliggende oplysninger at der var grundlag for at give et strakspåbud. Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til om strakspåbud var i strid med praksis, herunder Arbejdstilsynets praksis i lignende sager.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste derfor spørgsmålet, om der var grundlag for at udstede et strakspåbud til fornyet behandling og afgørelse i Arbejdstilsynet (j.nr. 5900118-07).

---

### **Sag nr. 7**

#### **Tilladelse til at unge mellem 16 og 18 år betjener en golfboldeopsamler**

En golfklub havde søgt om dispensation til, at unge mellem 16 og 18 år, der havde erhvervet traktorkørekort, måtte betjene klubbens boldopsamler, under forudsætning af, at der var installeret sædekontakt, således at motoren stoppede, når sædet ikke blev benyttet.

Arbejdstilsynet havde meddelt afslag på ansøgningen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt at unge mellem 16 og 18 år kan betjene golfklubbens boldopsamler under forudsætning af, at den unge har traktorkørekort, at maskinen forsynes med sædekontakt, således at motoren stopper, når sædet ikke benyttes, og at brændstof påfyldes af en person over 18 år (j.nr. 5900006-07).

---

### **Sag nr. 8**

#### **Kranførecertifikat til læssetruck med løfteåg**

Virksomheden havde spurgt Arbejdstilsynet om, hvorvidt der kræves kranførecertifikat til virksomhedens læssetruck med løfteåg.

Læssetruckken havde hverken støtteben eller krankrog, men et fast monteret løfteåg.

Alle virksomhedens truckførere havde gaffeltruckførercertifikat.

Arbejdstilsynet meddelte, at læssetruckken med løfteåg krævede kranførecertifikat.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ligeledes, at læssetruckken med løfteåg krævede kranførecertifikat, men hjemviste spørgsmålet om dispensation til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling hertil (j.nr. 5900111-07).

---

### **Sag nr. 9**

#### **Kontrol af efterkommelse af påbud. Nævnets kompetence**

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger der sikrer, at arbejdet ved automatisk styret palleretteanlæg kan foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden meldte tilbage til Arbejdstilsynet med oplysninger om, hvad der var gjort for at efterkomme påbudet.

Arbejdstilsynet besøgte igen virksomheden for at kontrollere efterkommelsen af ovennævnte påbud.

Arbejdstilsynet udfærdigede efterfølgende en afgørelsesskrivelse. Arbejdstilsynet mente, at da der var mulighed for at komme i kontakt med klemningszoner i automatisk styrede palleretteanlæg, var påbuddet ikke effektivt efterkommet med hensyn til forebyggelse mod klemningsfare.

Klagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets vurdering af at påbuddet ikke var efterkommet, ikke er en afgørelse i henhold til arbejdsmiljøloven, og klagenævnet har derfor ikke kompetence til at behandle klagen herover.

Efter arbejdsmiljølovens § 81, stk. 1 kan klagenævnet behandle klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven (j.nr. 5900120-07).

---

### **Sag nr. 10**

**Påbud om manglende kontrolanordning på ventilationsanlæg. Hjemvisning til Arbejdstilsynet på grund af mangelfulde oplysninger**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i et pizzeria at den mekaniske ventilation ikke var forsynet med en kontrolanordning, der med lys og/eller lyd angiver utilstrækkelig funktion af ventilationsanlægget (alarm).

Virksomhedens indehaver oplyste, at der jævnligt grilles, steges og frituresteges i køkkenet, men fandt at en eksisterende lampe måtte kunne opfylde kravet til alarm.

Det er Arbejdstilsynets opfattelse, at Arbejdstilsynets afgørelse er truffet på et mangelfuldt grundlag, idet der manglede oplysninger om hvorvidt og i hvilket omfang den eksisterende lampe havde funktion som kontrolanordning, herunder om denne udløste en alarm i form af et lyssignal (j.nr. 5900077-07).

---

### **Sag nr. 11**

**Påbud om psykisk arbejdsmiljø i arresthus og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet**

Den 19. april 2006 besøgte Arbejdstilsynet arresthuset, hvor man afholdt et indledende møde med medlemmer af sikkerhedsudvalget, efterfulgt af en gruppesamtale med ansatte. Herefter blev der foretaget en rundgang. På et afsluttende møde med medlemmer af sikkerhedsudvalget blev Arbejdstilsynets indtryk og vurderinger drøftet og formidlet.

Den 1. november 2006 gav Arbejdstilsynet påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at imødegå de i afgørelsen anførte psykiske arbejdsmiljøbelastninger for fængselsfunktionærerne ved arresthuset.

Endvidere gav Arbejdstilsynet påbud om, at der skulle bruges en autoriseret rådgiver til løsning af de psykiske arbejdsmiljøproblemer ved arresthuset.

Påbudene er givet efter en længere proces, der startede med tilsynsbesøg i 2003 med rapport om psykisk arbejdsmiljø og afgørelse om vilje/evne til selv at løse problemerne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, fordi nævnet fandt, at de høje krav til arbejdet sammenholdt med manglende instruktion og et antal indsatte, der konstant ligger over de fastsatte mål, på kort sigt medfører risiko for stress og psykisk træthed og på langt sigt risiko for udbrændthed og depression som følge af psykisk udmattelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt samtidig den efterkommelsesfrist, der var fastsat for påbudet samt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900026-07 + 5900027-07).

---

## **Sag nr. 12**

### **Velfærdsforanstaltninger for graveren ved en kirke**

Ved en kirke med tilhørende kirkegård var der ikke velfærdsfaciliteter, i form af toilet, håndvask og badefaciliteter til rådighed for graveren. Der var heller ikke spiseplads i et egnet lokale.

I kirkens kapel var et rum med toilet og håndvask med koldt vand, som kunne benyttes. Der var offentlig adgang til dette rum.

Graverarbejdet ved kirken havde et omfang svarende til 11,1 timer ugentligt og omfattede bl.a. egentligt graverarbejde.

I samme pastorat, men under et andet menighedsråd, var yderligere en kirke, som havde fuldt udbyggede velfærdsfaciliteter.

Der var indgået en aftale mellem de to menighedsråd om, at velfærdsforanstaltningerne ved den anden kirke frit kunne benyttes. Afstand mellem kirkerne var oplyst til at være ca. 5 km.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at menighedsrådet skulle træffe foranstaltninger således, at den/de ansatte har adgang til toilet, håndvask, bade- og omklædningsfaciliteter samt egnet spiseplads, hvis der var spisepause under arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet der efter reglerne på arbejdsstedet skal være toilet og håndvask, samt spiseplads, hvis der er spisepauser under arbejdet. Arbejdsmiljøklagenævnet lagde dels vægt på at arbejdet for graveren er kirken, kirkegården, kapel m.v. under menighedsrådet som arbejdsgiver, og at graveren alene har mulighed for at benytte toilet og håndvask uden varmt vand, ligesom der kræves bademulighed for graveren, da arbejdet som graver er tilsmudsende på grund af jord og ligrester, samt arbejdet kan være fysisk anstrengende og vådt på grund af vejrforhold (j.nr. 5900041-07).

---



*Tidligere Nyhedsbreve kan findes på siden "Publikationer" under "Nyhedsbreve, statistik m.v. om AMA og AMK", "Nyhedsbreve fra AMK" med start på klagenævnets hjemmeside [www.ama.dk](http://www.ama.dk).*

---

*Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat.*

*Ansvarlig for nyhedsbrevet er specialkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.*

---