

Nyhedsbrev nr. 5/2012

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

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (70.....).

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	1
Sag nr. 1 Hjemvisning af påbud om håndtering af frugt og grønt i en dagligvarebutik	1
Sag nr. 2	2
Påbud om manuel håndtering af frugt- og grønt i en dagligvarebutik.....	2
Sag nr. 3	3
Påbud om at udføre opbygning af flypaller og flycontainere sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.....	3
Sag nr. 4	5
Påbud om at udføre håndtering af postsække og pakker sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.....	5
Sag nr. 5	7
Påbud om at forebygge psykiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres og brug af arbejdsmiljørådgiver.....	7
Sag nr. 6	8
En ansat var klageberettiget i sag om mobning – Fastholdelse af afgørelse om ophævelse af påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.....	8
Sag nr. 7	9
Påbud om at etablere mekanisk udsugning i en synshal	9
Sag nr. 8	10
Påbud om eftersyn og vedligeholdelse af kompressor anlæg til luftforsyning af åndedrætsværn	10
Sag nr. 9	11
Afslag på ansøgning om tilladelse til, at en 12-årig kan sælge lodsedler.....	11

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1 Hjemvisning af påbud om håndtering af frugt og grønt i en dagligvarebutik

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et påbud om at sikre forsvarlig håndtering af frugt og grønt i en dagligvarebutik, da det var oplyst hvordan vægten af kasser med frugt og grønt, som havde en vægt over 9 kg, fordelte sig, og hvordan de forværende faktorer fordelte sig i forhold til vægten på kasserne, ligesom det ikke var oplyst, hvor de enkelte kasser skulle placeres.



Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik, at en ansat på 50 minutter løftede 115 kasser med en vægt på mellem 1 og 14 kilo. Ud af de 115 kasser blev 43 kasser med en vægt over 9 kilo løftet i $\frac{3}{4}$ arms afstand med enten vrid eller foroverbøjning af ryggen undervejs i løftet.

Det blev oplyst, at det samlede arbejde varer 3 timer om dagen, 5 dage om ugen og blev varetaget af 3 medarbejdere, og at leverancen på tilsynsdagen var 7 paller, hvoraf 3 paller blev tømt i løbet af de 50 minutter, som Arbejdstilsynet iagttog.

Det var i øvrigt oplyst, at varerne skulle placeres på såkaldte "øer", der havde to niveauer.

På den baggrund gav Arbejdstilsynet virksomheden påbud om at sikre manuel håndtering af frugt og grønt og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Regler

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler. Hvis dette ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at en arbejdsgiver skal efterkomme påbud om brug af en arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en afgørelse om overtrædelse af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som er angivet i bekendtgørelsens kapitel 3.

Det fremgår af § 9, stk. 1, i samme bekendtgørelses kapitel 3, at løft af byrder, der udføres som en sædvanlig arbejdsfunktion ved vægtgrænser, der overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand, er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, hvis der samtidig forekommer en eller flere forværende faktorer i form af uhåndterlig eller ustabil byrde, asymmetrisk løft, løft over skulderhøjde eller under knæhøjde, bæring af byrden mere end 2 meter, utilstrækkelig plads og uhensigtsmæssigt underlag.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn hjemviste sagen og lagde vægt på, at det ikke fremgik af Arbejdstilsynets beskrivelse, hvordan vægten af de af Arbejdstilsynet konstaterede 43 kasser med en vægt over 9 kg fordelte sig. Det var således ikke oplyst, hvor mange af kasserne, der vejede 9 kg, og hvor mange, der vejede 14 kg, og hvordan de forværende faktorer fordelte sig i forhold til vægten på kasserne, ligesom det ikke var oplyst, hvor de enkelte kasser skulle placeres på "øernes" forskellige niveauer (**j.nr. 7000129-12 og 7000130-12**).

Sag nr. 2

Påbud om håndtering af frugt- og grønt i en dagligvarebutik

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om forsvarlig håndtering af kasser med frugt og grønt i en dagligvarebutik, da der blev løftet tunge byrder i $\frac{3}{4}$ arms afstand og med forværende faktorer i form af foroverbøjning og vrid i ryggen.

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik, at en ansat på 76 minutter udførte 63 løft af kasser med frugt og grønt, hvoraf de 27 løft udgjorde løft af kasser med en vægt på 9-18 kg, hvor løftene blev udført i $\frac{3}{4}$ arms afstand.

De 27 løft udgjorde 4 løft på 18 kg, 7 løft på 15 kg, 3 løft på 14 kg, 1 løft på 13,5 kg, 5 løft på 11 kg og 4 løft på 10 kg, og de 27 løft blev alle udført med forværende faktorer i form af enten foroverbøjning af ryggen og vrid i ryggen eller foroverbøjning af ryggen alene.

Det blev desuden oplyst, at den ansatte satte frugt og grønt på plads ca. 2 timer hver dag, og ca. 8-10 timer om ugen.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at planlægge, tilrettelægge og udføre manuel håndtering af frugt og grønt fuldt forsvarligt samt påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Regler

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler. Hvis dette ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at en arbejdsgiver skal efterkomme påbud om brug af en arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en afgørelse om overtrædelse af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som er angivet i bekendtgørelsens kapitel 3.

Det fremgår af § 9, stk. 1, i samme bekendtgørelses kapitel 3, at løft af byrder, der udføres som en sædvanlig arbejdsfunktion ved vægtgrænser, der overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand, er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, hvis der samtidig forekommer en eller flere forværende faktorer i form af uhåndterlig eller ustabil byrde, asymmetrisk løft, løft over skulderhøjde eller under knæhøjde, bæring af byrden mere end 2 meter, utilstrækkelig plads og uhensigtsmæssigt underlag.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at der blev løftet tunge byrder, i $\frac{3}{4}$ arms afstand og med forværende faktorer, som konstateret af Arbejdstilsynet, ligesom et enigt nævn fastholdt, at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet (**j.nr. 7000140-12 og 7000141-12**).

Sag nr. 3

Påbud om at udføre opbygning af flypaller og flycontainere sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om håndtering af byrder ved opbygning af flypaller og flycontainere, da der blev løftet og båret tunge kasser på 11 kg, 20 kg, 25 kg, og 41,5 kg og dunke på 25 kg henholdsvis i underarms - $\frac{3}{4}$ arms afstand med forværende faktorer i form af foroverbøjet ryg og med vrid i ryggen ved placering på paller og i containere.

Nævnet hjemviste påbud om arbejdsmiljørådgiver, da der var tekniske hjælpemidler til brug for løftearbejde på stedet, og det ikke var dokumenteret om løftene var et led i den sædvanlige arbejdsfunktion, og om arbejdsmiljøproblemet tidligere havde været løst på samme arbejdssted ved brug af de tekniske hjælpemidler.

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der ved enkeltløft blev håndteret 2,5 meter lange kasser, som vejede 20 kg. Kaserne blev taget i $\frac{3}{4}$ arms afstand fra kroppen og båret cirka 8 meter i underarms afstand, og sat på en flypalle i $\frac{3}{4}$ arms afstand, samtidig med at der forekom vrid og foroverbøjning i ryggen.

Arbejdstilsynet så også, at en kasse med en vægt på 41,5 kg blev båret ca. 4 meter af 2 ansatte, som ved løftet bar kassen i $\frac{3}{4}$ arms afstand fra kroppen.

På dette sted var der etableret et sugelanlæg til brug ved løft, men dette blev ikke benyttet, og det blev oplyst, at det var på grund af tidspres.

Desuden konstaterede Arbejdstilsynet, at der ved pakning af flycontainere blev løftet 4 kasser med en vægt på 25 kg fra gulvet, hvorved løftet foregik med foroverbøjet ryg og vrid i ryggen til afsætning, som foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand.

To af kasserne skulle placeres længst inde i flycontaineren, hvor den ansatte stod med foroverbøjet ryg, da den ansatte ikke kunne stå oprejst inde i flycontaineren.

Endelig blev 2 dunke med en vægt på hver 25 kg samt en kasse på 11 kg håndteret fra gulvhøjde med foroverbøjet ryg, i $\frac{3}{4}$ arms afstand og med vrid i kroppen ved afsæt i flycontaineren.

På dette sted var der ikke etableret tekniske hjælpemidler, hvor dette arbejde foregik.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre at opbygning af flypaletter og flycontainere udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt et rådgiverpåbud.

Regler

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler. Hvis dette ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt, jf. de faktorer der er angivet i bekendtgørelsens bilag.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at en arbejdsgiver skal efterkomme påbud om brug af en arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en afgørelse om overtrædelse af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som er angivet i bekendtgørelsens kapitel 3.

Det fremgår af § 9, stk. 1, i samme bekendtgørelses kapitel 3, at løft af byrder, der udføres som en sædvanlig arbejdsfunktion ved vægtgrænser, der overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand, er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, hvis der samtidig forekommer en eller flere forværrende faktorer i form af uhåndterlig eller ustabil byrde, asymmetrisk løft, løft over skulderhøjde eller under knæhøjde, bæring af byrden mere end 2 meter, utilstrækkelig plads og u hensigtsmæssigt underlag.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud om håndtering af byrder ved opbygning af flypaller og flycontainere, men hjemviste Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver,

Nævnet vurderede, at håndteringen af de byrder, som det fremgik af Arbejdstilsynets beskrivelse ved opbygningen af flypaller og flycontainere ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der ved enkeltløft blev håndteret 2,5 meter lange kasser, som vejede 20 kg, at disse blev taget i $\frac{3}{4}$ arms afstand og båret cirka 8 meter i underarms afstand, og sat på en flypalle i $\frac{3}{4}$ arms afstand, med vrid og foroverbøjning i ryggen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at en kasse på 41,5 kg blev båret ca. 4 meter af 2 ansatte, som bar kassen i $\frac{3}{4}$ arms afstand fra kroppen.

Med hensyn til pakning af flycontainere lagde nævnet vægt på, at der blev løftet 4 kasser med en vægt på 25 kg fra gulvet med foroverbøjet ryg og vrid i ryggen, og at afsætning skete i $\frac{3}{4}$ arms afstand.

Med hensyn til placeringen inde i flycontaineren lagde nævnet vægt på, at den ansatte stod med foroverbøjet ryg, da den ansatte ikke kunne stå oprejst inde i flycontaineren.

Endelig lagde nævnet vægt på, at de 2 dunke, som vejede hver 25 kg og en kasse på 11 kg blev håndteret fra gulvhøjde med foroverbøjet ryg, i $\frac{3}{4}$ arms afstand og med vrid i kroppen ved afsæt i flycontaineren.

Med hensyn til påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver fandt nævnet, at den omstændighed at de tilstedeværende tekniske hjælpemidler til brug for løftearbejde ikke blev benyttet, ikke i sig selv dokumenterer at det konstaterede løftearbejde, sker som et led i den sædvanlige arbejdsfunktion, ligesom det ikke kan afvises, at arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted (**j.nr. 7000217-12 og 7000218 -12**).

Sag nr. 4

Påbud om at udføre håndtering af postsække og pakker sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om håndtering af postsække og pakker på mellem 16,2 kg og 26,1 kg, som blev løftet med $\frac{3}{4}$ arms afstand og med asymmetriske løft med vrid i kroppen.

Nævnet hjemviste påbud om arbejdsmiljørådgiver, da der var tekniske hjælpemidler til brug for løftearbejde på stedet, og det ikke var dokumenteret om løfterne var et led i den sædvanlige arbejdsfunktion, og om arbejdsmiljøproblemet tidligere havde været løst på samme arbejdssted ved brug af de tekniske hjælpemidler.

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der på en virksomhed blev håndteret postsække og pakker med en vægt på mellem 16,2 kg og 26,1 kg, og at disse blev håndteret ved asymmetriske løft med vrid i kroppen, sækkene og pakkerne blev løftet med $\frac{3}{4}$ arms afstand fra kroppen, når de blev løftet fra bagagevogne i en række til vogne i en anden række.

Desuden konstaterede Arbejdstilsynet, at den ansatte stod foroverbøjet og med strakte arme skubbende og rykkede postsække og pakker, når de blev placeret i flycontainer. Der fremkom også ved den manuelle håndtering asymmetriske løft med vrid i ryggen og sidebøjning i kroppen, når postsække og pakker skulle pakkes i flycontainerens inderste del, hvor løftet blev afsluttet med løft i $\frac{3}{4}$ arms afstand.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var tekniske hjælpemidler til brug ved løft på stedet, men de blev ikke benyttet, og det blev oplyst af de ansatte på stedet, at de ikke mente, at de håndterede postforsendelser vejede så meget, at der var behov for at anvende disse.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre håndtering af postsække og pakker udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt et rådgiverpåbud.

Regler

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler. Hvis dette ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

Det fremgår af § 4, i samme bekendtgørelse, at vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt, jf. de faktorer der er angivet i bekendtgørelsens bilag.

Det fremgår af § 5, i samme bekendtgørelse, at byrdens vægt, form, overflade, dens placering før og efter håndteringen og det antal gange, byrden flyttes, skal så vidt muligt afpasses således, at den manuelle håndtering ikke medfører fare for sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 6, i samme bekendtgørelse, at egnede tekniske hjælpemidler skal bruges, når det er muligt og hensigtsmæssigt, og altid når den manuelle transport indebærer fare for sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at en arbejdsgiver skal efterkomme påbud om brug af en arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en afgørelse om overtrædelse af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som er angivet i bekendtgørelsens kapitel 3.

Det fremgår af § 9, stk. 1, i samme bekendtgørelses kapitel 3, at løft af byrder, der udføres som en sædvanlig arbejdsfunktion ved vægtgrænser, der overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand, er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, hvis der samtidig forekommer en eller flere forværende faktorer i form af uhåndterlig eller ustabil byrde, asymmetrisk løft, løft over skulderhøjde eller under knæhøjde, bæring af byrden mere end 2 meter, utilstrækkelig plads og uhensigtsmæssigt underlag.

Afgørelse

Et enig Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at håndteringen af postsække og pakker, som det foregik ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, ikke var planlagt, tilrettelagt og blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Med hensyn til påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver fandt nævnet, at den omstændighed at de tilstedeværende tekniske hjælpemidler til brug for løftearbejde ikke blev benyttet, ikke i sig selv dokumenterer, at det konstaterede løftearbejde sker som et led i den sædvanlige arbejdsfunktion, ligesom det ikke kan afvises, at arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted (**j.nr. 7000213-12 og 7000214 -12**).

Sag nr. 5

Påbud om at forebygge psykiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres og brug af arbejdsmiljørådgiver

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om psykiske belastninger i form af stor arbejdsmængde og tidspres i en kommunes Børne- og familieafdeling, samt påbud om at bruge en arbejdsmiljørådgiver, da der ved et kontrolbesøg fortsat blev konstateret mange akutte arbejdsopgaver med spidsbelastninger og tidspres. Mange opgaver er komplekse og tunge, og det var ikke muligt at overholde frister eller have indflydelse på prioriteringen af egne sager.

Flere ansatte havde alvorlige stresssymptomer, og den tidsmæssige udstrækning af problemerne havde været lang, og kommunen havde trods Arbejdstilsynets tidligere afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, ikke løst problemerne, som kommunen anerkendte, og selv fandt det nødvendigt at arbejde med en forbedring af forholdene.

Arbejdstilsynet besøgte Børne- og Familieafdelingen i en kommune ved et uanmeldt og et anmeldt kontrolbesøg, som en opfølgning på afgørelser om psykisk arbejdsmiljø blandt andet om, at kommunen skulle forebygge stor arbejdsmængde og tidspres i en del af afdelingen.

Ved besøgene fandt Arbejdstilsynet, at der fortsat var mange akutte arbejdsopgaver, som giver spidsbelastninger og tidspres for nogle af de ansatte i en del af afdelingen.

Der var trods en opnormering af med en 30 timers stilling sket en konstant forøgelse i antallet af opgaver.

Det blev oplyst, at de ansatte ikke kunne nå de lovgivningsmæssige tilsyn, og problemerne med stor arbejdsmængde og tidspres havde blandt andet medført et anstrengt samarbejde med en anden del af afdelingen.

Det blev desuden oplyst, at der er tale om et uholdbart arbejdspress for de ansatte, og at flere ansatte har alvorlige stresssymptomer, som kan henføres til den utilstrækkelige forebyggelse af risikofaktoren ved stor arbejdsmængde og tidspres.

Kommunen havde selv konstateret, at der i afdelingen fortsat er behov for yderligere prioritering af opgaverne, idet der er pres på opgaveløsningen.

Regler

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

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

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er nævnt i bekendtgørelsens bilag.

Det fremgår af § 7, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet.

Det fremgår af § 6, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, at en arbejdsgiver skal efterkomme påbud om brug af en arbejdsmiljørådgiver, når Arbejdstilsynet afgiver en afgørelse om overtrædelse af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som er angivet i bekendtgørelsens kapitel 3.

Det fremgår af § 36, i samme bekendtgørelses kapitel 3, at der skal bruges en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, når der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der giver anledning til, at Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at kommunen skal forebygge psykiske belastninger som følge af stor arbejdsmængde og tidspres, og som følge heraf bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at efterkomme påbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at der fortsat er mange akutte arbejdsopgaver med spidsbelastninger og tidspres, idet der trods opnormering fortsat er sket en forøgelse af antallet af opgaver, hvoraf mange er komplekse og tunge, og det ikke er muligt at overholde lovgivningsmæssige frister eller have indflydelse på prioriteringen af egne sager.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det er oplyst at flere ansatte har alvorlige stresssymptomer, og at tidsmæssige udstrækning af problemerne med stor arbejdsmængde og tidspres havde været lang, og at kommunen trods Arbejdstilsynets tidligere afgørelse om psykisk arbejdsmiljø ikke havde været i stand til at løse problemerne.

Endelig lagde nævnet vægt på, at kommunen i forbindelse med høringssvar i sagen anerkendte problemstillingerne vedrørende tids- og arbejdspress i afdelingen, og at det er nødvendigt at arbejde med en forbedring af disse forhold (**j.nr. 7000289-12 og 7000290-12**).

Sag nr. 6

En ansat var klageberettiget i sag om mobning – Fastholdelse af Arbejdstilsynets afgørelse om ophævelse af påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt en tidligere ansat klageberettiget i forhold til Arbejdstilsynets afgørelse om ophævelse af påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i en SFO, da den ansatte havde en væsentlig og individuel interesse i

sagen udfald, da den ansatte havde bedt Arbejdstilsynet om at vurdere det psykiske arbejdsmiljø, og den ansatte var ansat på det tidspunkt, hvor den ansatte havde henvendt sig til Arbejdstilsynet.

En ansat i en SFO bad Arbejdstilsynet om at vurdere det psykiske arbejdsmiljø i SFOén. Den ansatte havde cirka 14 dage før fået meddelelse fra sin arbejdsgiver om, at den ansatte påtænkte afskediget med et opsigelsesvarsel på 6 måneder.

Arbejdstilsynet gennemførte cirka 2 måneder efter henvendelsen tilsyn i SFOén og traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at kommunen skulle undersøge det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet lagde ved afgørelsen blandt andet vægt på en gennemført trivselsundersøgelse, som blev udført 1½ år forud for påbuddet.

Arbejdstilsynet ophævede imidlertid undersøgelsespåbuddet efter en klage fra kommunen over undersøgelsespåbuddet. Den tidligere SFO ansatte klagede over ophævelsen af påbuddet til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Regler

Det fremgår af § 21, i arbejdsmiljøloven, at en arbejdsgiver skal foretage undersøgelse, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, når Arbejdstilsynet forlanger det. Undersøgelse skal foretages for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt, at den ansatte er klageberettiget i forhold til Arbejdstilsynets afgørelse om ophævelse af påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at udføre undersøgelsen, idet nævnet fandt at den ansatte havde en væsentlig og individuel interesse i sagen udfald.

Nævnet lagde vægt på, at den ansatte havde bedt Arbejdstilsynet om at vurdere det psykiske arbejdsmiljø. Nævnet lagde herved til grund, at den ansatte var ansat på det tidspunkt, hvor den ansatte havde henvendt sig til Arbejdstilsynet.

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt imidlertid ikke grundlag for undersøgelsespåbuddet, og fastholdt således Arbejdstilsynets ophævelse heraf, idet Arbejdstilsynet havde lagt vægt på den 1½ år gamle trivselsrapport (**j.nr. 7000241-12 og 7000339-12**).

Sag nr. 7

Påbud om at etablere en mekanisk udsugning i en synshal

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om mekanisk udsugning i en synshal, hvor køretøjer kørte ind- og ud af synshallen. Der var ikke var mekanisk udsugning i hallen, og der blev blæst udstødningsgas ud i synshallen. Udstødningsgas indeholder partikler, der er sundhedsskadelige. Dette gælder både udstødningsgas fra dieselmotorer og fra benzinmotorer.

Ved et tilsynsbesøg i en biltilsynshal konstaterede Arbejdstilsynet, at der ikke var etableret udsugning i synshallen, og at køretøjer, der skulle synes, kørte ind og ud af synshallen ved egen motorkraft, hvorved der blev blæst udstødningsgas ud i synshallen.

Ved besøget stod porten åben under hele tilsynet.

Synshallen havde et areal på 380 m² og en loftshøjde på cirka 6 meter, og der var 2 ansatte, der arbejdede med syn af køretøjer i tidsrummet kl. 8 – 16 alle hverdage.

Det var køretøjer under 3500 kg, der blev synet. Der blev synet mellem 25 – 40 køretøjer dagligt. Der blev både synet diesel- og benzindrevne køretøjer.

Regler

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

Det fremgår af § 35, stk. 1, og stk. 3, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at der skal etableres en mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen på det sted, hvor den udvikles, hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter eller lignende, der er sundhedsskadelige.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at der skal etableres en mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjerner udstødningsgasser ved ind- og udkørsel af køretøjer i synshallen.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke var mekanisk udsugning i hallen, og at der ved Arbejdstilsynets tilsyn blev konstateret at køretøjer, der skulle synes, kørte ind og ud af synshallen, hvorved der blev blæst udstødningsgas ud i synshallen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at udstødningsgas indeholder partikler, der er sundhedsskadelige. Dette gælder både udstødningsgas fra dieselmotorer og fra benzinmotorer (**J.nr. 7000281-12 og 7000282-12**).

Sag nr. 8

Påbud om eftersyn og vedligeholdelse af kompressor anlæg til luftforsyning af åndedrætsværn

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om eftersyn og vedligeholdelse af et kompressor anlæg til brug for luftforsyning til åndedrætsværn, da der ikke var foretaget eftersyn af det samlede anlæg som helhed, og fordi det ikke kunne dokumenteres, at anlægget jævnlige blev kontrolleret. Nævnet lagde vægt på, at forurenede åndemiddelluft kan være sundhedsskadelig.

Arbejdstilsynet havde ved et tilsyn konstateret en kompressoropstillet i et skur med luftindtag samme sted. Der var ikke monteret tørreenhed og dobbeltfiltre før udtag til åndemiddelluft, ligesom der blev anvendt slanger, som ikke er godkendt til åndemiddelluft.

Ved tilsynsbesøget blev det oplyst, at virksomheden havde en ansat, som 1-2 dage om ugen udførte arbejdet med autolakering og klargøring. Den ansatte anvender trykluftforsyning åndedrætsværn under arbejdet, ligesom indehaveren anvender anlægget til under-vogsbehandling.

Der var ikke foretaget eftersyn af kompressor anlægget af en sagkyndig på trykluftsområdet, ligesom der ikke var foretaget målinger af luftkvaliteten i anlægget.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at gennemføre eftersyn af anlæg til åndeluft til åndemiddelluft, herunder kontrolmålinger af luften i anlægget.

Regler

Det fremgår af § 2, stk. 1 og stk. 3, nr. 2 og 3, i arbejdsmiljøloven, at loven gælder for arbejde for en arbejdsgiver, og at lovens regler om arbejdets udførelse og tekniske hjælpemidler tillige gælder for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

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

Det fremgår af § 45, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at tekniske hjælpemidler skal indrettes og anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 13, nr. 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at der skal træffes effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte, hvor arbejdsprocessen eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår, rummer mulighed for sygdomssmitte.

Det fremgår af § 16, i samme bekendtgørelse, at unødigt påvirkning af stoffer og materialer skal undgås.

Det fremgår af § 14, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at det ved passende eftersyn og vedligeholdelse skal sikres, at et teknisk hjælpemiddel til stadighed under anvendelse holdes i forsvarlig stand.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden ved passende eftersyn og vedligeholdelse skal sikre, at virksomhedens kompressor anlæg til stadighed under anvendelse holdes i forsvarlig stand.

Nævnet lagde herved vægt på, at der ikke var foretaget eftersyn af det samlede kompressor anlæg som helhed, og at virksomheden ikke kunne dokumentere, at det jævnlige kontrolleres, om kompressor anlægget er i orden, herunder om der foretages de nødvendige målinger. Nævnet lagde desuden vægt på, at forurenede åndemiddelluft kan være sundhedsskadelig (**j.nr. 7000287–12**).

Sag nr. 9

Afslag på ansøgning om tilladelse til, at en 12-årig kan sælge lodsedler

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse truffet af politiet om afslag på en ansøgning om tilladelse til, at en 12 årig kan sælge lodsedler for en forening, da salget af lodsedler for foreningen karakteriseres som arbejde for en arbejdsgiver i henhold til arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om unges arbejde.

Nævnet lagde vægt på, at politiet kan give tilladelse til, at børn under 13 år erhvervsmæssigt kan optræde, deltage eller medvirke i kulturelle og lignende aktiviteter, men nævnet finder, at salg af lodsedler for foreningen ikke kan karakteriseres som en kulturel eller lignende aktivitet.

En forælder til en 12 årig dreng havde søgt politiet om tilladelse til, at sønnen kunne sælge lodsedler for en forening.

Salget af lodsedler skulle finde sted i en periode på cirka en måned med en fortjeneste på 4 kr. pr. lodseddel til sønnen.

Ansøgeren anførte, at salget af lodsedler foregår i en kort begrænset periode, at det ikke gøres fast hver dag, og at det som regel foregår et par timer i hver weekend, eller når der er tid.

Efter reglerne om unges arbejde kan politiet give tilladelse til, at børn under 13 år erhvervsmæssigt kan optræde, deltage eller medvirke i kulturelle eller lignende aktiviteter.

Politiet gav afslag på anmodningen og oplyste om klagevejledningen efter reglerne følger arbejdsmiljølovens klagemulighed.

Sønnens forælder klagede over politiets afgørelse til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Regler

Det fremgår af § 59, i arbejdsmiljøloven, at lovens regler om unges arbejde finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver.

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

Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde.

Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om unges beskæftigelse, herunder højere aldersgrænser end 15 år for beskæftigelse ved visse former for arbejde, med henblik på at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der kan fastsættes særlige regler for unge under uddannelse.

Forbuddet kan fraviges, for så vidt angår unges optræden i forestillinger m.v. af kulturel eller kunstnerisk art, sportsarrangementer eller ved optagelse af film eller lignende, under nærmere fastsatte betingelser og vilkår, idet der dog, for så vidt angår unge, som er under 13 år, skal indhentes tilladelse i hvert enkelt tilfælde.

Det fremgår af § 81, i loven, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til en EU-forordning eller i henhold til denne lov, kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Det fremgår af § 1, i samme bekendtgørelsen om unges arbejde, at bekendtgørelsen omfatter beskæftigelse af unge under 18 år ved arbejde for en arbejdsgiver.

Af bekendtgørelsens regler om børn, som er under 13 år fremgår følgende:

Det fremgår af § 44, at Politiet efter ansøgning i hvert enkelt tilfælde kan tillade, at børn under 13 år erhvervsmæssigt optræder, deltager eller medvirker i kulturelle og lignende aktiviteter, herunder sportsaktiviteter, teaterforestillinger, varietéforestillinger, koncerter, cirkusforestillinger, radio og tv, eller medvirker ved optagelse af film eller reklamefilm.

Sådan tilladelse må kun meddeles, når barnets medvirken i den pågældende kulturelle aktivitet skønnes forsvarlig. Der skal især tages hensyn til barnets alder, helbredstilstand og miljø, dets skolegang, arten og hyppigheden af dets medvirken, den til forberedelse, prøver og optræden nødvendige daglige arbejdstid, arbejdsstedet samt engagementets varighed.

Tilladelse meddeles af politimesteren i den politikreds, hvor den pågældende kulturelle aktivitet finder sted, eller den pågældende filmproducent har forretningslokale, i København af politidirektøren.

Skal barnet medvirke i forestillinger, der gives af et omrejsende teaterselskab, cirkus eller lignende, eller i en filmoptagelse, der iværksættes af en udenlandsk filmproducent, meddeles tilladelsen af politimesteren i den politikreds, hvor den første forestilling finder sted.

Det fremgår af § 54, i samme bekendtgørelse, at afgørelser efter denne bekendtgørelse kan påklages efter § 81 i lov om arbejdsmiljø.

Afgørelse

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt politiets afgørelse om afslag på ansøgning om tilladelse til, at den 12 årige kan sælge lodsedler for nævnte forening.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at nævnet kan behandle klagen, selvom afgørelsen ikke er truffet af Arbejdstilsynet, men af politiet, efter reglerne om unges arbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der i forhold til afgørelser truffet af politiet efter reglerne om unges arbejde er en ulovbestemt klageadgang til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Nævnet lagde vægt på, at politiets afgørelse er truffet i medfør af arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om unges arbejde, som hører under Beskæftigelsesministeriets område, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet er klageinstans.

Salget af lodsedler

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at salget af lodsedler for foreningen i perioden med en fortjeneste på 4 kr. til den 12 årige pr. solgt lodseddel, må karakteriseres som arbejde for en arbejdsgiver i henhold til arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om unges arbejde.

Nævnet lagde desuden vægt på, at børn under 15 år som udgangspunkt ikke må være beskæftiget ved arbejde, og at det er oplyst, at ansøgerens søn er 12 år.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at politiet kan give tilladelse til, at børn under 13 år erhvervsmæssigt kan optræde, deltage eller medvirke i kulturelle og lignende aktiviteter, men nævnet finder, at salget af lodsedler for foreningen ikke kan karakteriseres som en kulturel eller lignende aktivitet.

Nævnet bemærkede, at uanset salget er begrænset, og selv om der er et velgørende moment i salget af lodsedlerne, kan salget af lodsedlerne for foreningen ikke karakteriseres som en kulturel eller lignende aktivitet i henhold til bekendtgørelsen om unges arbejde, og der kan ikke dispenseres fra udgangspunktet om, at børn under 15 år ikke må være beskæftiget ved arbejde (**j.nr. 7000295-12 og 7000321-12**).

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

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