

Afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet.

Nr. 6 Februar 2001

Ny formand for Arbejdsmiljøklagenævnet

Cand. jur. Lisbet Jensen er tiltrådt som ny formand for Arbejdsmarkedets Ankenævn og Arbejdsmiljøklagenævnet. Lisbet Jensen har en bred og alsidig erfaring i ledelse fra sine tidligere ansættelser som kontorchef i Finansministeriet, Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen (nu Arbejdsdirektoratet) og Arbejdsministeriets departement.

Kontrolanordning på mekanisk udsugning

I denne udgave af nyhedsbrevet behandles spørgsmålet om, at mekanisk udsugning skal være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion. Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en række sager om dette emne, og der kan således peges på enkelte fællestræk.

Hvornår skal der etableres kontrolanordning på mekanisk udsugning

Der skal være mekanisk udsugning, hvor der ved arbejdsprocesser udvikles røg, aersoler og anden generende luftforurening, der skal fjernes inden den når de ansattes indåndingszone. Når der skal være procesventilation skal der også etableres kontrolanordning til angivelse af utilstrækkelig funktion, jf. bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning § 35, stk. 8.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en række sager om hotel- og restaurationskøkkener, hvor fedtafsætning i filtre og aggregater kan nedsætte udsugningens funktion. En kontrolanordning er derfor væsentlig for at forebygge luftforurening forårsaget af mere eller mindre utilstrækkelig funktion af ventilationsanlægget. Klagenævnet lagde ved afgørelserne vægt på, at det teknisk er muligt at etablere kontrolanordning, der virker efter hensigten, idet der er flere brugbare måder at måle flowet på i køkkenventilationer.

Klagenævnet tiltrådte således Arbejdstilsynets afgørelser om, at der skal etableres kontrolanordning på udsugning til angivelse af utilstrækkelig funktion.

Hvornår kan der kræves kontrolanordning med alarm

Kontrolanordningen skal udløse alarm i form af et lys- eller lydssignal, hvis den utilstrækkelige funktion kan medføre en påvirkning af luftarter, støv e.l., der er sundhedsskadelige eller eksplosive, der ikke kan imødegås tilstrækkeligt effektivt ved tekniske foranstaltninger eller andre foranstaltninger.

Klagenævnet fandt i flere afgørelser, at der ikke var inddraget tilstrækkelige oplysninger i sagerne til, at der kunne foretages en vurdering af, hvorvidt der under arbejdet kunne opstå en sådan fare, at

etablering af alarm kunne kræves. Klagenævnet ophævede således den del af disse påbud, for så vidt angik kravet om alarm.

Konkrete afgørelser

Uanset de generelle træk, som er nævnt ovenfor, skal det understreges, at der i hver eneste sag træffes en konkret afgørelse baseret på lige præcis de oplysninger, som findes i den enkelte sag.

Fugefræsning fra stillads

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om egnede stilladser med mulighed for hensigtsmæssige arbejdsstillinger.

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der blev fuget gavle fra stilladser med faste dæk. Der blev udført arbejde under knæhøjde og over skulderhøjde i stærkt belastende arbejdsstillinger. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om, at der skulle anvendes et egnet stillads, samt at arbejdsstillingerne skulle forbedres, fx ved at stilladset forsynedes med brede konsoldæk, som blev flyttet i takt med, at arbejdet skred frem. (2000-10-0037).

Arbejdslederbegrebet

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at tandlæger ikke kan anses som arbejdsledere for klinikassistenter alene i kraft af deres stilling, og derfor har valgt og er valgbare som sikkerhedsrepræsentanter.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at tandlæger der instruerede klinikassistenterne i forbindelse med tandbehandling på en tandlægeklinik, ikke kunne anses som arbejdsledere. Der var ansat en ledende tandlæge, der var valgt som arbejdslederrepræsentant i sikkerhedsgruppen. Denne tandlæge indtog en ledende stilling i forhold til såvel tandlæger som klinikassistenter, og måtte anses for at lede og føre tilsyn med arbejdet. Nævnet fandt, at tandlægerne ikke kunne anses for arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens § 24. Tandlægerne havde således valgt og var valgbare som sikkerhedsrepræsentanter. (2000-10-0041).

Klageberettigelse

Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede arbejdstilsynets afgørelse om klageberettigelse.

Arbejdstilsynet gav et påbud til en vognmand i relation til manuel håndtering vedrørende afhentning af dagrenovation fra en række ejendomme. En beboer klagede over Arbejdstilsynets påbud. Arbejdstilsynet udtalte, at påbudet var rettet til vognmanden, og at beboeren derfor ikke var

klageberettiget. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at beboeren var klageberettiget, idet den pågældende måtte anses for at have en væsentlig, individuel og retlig interesse i sagen. (2000-10-0057).

Klageberettigelse

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om klageberettigelse, men med en ændret begrundelse.

Arbejdstilsynet gav et påbud til en vognmand i relation til manuel håndtering vedrørende afhentning af dagrenovation fra en række ejendomme. En række beboere klagede over Arbejdstilsynets påbud. Arbejdstilsynet udtalte, at påbudet var rettet til vognmanden, og at beboerne ikke var klageberettiget. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at beboerne ikke var klageberettigede, da deres adresser ikke konkret var nævnt i påbudet, og de dermed ikke havde en væsentlig, individuel og retlig interesse i sagen. (2000-10-0058).

Arbejdstilsynets reaktionsvalg

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets valg af reaktionsformen påbud til en rengøringsvirksomhed men fandt, at Arbejdstilsynet burde have inddraget rengøringsudbyderen i en dialog ved påbudsafgivelsen. Nævnet udtalte kritik af manglende høring.

Arbejdstilsynet påbød i forbindelse med en indsats en rengøringsvirksomhed at træffe foranstaltninger til nedbringelse af unødige fysiske belastninger ved rengøringsarbejde. Der blev klaget over påbudet og over Arbejdstilsynets reaktionsvalg. Klagen over påbudet blev senere frafaldet. Klagen var bl.a. begrundet i, at Arbejdstilsynet burde have indgået i dialog med virksomheden og rengøringsudbyderen i stedet for at afgive påbud, især da virksomheden havde iværksat APV. Nævnet afgjorde, at Arbejdstilsynet havde hjemmel til at udstede påbud i anledning af konstaterede arbejdsmiljøproblemer, at Arbejdstilsynets påbudsafgivelse var i overensstemmelse med den interne instruks for indsatsen, at virksomheden derfor blev stillet på samme måde som andre virksomheder, omfattet af indsatsen, samt at nævnet var enig med klager i, at Arbejdstilsynet, uanset rengøringsudbyderen ikke var arbejdsgiver for rengøringspersonalet, burde have inddraget rengøringsudbyderen i en drøftelse ved påbudsafgivelsen om den praktiske gennemførelse af påbudet. Nævnet fandt, at den skønsmæssige afvejning, der lå til grund for afgivelse af påbudet, ikke stred mod det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip. Nævnet udtalte kritik af, at Arbejdstilsynet ikke foretog høring af virksomheden og de ansatte før fastsættelse af påbudets efterkommelsesfrist. (2000-10-0024).