

## Nyhedsbrev nr. 8/2013

Arbejdsmiljøklagenævnet har i september måned 2013 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

**Nyhed:** Klik på nyhedsbrevets link ([Sagens journalnummer](#) eller [nyhedsbrevets indholdsfortegnelse](#)) for at få direkte adgang til den enkelte afgørelse.

**Bemærk:** Søgefunktionen er dog først aktiv, når de enkelte afgørelser er frigivet i Retsinformation.

Afgørelserne kan også søges i Retsinformation under udvidet søgning af afgørelser ved at anvende sagens journalnummer, der er givet i parentes (70.....).

---

### Indholdsfortegnelse

|  |          |
|--|----------|
| <b>Lov om arbejdsmiljø.....</b>  | <b>1</b> |
| Sag nr. 1 Ophævelse af afgørelse om at arbejdsmiljøloven var overtrådt ved kørsel med en pallestaber.....  | 1        |
| Sag nr. 2 Fastholdelse af afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri med vold og trusler i forbindelse med pengehåndtering i en dagligvareforretning..... | 2        |
| Sag nr. 3 Påbud om at forebygge risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser i en dagligvareforretning .....  | 4        |
| Sag nr. 4 Påbud om at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering .....   | 5        |

---

## Lov om arbejdsmiljø

---

### Sag nr. 1 Ophævelse af afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljøloven i forbindelse med en ulykke ved kørsel med en pallestaber

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede en afgørelse om, at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljøloven i forbindelse med en ulykke, som virksomheden ved et besøg oplyste Arbejdstilsynet om, idet det af afgørelsen ikke fremgik, hvori overtrædelsen bestod.

Ved et tilsynsbesøg blev en arbejdsulykke, hvor en ansat kom til skade under kørsel med en gaffeltruck drøftet med Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ansatte kom kørende med en el-pallestaber ind i virksomhedens butik fra lageret med en termoboks på pallestaberen. Den ansatte skulle formentlig dreje til højre for at køre boksen ned i køleboxen i butikken.

Det blev desuden oplyst, at der stod en anden boks i gangarealet ned til køleboksen, og den ansatte har tilsyneladende valgt at ændre retning på pallestaberen og kører ned ad en anden vej, hvorved han får foden i klemme mellem stableren og en fryser.



Det blev endelig oplyst, at den ansatte havde været ansat i flere år og havde gennemgået en instruktionsfolder om kørsel med el-stabler, men havde ikke fået nogen særlig praktisk instruktion i, hvordan el-stableren skulle betjenes.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet en afgørelsen med ordlyden: "Virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler" og havde henvist til arbejdsmiljølovens § 38 om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

### **Regler**

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

Det fremgår af § 7, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, 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 § 24, stk. 1, i forvaltningsloven, at en begrundelse for en afgørelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet. I det omfang, afgørelsen efter disse regler beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

Det fremgår af samme lovs § 24, stk. 2, at begrundelsen endvidere om fornødent skal indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt ikke, at det ud fra Arbejdstilsynets begrundelse og beskrivelse af de faktiske forhold, kan vurderes, om der er sket en overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler, idet det af afgørelsen ikke fremgik, hvori overtrædelsen bestod.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen for afgørelsen alene havde anført, at det er Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med kørslen af el-palleløfteren ikke var udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet den ansatte på ulykkesdagen havde fået foden klemt mellem en fryser og en el-palleløfter og brækket foden 3 steder.

Nævnet fandt ikke, at Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler var fyldestgørende begrundet, idet afgørelsen ikke levede op til kravene i forvaltningsloven.

Nævnet fandt derfor, at Arbejdstilsynets afgørelse var ugyldig, idet afgørelsen var ledsaget af en ufyldstgørende begrundelse ([j.nr. 7000178-13](#)).

---

## **Sag nr. 2 Fastholdelse af afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri med vold og trusler i forbindelse med pengehåndtering i en dagligvareforretning**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri i forbindelse med pengehåndtering, idet risikoen for vold og trusler i arbejdet med pengehåndtering ikke var forebygget tilstrækkeligt i en dagligvareforretning.**

Arbejdstilsynet besøgte et dagligvareforretning, hvor der umiddelbart forudgående havde været et røveri.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der foregik synlig pengehåndtering af større kontantbeløb i forretningens kundeinformation og ved kasselinjerne i butikkens åbningstid i forbindelse med optælling af vekselpenge.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at kunderne kunne se, at de ansatte i kundeinformation havde adgang til pengeskuffe og dropboks, og at de ansatte synligt talte pengene op i forretningens åbningstid.

Desuden blev det over for Arbejdstilsynet oplyst, at forretningens kassemedarbejdere frafører større kontaktbeløb fra kassen ved at skubbe pengene igennem en sprække i en skuffe eller ved selv at låse skuffen op med en nøgle, som medarbejderen selv har på sig.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at virksomheden skal nedbringe risikoen for vold og trusler om vold/røverier i forbindelse med arbejdet med pengehåndtering.

### **Regler m.v.**

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

Det fremgår af § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen 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 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, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, 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.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at risikoen for vold og trusler i arbejdet med pengehåndtering ikke var forebygget tilstrækkeligt i dagligvareforretningen.

Flertallet lagde vægt på, at der foregår synlig pengehåndtering af større kontantbeløb i kundeinformationen og ved kasselinjerne i forretningens åbningstid i forbindelse med medarbejdernes optælling af vekselpenge, hvorved de ansatte udsættes for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko, idet potentielle røvere har adgang til at aflure interne sikkerhedsprocedurer samt procedurerne for håndteringen af større kontantbeløb.

Flertallet lagde herved vægt på, at kunderne kan observere, at de ansatte i kundeinformationen blandt andet har adgang til pengeskuffe og dropboks, hvorved de ansatte efter at have deponeret pengene, efterfølgende kan få adgang til pengene.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte i kundeinformationen synligt for kunderne tæller pengene op i forretningens åbningstid.

Flertallet lagde desuden vægt på, at det ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev oplyst, at kassemedarbejderen skal fraføre penge til en aflåst skuffe ved kassen ved at skubbe pengene igennem en sprække i skuffen eller låse skuffen op, idet kassemedarbejderen selv har nøgle til skuffen og dermed adgang til skuffens indhold.

### **Mindretalsudtalelse**

Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er grundlag for påbuddet, idet mindretallet ikke finder, at Arbejdstilsynet har foretaget en samlet risikovurdering og ikke har påvist forhold, der ikke lever op til kravene i arbejdsmiljøloven.

Mindretallet finder endvidere, at Arbejdstilsynet ikke har forholdt sig til den risikovurdering, som virksomheden har foretaget, og at Arbejdstilsynet ikke har foretaget en konkret vurdering af forholdene.

Mindretallet finder endelig, at virksomheden har opfyldt At - vejledning og BAR - vejledning allerede inden Arbejdstilsynets besøg ([j.nr. 7000214-13](#)).

---

## **Sag nr. 3 Påbud om at forebygge risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser i en dagligvareforretning**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomhed skulle forebygge risikoen for røveri, idet virksomhedens tids- og handlingsplan ikke i tilstrækkelig grad forebyggede risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser.**

Arbejdsmiljøklagenævnet havde i en tidligere afgørelse fastholdt en afgørelse fra Arbejdstilsynet om, at en virksomhed skulle forebygge risikoen for røveri, og i den forbindelse sende en tids- og handlingsplan til Arbejdstilsynet.

Virksomheden fremsendte på den baggrund en tids- og handlingsplan, og Arbejdstilsynet traf på den baggrund et påbud med frist om, at virksomheden skal forebygge risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser i butikken, idet Arbejdstilsynet fandt, at virksomhedens tids- og handlingsplan ikke var tilstrækkelig til at forebygge risikoen.

På baggrund af, at Arbejdstilsynet traf afgørelse i form af påbud afgav Arbejdstilsynet tillige påbud om, at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

### **Regler**

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

Det fremgår af § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen 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 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, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, 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 § 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 bekendtgørelsens kapitel 3, at problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der giver anledning til, at Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø, er et komplekst problem.

### **Afgørelse**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomhedens tids- og handlingsplan ikke i tilstrækkelig grad forebygger risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser.

Flertallet lagde herved vægt på, at det af tids- og handlingsplanen fremgik, at virksomhedens tiltag ikke ændrede ved, at pengeskabet fortsat vil blive åbnet flere gange i løbet af åbningstiden, når der var kunder til stede, og 2-3 gange i løbet af dagen i forbindelse med afhentning af byttepenge, som skulle udleveres til kasseassistenterne.

Dette medførte, at kunder kunne observere den kontantbeholdning, der var i skabet, og forretningens procedurer i forbindelse med håndteringen af kontantbeholdningen.

Virksomhedens tids- og handlingsplan oplyser ikke om tiltag, der ændrede ved, at der som nævnt i Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse, flere gange om ugen blev foretaget kassetjek af tilfældige kasser, hvor kassetterne med omsætning fra forskellige kasser blev talt op på skranken i kundeservice samtidig med, at der var kunder i forretningen, så optællingen var synlig for kunderne.

Virksomhedens tids- og handlingsplan oplyste desuden ikke om tiltag, der ændrede ved, at kasseassistenterne, når der var travlt, deponerede kontantbeløb i en aflåselig skuffe ved kassen i kasselinen, og at kasseassistenterne selv havde nøgle til skuffen. Medarbejderne oplyste, at dette skete flere gange om ugen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt desuden påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet et flertal på 7 af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer fandt, at virksomheden havde overtrådt reglerne vedrørende et komplekst arbejdsmiljøproblem.

### **Mindretalsudtalelse**

Et mindretal på 2 af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer fandt, at virksomheden med de tiltag, der fremgår af tids- og handlingsplanen i tilstrækkelig grad forebygger risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser, og at virksomheden derved opfylder Arbejdsmiljøklagenævnets tidligere afgørelse ([7000293-13](#) og [7000294-13](#)).

---

## **Sag nr. 4 Påbud om at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering**

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed med en til to ansatte på prøvetid skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering.**



Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt påbuddet og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at virksomheden var en arbejdsplads, og at der på tilsynstidspunktet var ansat én medarbejder. Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg ikke kunne fremvise en skriftlig arbejdspladsvurdering.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede til virksomhedens klage, at kravet om at arbejdsgiveren skal udarbejde en arbejdspladsvurdering efter reglerne, ikke er afhængig af arbejdsforholdets længde eller karakter.

Arbejdstilsynet konstaterede i forbindelse med tilsynsbesøg på virksomheden, at der ikke var udarbejdet en arbejdspladsvurdering selvom om virksomheden havde en ansat.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at udarbejde en arbejdspladsvurdering.

Virksomheden anførte blandt andet i klagen, at virksomheden var af den opfattelse, at virksomheden ikke behøvede at have en arbejdspladsvurdering, før virksomhedens 2 ansatte har endt deres prøvetid.

### **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.

Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.

En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

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, i samme bekendtgørelsen, 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, og at sikre, at resultatet heraf gøres synlig.

### **Afgørelse**

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt påbuddet og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at virksomheden var en arbejdsplads, og at der på tilsynstidspunktet var ansat én medarbejder. Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg ikke kunne fremvise en skriftlig arbejdspladsvurdering.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede til virksomhedens klage, at kravet om at arbejdsgiveren skal udarbejde en arbejdspladsvurdering efter reglerne, ikke er afhængig af arbejdsforholdets længde eller karakter.

Arbejdsgiveren skal således udarbejde en arbejdspladsvurdering ved ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.



Kravet om at arbejdsgiveren skal udarbejde en arbejdspladsvurdering er efter reglerne ikke afhængig af antallet af ansatte.

Arbejdsgiveren skal derfor udarbejde en arbejdspladsvurdering, selvom virksomheden kun har én enkelt medarbejder ansat ([j.nr. 7000295-13](#)).

---

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. 6189 7443.

---