

Arbejdsmiljøklagenævnet Årsberetning 2012



Arbejdsmiljø-
klagenævnet



Indholdsfortegnelse

1. Forord	3
2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet.....	4
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager	5
A. Klageberettigede	5
B. Undersøgelsespåbud – Manglende hjemmel til en frist.....	6
C. Hjemvisning.....	7
D. Ophævelse (annullation).....	12
E. Røgfri miljøer	19
F. Ombudsmandssager	20
4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året.....	24
A. Psykisk arbejdsmiljø.....	24
B. Muskel og skeletbesvær.....	26
C. Arbejdets udførelse	36
D. Faste arbejdssteder	37
E. Maskiner og andre tekniske hjælpemidler	39
G. Stoffer og materialer	41
H. Hviletid og fridøgn	42
I. Unges arbejde.....	47
O. Arbejdspladsvurdering (APV).....	50
5. Fakta om Arbejdsmiljøklagenævnet	52
Formål og kompetence	52
Sagsbehandling og afgørelse	52
Klagefrister og opsættende virkning	53
Information om nævnet.....	53
Medlemmer	53
Personale	55
6. Statistik.....	56
Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde	56
Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype	57
Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform	57
Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform	58
Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid	58
Nyhedsbreve 2012	59
Nyhedsbrev nr. 01/2012.....	59
Nyhedsbrev nr. 02/2012.....	59
Nyhedsbrev nr. 03/2012.....	60
Nyhedsbrev nr. 04/2012.....	61
Nyhedsbrev nr. 05/2012.....	61
Nyhedsbrev nr. 06/2012.....	62
Nyhedsbrev nr. 07/2012.....	63
Nyhedsbrev nr. 08/2012.....	63
Nyhedsbrev nr. 09/2012.....	63
Nyhedsbrev nr. 10/2012.....	64
Nyhedsbrev nr. 11/2012.....	64

1. Forord

Antallet af oprettede sager i 2012 faldt til 350 i forhold til 471 sager i 2011, og faldt lidt i forhold til 376 sager i 2010. Det er et fald på 121 sager svarende til 25,9 % færre sager end i 2011. Antallet af afgjorte sager faldt til 425 sager i 2012 i forhold til 445 sager i 2011, svarende til et fald på 4 %.

Omgørelsesprocenten faldt til 26 % i forhold til omgørelsesprocenten i 2011 på 29 % og 27 % i 2010.

Sager med afgørelse i medfør af lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft den 15. august 2007, ligger på 9 sager i 2012, i forhold til 10 sager i 2008, 14 sager i 2009, 9 sager i 2010, og 8 sager i 2011.

Der er i årsberetningen for 2012 fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende: A) Klageberettigelse, B) Undersøgelsespåbud, C) Hjemvisning, D) Ophævelse, E) Røgfri miljøer.

Desuden er i afsnit F) medtaget ombudsmandsager afgjort i 2012 vedrørende 3 sager. Ombudsmanden mente ikke, der var udsigt til, at ombudsmanden kunne kritisere Arbejdstilsynets og Arbejds miljøklagenævnets afgørelser.

Af udvalgte afgørelser i øvrigt fra året kan nævnes sager vedrørende: Psykisk arbejdsmiljø, Muskel – og skeletbesvær, Arbejdets udførelse, Faste arbejdssteder, Maskiner og andre tekniske hjælpemidler, Stoffer og materialer, Hviletid, Børn og unge, og APV.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2012 udsendt 11 Nyhedsbreve, og udsender således et nyhedsbrev efter hvert nævns møde.

Nyhedsbrevene blev udsendt elektronisk og kan læses på nævnets hjemmeside www.arbejdstilsynetsklagenævnet.dk sammen med øvrige oplysninger om nævnet.

De refererede afgørelser er sendt til Retsinformation, hvor der således er direkte elektronisk adgang til alle anonymiserede afgørelser nævnt i denne årsberetning.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2012 været 4,7 måneder, hvilket er en forbedret sagsbehandlingstid set i forhold til, at sagsbehandlingstiden var 5,2 måneder i 2011 og 6,2 måneder i 2010.

Årsagen til den kortere sagsbehandlingstid skyldes, at der i 2012 blev afgjort 425 sager, og at Arbejdstilsynet oversendte langt færre klagesager svarende til cirka 120 sager mindre i 2012 end i 2011.

København, juli 2013

Lisbet Jensen
Formand

2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnet blev pr. 1. januar 1999 oprettet som klageinstans på arbejds- miljøområdet. Arbejdsmiljøloven trådte i kraft 1. april 1977.

Arbejdsmiljøsager

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, herunder forvaltningsretlige spørgsmål, der knytter sig hertil.

Lov om røgfri miljøer

Siden vedtagelsen af lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft 15. august 2007, har Arbejdsmiljøklagenævnet også behandlet klager over Arbejdstilsynets afgørelser truffet som led i tilsynet med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer.

Sager om aktindsigt

Siden 1. januar 2009 er Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet tillagt kompetence til alene at træffe afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne

Siden 1. januar 2004 er Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet tillagt kompetence til at træffe afgørelser i henhold til reglerne udstedt i medfør af § 9, stk. 2, vedrørende godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne.

Kompetence om pesticidudbringningsmaskiner

Siden den 18. juni 2011 er Arbejdsmiljøklagenævnet tillagt kompetence som klageinstans i afgørelser, der træffes af Arbejdstilsynet efter bestemmelser om indretning af maskiner, der er specielt beregnet til udbringning af plantebeskyttelsesprodukter (pesticidmaskiner), med henblik på at forebygge forurening fra disse maskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse vedrørende pesticidudbringningsmaskiner.

Kompetence om tilbud og ansøgninger til Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse

Siden den 1. februar 2007 er Arbejdsmiljøklagenævnet i lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse tillagt kompetence som klageinstans i forhold til ansøgninger og tilbud, der på grund af formkrav administrativt afvises af sekretariatet for fonden.

Nævnet er en forvaltningsmyndighed, som administrativt hører under Social- og Integrationsministeriet, men nævnet er uafhængigt og derfor ikke bundet af instrukser fra ministeren, ministeriet eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse. Beskæftigelsesministeren har fastsat nævnets forretningsorden. Afgørelser truffet af nævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Nævnet består af en formand og 13 beskikkede medlemmer. De 10 beskikkede medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter. 3 af de beskikkede medlemmer er sagkyndige og har ingen stemmeret. De udpeges efter indstilling fra henholdsvis Justitsministeriet, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse og Danmarks Tekniske Universitet. Formanden skal være ansat i Ankestyrelsen.

Nævnet er beslutningsdygtigt, når der udover formanden er mindst tre udpeget fra arbejdsgiversiden samt mindst tre fra lønmodtagersiden til stede. Den 1. januar 2011 blev forretningsordenen ændret med en regel om, at det af Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser skal fremgå, om der er enighed om afgørelsen, eller om det er et flertal, der har truffet afgørelsen.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager

A. Klageberettigede

Det er oftest den part, som en afgørelsen retter sig til, og som har modtaget denne, som vil være klageberettiget. Der er derfor oftest sammenfald mellem den personkreds, som har partsstatus, og den der er klageberettiget.

Andre end parter kan dog også være klageberettiget i forhold til Arbejdstilsynets afgørelser truffet efter arbejdsmiljøloven, hvis den pågældende har en væsentlig, individuel interesse i sagens udfald.

Arbejdsmiljøklagenævnet har således besluttet, at følgende er klageberettigede:

- Adressaten for afgørelsen, typisk en virksomhed
- Ansatte, som berøres konkret af afgørelsen
- Andre som berøres af afgørelsen
- Repræsentanter for adressaten og de ansatte efter disses valg til arbejdsmiljørepræsentant
- Arbejdsmiljørepræsentanten for området
- Arbejdsmiljøorganisationen
- Lokale og landsdækkende arbejdsmarkedsorganisationer
- Øvrige private, som har en speciel direkte interesse i afgørelsen

Spørgsmålet om hvem der er klageberettiget, har tidligere været beskrevet i nævnets årsberetning 1999 og 2008.

Det beror således på en konkret vurdering, om pågældende klager vil kunne være klageberettigede.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2012 behandlet en sag, hvor en tidligere ansat klagede over, at Arbejdstilsynet traf afgørelsen om at ophæve et tidligere givet påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø på den ansattes tidligere arbejdsplads.

Sagen er refereret nedenfor:

En tidligere ansat var klageberettiget

En ansat i en SFO havde bedt Arbejdstilsynet om at vurdere det psykiske arbejdsmiljø i den SFO, hvor pågældende arbejdede. Den ansatte havde cirka 14 dage før fået meddelelse fra sin arbejdsgiver om afskedigelse med et opsigelsesvarsel på 6 måneder.

Arbejdstilsynet kom på tilsynsbesøg cirka 2 måneder efter henvendelsen og afgav 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.

Kommunen klagede over undersøgelsespåbuddet og anførte blandt andet, at man ikke kunne inddrage den tidligere undersøgelse, da der var foretaget foranstaltninger, siden undersøgelsen blev foretaget.

Arbejdstilsynet ophævede på den baggrund undersøgelsespåbuddet, hvilket den nu tidligere SFO ansatte klagede over.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at den ansatte var klageberettiget i forhold til Arbejdstilsynets afgørelse om ophævelse af påbuddet om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, idet den ansatte havde en væsentlig og individuel interesse i sagens udfald.

Nævnet lagde vægt på, at den ansatte selv havde bedt Arbejdstilsynet om at vurdere det psykiske arbejdsmiljø, og var ansat på det tidspunkt, hvor den ansatte havde henvendt sig til Arbejdstilsynet (**j.nr. 7000241-12**).

B. Undersøgelsespåbud – Manglende hjemmel til en frist

Arbejds miljøloven fastsætter i § 21, at når Arbejdstilsynet forlanger det, eller forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal arbejdsgiveren lade foretage undersøgelser, prøver og besigtigelser, eventuelt ved særligt sagkyndige, for at konstatere, om arbejdsmiljøforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Bestemmelsen giver hjemmel til at kræve undersøgelser foretaget, både i tilfælde af konkret mistanke vedrørende forholdene i en virksomhed og som led i en mere generel undersøgelse eller løbende kontrol af forholdene i en branche eller lignende. Bestemmelsen giver endvidere hjemmel til at kræve, at undersøgelser skal ske ved særligt sagkyndige.

Bestemmelsen kræver efter sin ordlyd ikke, at Arbejdstilsynet skal have konstateret en overtrædelse, men at påbuddet kan gives alene på en konkret mistanke om, at forholdene ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlige.

Bestemmelsen indeholder desuden ikke en tydelig hjemmel til, at et påbud efter § 21 i loven kan gives med en frist.

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

I 2012 behandlede Arbejds miljøklagenævnet en sag, hvor Arbejdstilsynet havde givet en virksomheden et påbud om at foretage en undersøgelse af, om noget blotlagt isoleringsmateriale kunne medføre asbestforurening.

Arbejdstilsynet havde som hjemmel for undersøgelsespåbuddet både henvist til § 77, stk. 1, og til lovens § 21.

Nævnet fandt, at den korrekte hjemmel for afgivelse af påbud om at foretage undersøgelse for at konstatere om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt følger af arbejdsmiljølovens § 21.

En henvisning til lovens § 77 er en ukorrekt angivelse af hjemmel for påbud, idet der skal være tale om en overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler, førend Arbejdstilsynet kan afgive et påbud med frist efter arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1.

Nævnet fandt imidlertid, at der ikke er hjemmel til at fastsætte en frist efter lovens § 21.

Sagen er refereret nedenfor:

Ophævelse af fristen på et undersøgelsespåbud

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg på en virksomhed, at der var blotlagt isoleringsmateriale i form af et damp rør, hvor overfladen ikke var intakt. Damp røret var isoleret med et kiselgurlignende materiale.

Virksomheden oplyste, at bygningen, herunder et værksted, var fra 1940'erne og 1950'erne.

Arbejdstilsynet gav virksomheden et påbud om at foretage en undersøgelse af det blotlagte isoleringsmateriale for at få afklaret, om det medfører asbestforurening og angav

en efterkommelsesfrist samt fastsatte en tilbagemeldingsfrist til en uge efter efterkommelsesfristen.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at foretage undersøgelse af det blotlagte isoleringsmateriale på virksomhedens værksted, idet der på grund af bygningens alder og det blotlagte isoleringsmateriales udseende og indhold er en konkret mistanke om, at det blotlagte isoleringsmateriale kan indeholde asbestfibre, og at der derfor kan være risiko for, at virksomhedens medarbejdere udsættes for asbest.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det af Arbejdstilsynets erfaringer fremgår, at isoleringsmaterialer af rør, i særdeleshed damp rør, i tiden før 1980 kan indeholde asbest.

Nævnet ophævede fristen for efterkommelse af undersøgelses påbuddet, idet nævnet fandt, at der ikke er hjemmel til at fastsætte en frist efter lovens § 21, idet reglen efter sin ordlyd alene angiver hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan forlange, at arbejdsgiveren skal lade foretage undersøgelser med mere for at konstatere, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Nævnet hjemviste tilbagemeldingsfristen til Arbejdstilsynet, idet nævnet bemærkede, at Arbejdstilsynet havde fastsat en tilbagemeldingsfrist på en uge efter fristen for efterkommelse (**j.nr. 7000453-12, 7000499-12 og 7000508-12**).

C. Hjemvisning

Nævnet har igen i 2012 hjemvist flere afgørelser på grund af hjemmelsmangel og manglende oplysninger.

Hvis en sag hjemvises, betyder det, at Arbejdstilsynet må vurdere, om der skal foretages et nyt tilsynsbesøg og på baggrund af dette, om der er grundlag for at træffe en ny afgørelse.

Hjemvisningsspørgsmålet har tidligere været beskrevet i nævnets årsberetninger, sidst i 2011, 2010 og 2009, da hjemvisning af Arbejdstilsynets afgørelser fortsat er en væsentlig grund til, at opgørelsesprocenten i 2012 er på 26 %.

I 2012 har hovedårsagen til hjemvisning været

- 1) Manglende oplysninger om de faktiske forhold, og
- 2) Forkert hjemmel og/eller manglende sammenhæng med begrundelsen.

1. Manglende oplysninger om faktiske forhold

Hjemvisning af en sag skyldes i mange sager, at der er eller under sagen opstår en usikkerhed om de faktiske forhold, som Arbejdstilsynet beskriver at have konstateret ved et tilsynsbesøg.

Usikkerheden opstår ofte i forbindelse med, at klageren i klagen eller i høringssvar under klagesagen gør indsigelser mod de observationer og de oplysninger, som Arbejdstilsynet har beskrevet i afgørelsen.

Hvis Arbejdstilsynets beskrivelser ikke er tilstrækkelig konkrete og præcise i sin formulering, og hvis oplysningerne givet på stedet ikke er klare og tydelige i forhold til konkrete spørgsmål, hvor den, der giver oplysningerne, er bevidst om betydningen, vil dette ved senere indsigelser kunne have afgørende betydning for, om nævnet finder en sag tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Hvis en sag ikke er tilstrækkeligt oplyst i forhold til den anvendte regel, og udøvelse af det skøn reglen kræver, kan der ikke træffes afgørelse. Det har i 2012 vist sig tilfældet i

blandt andet sager om løft af kasser med frugt og grønt og af mælkekasser. Hvis disse sager ikke indeholder tilstrækkelig bevis for f.eks. vægtangivelser i forhold til antal kasser, beskrivelse af selve håndteringen og de faktiske tilstedeværende forværende faktorer, løftefrekvens og varighed, hjemvises sagen.

2. Forkert hjemmel og manglende sammenhæng med begrundelsen

Hvis en afgørelse indeholder en hjemmelsfejl er den forvaltningsretlige hovedregel, at sagen skal hjemvises.

Nævnet har dog praksis for at rette op på manglen og træffe afgørelse i sagen, hvis en sag er tilstrækkeligt oplyst i forhold til, at ansatte udsættes for en betydelig ulykkesrisiko eller sundhedsskadelig påvirkning, og der eksisterer en regel, som hjemler afgørelsen.

I nogle sager har Arbejdstilsynet i begrundelsen angivet, at f.eks. en påvirkning af en forurening er sundhedsskadelig eller kræftfremkaldende, eller et løft foretages i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og det viser sig ikke at være korrekt, må sagen hjemvises, selv om der efter reglerne ville kunne gives påbud om foranstaltninger, f.eks. når der bare er en generende forurening, eller løftet foretages i underarms afstand.

Det er derfor vigtigt, at Arbejdstilsynet afgiver påbud med en korrekt konkret begrundelse, hvor de faktisk konstaterede forhold indgår.

Nedenfor er medtaget nogle konkrete eksempler på hjemvisninger i 2012:

Hjemvisning af påbud om temperatur og luftkvalitet i butik

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en butik og konstaterede, at der et par meter inde i butikken i stueetagen var placeret 2 varmekanoner, og at der ikke var andre installationer til styring af lokalets temperatur som f.eks. radiator, klimaanlæg, ventilation mv.

Arbejdstilsynet konstaterede ved besigtigelsen af kontoret på 1. sal, at der heller ikke her var installationer til styring af temperaturen, bortset fra, at der i den tilstødende mellemgang var en radiator, som skulle opvarme kontoret. Vinduerne i kontoret kunne ikke åbnes, men der var opsat trækkanaler.

Medarbejderne oplyste, at de ofte frøs det meste af arbejdsdagen i kolde perioder som vinter, forår og efterår, og at der var meget varme temperaturer om sommeren, og at de ansatte om sommeren jævnligt oplevede luften som tung og ubehagelig på kontoret.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om at sikre passende temperatur og luftkvalitet i virksomhedens arbejdsrum.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste afgørelsen, idet sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst om de konkrete temperaturforhold på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg. Desuden havde Arbejdstilsynet ikke angivet hjemmel til den del af påbuddets ordlyd, som drejede sig om luftkvalitet (**j.nr. 7000417-12**).

Hjemvisning af afgørelse om at der ikke kan tildeles et (PR - Nr.)

En virksomhed anmeldte et produkt til Arbejdstilsynets produktregister og oplyste, at der var tale om et produkt, der blandt andet bestod af et ukendt navnebeskyttet syntetisk stof.

Produktregistret rettede henvendelse til anmelderen og oplyste, at oplysningerne ikke var tilstrækkelige, og at der ikke kunne tildeles produktregistreringsnummer (PR - Nr.), før Produktregistret havde modtaget supplerende oplysninger for det syntetiske stof.

Anmelderen oplyste herefter, at producenten ikke ønskede at oplyse, hvad produktet bestod af udover det allerede oplyste.

Produktregistret traf afgørelse om, at anmeldelsen af produktet ville bortfalde, medmindre Produktregisteret modtog de efterspurgte oplysninger på produktet.

Klageren oplyste under klagebehandlingen, at de anmeldte produkter importeres til forskningsformål og i en mængde på 500 kg.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at sagen kan behandles, idet klageren har oplyst, at produktet importeres til forskningsformål og i en mængde på under 500 kg, og at der kun er tale om forskning (**j.nr. 7000385-12**).

Hjemvisning af påbud om forurening fra udstødningsgasser

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en virksomhed havde en drive-in hal, hvor kundebiler kørte ind hver dag.

Det fremgik af påbuddet, at når en af CO - målerne i drive-in hallen blev aktiveret, ville en ventilator starte og blæse frisk luft ind i hallen via den 0,1 X 22 meter lange rist, der er i hallen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle sikre medarbejderne mod forurening fra udstødningsgasser.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst, da Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, hvilken virkning ventilationen i drive-in hallen havde på luftskiftet i hallen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det fremgik af påbuddet, at der var synlig røg fra flere af kundebilernes udstødningsrør, og at Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var en mærkbar lugt af udstødningsgasser, hvilket kunne indikere, at ventilationen måske fungerer, så de ansatte ikke udsættes for unødigt forurening fra udstødningsgasser fra kundebiler (**j.nr. 7000257-12**).

Hjemvisning af påbud om unødigt påvirkning af udstødningsgasser

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at 2 ansatte var i gang med at polere gulve med en polermaskine, og at polermaskinen blev drevet af en forbrændingsmotor drevet af gas.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var en tydelig lugt af gas, som kunne fornemmes ved indånding af luften i butikslokalet.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at undgå unødigt påvirkning fra udstødningsgasser fra polermaskinen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet det ikke var oplyst i påbuddet, hvilken type gas, der kunne "fornemmes" ved indånding i butikslokalet, og nævnet vurderede, at det er muligt, at lugten af gas kunne skyldes, at maskinen var defekt og ikke nødvendigvis, at der blev udledt udstødningsgasser i butikslokalet (**j.nr. 7000456-12**).

Hjemvisning af påbud om et tilstrækkeligt antal flugtveje

Arbejdstilsynet havde i forbindelse med godkendelse af en virksomheds sikkerhedsrapport efter reglerne om kontrol med arbejdsmiljøet ved risiko for større uheld med farlige stoffer truffet afgørelse om, at virksomheden skulle sikre et tilstrækkeligt antal flugtveje af en udformning og placering, at alle på arbejdsstedet kan komme i sikkerhed til et sikkerhedsområde. Nøddugange eller porte skal kunne åbne i flugtreningen og skal kunne åbnes på en nem og sikker måde uden brug af nøgle eller andet værktøj.

I sagen var oplyst, at de ansattes vej til en sikkerhedszone i tilfælde af eksplosion eller brand var gennem et hegn, og at dette hegn kun kunne passeres ved brug af værktøj.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

Nævnet lagde vægt på, at det ikke var oplyst, hvor langt fra bygningerne, der er til en tilstrækkelig sikkerhedszone og det omkringliggende hegn, og at det af afgørelsens begrundelse fremgår, at det kun var muligt at flygte gennem hovedporten, mens det af sagens oplysninger i øvrigt fremgik, at der er 2 porte, men ikke om begge porte kan anses som flugtveje (**j.nr. 700039-12**).

Hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlige adgangsveje til en byggeplads

Arbejdstilsynet havde ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstateret, at det flere steder var svært at komme frem grundet store mængder mudder og pløre. Adgangen til byggeområdet foregik via en fast anlagt adgangsvej fra skurområdet og ned til starten af selve byggeområdet, hvor den faste adgangsvej ophørte. På byggeområdet var der store mængder mudder, hvorunder der nogle steder lå køreplader.

Arbejdstilsynet fik oplyst fra byggeledelsen hvilken virksomhed, der ifølge Plan for Sikkerhed og Sundhed, bar ansvaret for de fælles adgangsveje. Ved kontakt til virksomheden satte denne udbedringen af adgangsvejene i gang med det samme.

Arbejdstilsynet gav virksomheden et strakspåbud alene med henvisning til reglerne i arbejdsmiljøloven om arbejdsstedets indretning samt reglen i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde om en arbejdsgivers pligt til at sikre, at der på byggepladsen skal være indrettet forsvarlige færdselsveje, som skal holdes jævne og bæredygtige, når de benyttes, uanset vejrliget.

I klagen anførte virksomheden, at denne ikke var ansvarlig for at udbedre adgangsvejene på byggepladsen.

Arbejdstilsynet oplyste under behandlingen af klagesagen, at de tilsynsførende byggede deres vurdering på oplysningerne givet af en tilstedeværende byggeleder på byggepladsen, men de tilsynsførende kunne ikke oplyse om dennes navn eller arbejdsfunktion i øvrigt.

Desuden havde Arbejdstilsynet ikke på anden måde dokumenteret påstanden om rette ansvarlige ved f.eks. fremlæggelse af en kopi af Plan for Sikkerhed og Sundhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud til virksomheden, idet det efter de almindelige bevisregler er Arbejdstilsynet, der har bevisbyrden for, at en virksomhed er rette ansvarlig. Nævnet fandt det således ikke tilstrækkeligt oplyst, at virksomheden var den ansvarlige.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i afgørelsen havde henvist til § 6, stk. 1, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde og § 8, i bekendtgørelsen om bygherrens pligter (**j.nr. 700138-12**).

Hjemvisning af påbud om manuel håndtering af frugt og grønt

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik, at butikken fik leveret 93 frugt- og grøntkasser. Arbejdstilsynet konstaterede, at de 31 kasser, som vejede mellem 10 og 20 kg, blev håndteret med løft i $\frac{3}{4}$ arms afstand. De resterende kasser vejede mellem 2 – 8 kg.

Arbejdstilsynet havde konstateret, at størstedelen af løftene udgjorde asymmetriske løft, løft under knæhøjde, eller løft med foroverbøjet ryg og beregnede, at løftene foregik

med en hyppighed på ca. 20 løft pr. time, og at den ansatte i løbet af en uge var beskæftiget med løft af frugt- og grøntkasser i ca. 6 timer.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre, at den manuelle håndtering af frugt og grønt foregik fuldt forsvarligt og at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbuddet, da det ikke var tilstrækkeligt oplyst, hvordan vægten af de enkelte kasser ud af de 31 kasser fordelte sig, f.eks. hvor mange der var på henholdsvis 10, 12 ..., 18 og 20 kg, ligesom det heller ikke var oplyst, om det var kasser på 10 kg eller kasser på 20 kg, som blev løftet med forværende faktorer, og hvordan kasserne blev placeret på frugt- og grønthylde (j.nr. 7000002-12 og 7000003-12).

Hjemvisning af påbud om håndtering af frugt og grønt i en dagligvarebutik

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.

Arbejdsmiljøklagenævnet 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).

Hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlig opfyldning af frugt- og grønt

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en butik og observerede opfyldning med frugt og grønt i 40 minutter og udelukkende løft af kasser, som vejede over 9 kg. Den ansatte løftede 46 gange på de 40 minutter, og den ansatte løftede med forskellige forværende faktorer. De ansatte udførte løftearbejdet ca. 6-7 timer pr. uge.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at arbejdet skulle foregå forsvarligt samt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst, da det ikke fremgik af Arbejdstilsynets afgørelse, hvordan vægten af de enkelte kasser med frugt og grønt fordelte sig, f.eks. hvor mange kasser, der havde en vægt på henholdsvis lige over 9 kg og 18 kg mv. Det fremgik af påbuddet, at der blev løftet kasser mellem 9 kg og 18 kg.

Det var desuden ikke oplyst, hvordan de forværende faktorer fordelte sig i forhold til vægten på kasserne, f.eks. om det var kasserne på lige over 9 kg eller 18 kg, der løftedes med forværende faktorer.

Endvidere var det ikke oplyst, hvordan de forværende faktorer fordelte sig i forhold til vægten på kasserne, f.eks. om det var kasserne på lige over 9 kg eller på 18 kg, der blev løftet med forværende faktorer. Nævnet ophævede på den baggrund påbuddet om autoriseret arbejdsmiljørådgiver (**j.nr. 7000011-12 og 7000012-12**).

Hjemvisning af påbud om manuel håndtering af mejerikasser i kølerum

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg i en detailbutik, at de ansatte udførte løft af mælkekasser mv. på 15,5 til 17,3 kg. Arbejdstilsynet konstaterede, at en ansat på 15 minutter udførte 23 løft af kasser, som vejede mellem 15,5 og 17,3 kg. Løftene blev udført i $\frac{3}{4}$ - arms afstand og med forværende faktorer.

Arbejdstilsynet havde konstateret, at den ansatte løftede med armene over skulderhøjde, når der skulle løftes fra øverste lag i mælkeburet, som var placeret med grebshøjden i 163 cm's højde, under knæhøjde med foroverbøjet ryg, når der skulle løftes kasser til gulvet, samt når kasserne skulle omplaceres, og med såvel foroverbøjet ryg samt asymmetriske løft med vrid i ryggen ved enkelte løft af kasser, når de skulle placeres på kvartpaller i køledisken inde under hylder.

Den ansatte udførte arbejdet 2 timer om ugen. Foruden dette arbejde udførte den ansatte arbejde med løft af diverse andre mejerivarer 13 timer om ugen.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at planlægge, tilrettelægge og udføre manuel håndtering af mejerikasser i kølerum fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kunne træffes afgørelse i sagen.

Flertallet lagde herved vægt på, at der i Arbejdstilsynets begrundelsesafsnit skete en sammenblanding af forholdene vedrørende løft af mælkekasser, som vejede mellem 15,5 kg og 17,3 kg, og løft af øvrige mejerivarer, som vejede mellem 3,2 kg og 15 kg. I begrundelsen var det således anført, at det på baggrund af Arbejdstilsynets konstateringer (observation af arbejde i 15 minutter, hvor der blev løftet 23 kasser) kunne beregnes, at der blev løftet kasser med en frekvens på 80 løft i timen og en varighed på i alt 15 timer pr. uge.

Desuden fandt flertallet, at der ikke er overensstemmelse mellem beskrivelsen og begrundelsen, herunder var det uklart, hvordan Arbejdstilsynet nåede frem til en frekvens på 80 løft (**j.nr. 7000054-12 og 7000057-12**).

D. Ophævelse (annullation)

Nævnet har i 2012 ophævet (annulleret) flere afgørelser på grund af væsentlige retlige eller faktiske mangler.

Ophævelse (annullation) vælges, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet vurderer, at forholdene som oplyst, beskrevet og vurderet af Arbejdstilsynet ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og hvor en afgørelse er ugyldig på grund af væsentlige retlige eller faktiske mangler.

Nævnet har i 2012 ophævet afgørelser inden for områderne psykisk arbejdsmiljø, ergonomi, arbejdsstedets indretning, adgangsveje, arbejde på byggeplads og ventilation.

Et udvalg af disse ophævelser er refereret nedenfor:

Ophævelse af påbud om risiko ved stor arbejdsmængde og tidspres

Arbejdstilsynet havde i 2009 besøgt en afdeling i en offentlig institution og havde truffet afgørelse om det psykiske arbejdsmiljø, og at virksomheden skulle lave en tids- og handlingsplan.

Ved opfølgingsbesøg i 2010 vurderede Arbejdstilsynet, at forholdene ikke var ændret i tilstrækkelig grad og traf afgørelse om, at virksomheden skulle forebygge psykiske belastninger vedrørende stor arbejdsmængde og tidspres og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at efterkomme påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede begge påbud, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at de forhold, som Arbejdstilsynet havde konstateret ved tilsynsbesøg i 2010, ikke i sig selv medførte risiko for forringelse af de ansattes fysiske og psykiske sundhed og bemærkede, at de ansattes repræsentant blandt andet havde oplyst, at arbejdsmiljøet i afdelingen i dag var acceptabelt, blandt andet på grund af ændringer af interne prioriteringer (**j.nr. 7000048-12 og 7000049-12**).

Ophævelse af påbud om psykisk førstehjælp

Arbejdstilsynet blev tilkaldt til en alvorlig arbejdsulykke og afgav i den forbindelse et påbud til virksomheden om straks at tilbyde psykisk førstehjælp til de ansatte, der direkte såvel som indirekte har været involveret i arbejdsulykken. Arbejdstilsynet afgav samtidig påbud om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdstilsynet begrundede afgørelsen med, at de ansatte i forbindelse med arbejdsulykken havde været ude for en voldsom traumatisk oplevelse, evt. chok, og at der ved traumatiske hændelser, herunder alvorlige arbejdsulykker er erfaring for, at skadelidte og andre som oplever hændelsen, kan få langsigtede psykiske følger, der ikke umiddelbart viser sig i den akutte krisesituation, men først fremtræder på et senere tidspunkt.

Virksomheden klagede over påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver og anførte, at virksomheden faktisk havde et internt beredskab, som blev efterlevet i forbindelse med ulykken og fremsendte dokumentation herfor.

Arbejdsmiljøklagenævnet behandlede påbuddet om straks at sørge for, at ansatte tilbydes psykisk førstehjælp efter ulykkeshændelsen, selv om virksomheden ikke havde klaget over dette, men alene over påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet fandt, at påbuddet om psykisk førstehjælp var ugyldigt på grund af en væsentlig begrundelsesmangel.

Nævnet ophævede derfor både påbuddet om psykisk førstehjælp og påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet det af Arbejdstilsynets begrundelse ikke fremgik, om der er foretaget en vurdering af forholdene på virksomheden, herunder om Arbejdstilsynet har kunnet konstatere, at virksomhedens psykiske beredskab ved tilsynsbesøget ikke levede op til gældende krav på området, ligesom Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til, at det var oplyst, at der var et internt beredskab inden ulykken, og at dette faktisk blev efterlevet (**j.nr. 7000481-12 og 7000528-12**).

Ophævelse af påbud om at nedbringe belastninger ved håndtering af bakker

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg på en virksomhed, at ansatte håndterede bakker med mus til laboratoriebrug under knæhøjde og over skulderhøjde, og at arbejdet dagligt medførte henholdsvis 107 og 209 håndteringer under knæhøjde og henholdsvis 56 og 84 håndteringer over skulderhøjde. Bakkerne havde en vægt på mellem 1,6 kg til 3,4 kg.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at virksomheden skulle nedbringe belastende arbejdsstillinger ved høje og lave håndteringer af musebakker i virksomheden.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede afgørelsen, da det ikke var dokumenteret, at arbejdet indebar en risiko for sundhedsskadelige belastninger af de ansatte.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret foroverbøjning og vrid i ryggen svarende til antallet af håndteringer under knæhøjde, og at der er tale om løftede arme i perioder, men ikke af lang varighed.

En samlet vurdering af de høje og lave håndteringer førte til, at der ikke var grundlag for Arbejdstilsynets påbud (**j.nr. 7000065-12**).

Ophævelse af påbud om løft af 6 – 9 tunge opvaskebakker

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg på en institution, at medarbejderne i køkkenet til en daginstitution løftede opvaskebakker fra vask til opvaskemaskine og fra opvaskemaskine over på en stikvogn. Opvaskemaskinen var placeret mellem en vask og en stikvogn.

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøget oplyst, at opvaskemaskinen kørte ca. 40 gange om dagen, og at der var mindst 2 håndteringer af opvaskebakker pr. opvask. Der var 2 medarbejdere om opgaven, men kun 1 person løftede ad gangen. Arbejdet pågik særligt i 2-3 timer hver dag. Arbejdstilsynet skønnede, at 2/3 af opvaskebakkerne vejede over 7 kg.

Arbejdstilsynet konstaterede, at medarbejderen løftede i mere end 3/4 arms afstand fra kroppen. Løftet skete fra opvaskemaskinen i en højde midt for kroppen og over i stikvogn.

Arbejdstilsynet vurderede, at medarbejderen løftede over skulderhøjde og under knæhøjde, da nogle af hylderne i stikvognen var over skulderhøjde, og nogle af hylderne i stikvognen var under knæhøjde.

Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed for medarbejderen, men rulleborde, opvaskestativ og et hæve/sænkebord ved opvaskemaskinen.

Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet foregik med moderat frekvens, da hver medarbejder udførte ca. 40 løft på 2 - 3 timer, og at arbejdet foregik med lang varighed, da det foregik dagligt i 2-3 timer, og således 10-15 timer pr. uge. Arbejdstilsynet fik oplyst, at løftarbejdet var en del af medarbejderens sædvanlige arbejdsopgaver. Oplysningen blev bekræftet af afdelingslederen.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med løft af opvaskebakker skulle foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet et flertal af Arbejds miljøklagenævnets stemmeberettigede medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at arbejdet med løft af fyldte opvaskebakker i køkkenet var så belastende, at arbejdet ikke blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort hvordan og hvor mange løft, der foregik i mere end 3/4 arms afstand, idet det af Arbejdstilsynets beskrivelse bl.a. fremgik, at medarbejderen løftede fra opvaskemaskine i en højde midt for kroppen og over i stikvognen.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort hvordan og hvor mange løft, der foregik med forværende faktorer.

Flertallet fandt efter en helhedsvurdering, at påvirkningen ikke var tilstrækkelig til at give grundlag for et påbud (**j.nr. 7000149-12**).

Ophævelse af påbud om straks at bruge tekniske hjælpemidler til isætning af vinduespartier

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads gav Arbejdstilsynet påbud om, at en virksomhed straks skal bruge tekniske hjælpemidler til isætning af vinduespartier og at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå sig med at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Arbejdstilsynets afgørelse drejede sig efter sin formulering om, at virksomheden skulle bruge tekniske hjælpemidler til isætning af vinduespartier, mens det af afgørelsens bilag fremgik, at påbuddet vedrørte den manuelle håndtering af vinduespartierne fra et teknisk hjælpemiddel ind gennem et stillads og ind i en bygning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at påbuddet skulle ophæves, idet strakspåbuddet om: "At bruge tekniske hjælpemidler til isætning af vinduespartier" ikke er i overensstemmelse med beskrivelsen i afgørelsens bilag.

Nævnet lagde således vægt på, at beskrivelsen i bilaget vedrører den manuelle håndtering af vinduespartier fra det anvendte tekniske hjælpemiddel ind i bygningen, samtidig med at påbuddet i bilaget er formuleret: "Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet med løft af vinduesrammer og vinduesglasset på 1. sal og i stueetagen planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Medarbejderne skal bruge egnede tekniske hjælpemidler".

Nævnet lagde i den forbindelse desuden vægt på, at virksomheden i klagen havde bestridt, at der er sket arbejde i overensstemmelse med formuleringen af afgørelsen, idet virksomheden oplyste, at vinduespartierne er monteret senere ved hjælp af en mobilkran, idet direkte montage var umuliggjort af stilladset.

Nævnet fandt derfor, at forskellen mellem påbuddets formulering og Arbejdstilsynets beskrivelse har forringet virksomhedens retsstilling i en sådan grad, at påbuddet skal ophæves (**j.nr. 7000087-12 og 7000088-12**).

Ophævelse af påbud om procesudsugning i en kliniks operationsstue

Ved et tilsynsbesøg på en lægeklinik konstaterede Arbejdstilsynet, at klinikken anvendte anæstesi - gas i forbindelse med bedøvelse af patienter ved operationer.

Ved operationerne anvendtes der dobbeltmaske til bedøvelse af patienten. Der var desuden rumventilation i operationsstuen i form af indblæsning i loftet og udsugningskanal i væggen tæt ved gulvet.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at etablere procesudsugning i forbindelse med brug af anæstesigasser.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte at dobbeltmasken fungerer som et "lukket system", hvor indermasken tilføres anæstesi - gas og luft til patienten, og at der uden på indermasken er placeret en maske med udsugning til det fri, så et eventuelt udslip af anæstesi - gas opsuges mellem yder- og indermaske.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at der i klinikkens operationsstue ved brug af anæstesigasser, ikke var en tilstrækkelig mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjernede forureningen på det sted, hvor den blev udviklet.

Nævnet lagde herved vægt på oplysningen om, at dobbeltmasken, som anvendtes ved brugen af anæstesisgasser, fungerede således, at indermasken udgjorde et "lukket system", hvori der dels blev tilført anæstesi - gas og luft til patienten, dels skete en op-sugning af overskuddet af den tilførte anæstesi - gas og patientens udåndingsluft, som derefter blev udledt til det fri.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelse til nævnet havde oplyst, at dobbeltmasken kunne fungere som procesudsugning forudsat, at denne sluttede helt tæt til huden omkring patientens mund og næse.

Nævnet lagde yderligere vægt på, at der foruden anvendelsen af dobbeltmasken var etableret rumventilation i klinikens operationsstue, og at forekomsten af anæstesisgasser under opvågningen var meget begrænset, også henset til det begrænsede antal operationer, der blev udført pr. ansat (**j.nr. 7000118-12**).

Ophævelse af påbud om at træffe foranstaltninger på et ventilationsanlæg

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at virksomheden havde en formatrundsav og en fræser til bearbejdning af plastemner, og at områderne omkring maskinerne var forurenede af spåner og støv af plast. Desuden konstaterede Arbejdstilsynet, at slangerne til udsugningen var tapet sammen, og at der ikke var mundstykker på slangerne. Det blev oplyst, at maskinerne anvendtes ca. 1 time dagligt.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at træffe foranstaltninger på ventilationsanlægget.

Virksomheden klagede over påbuddet, og anførte at støvet omkring maskinerne skyldtes, at der opstår plaststøv i rørene, og at dette støv efterfølgende lægger sig omkring maskinerne, når ventilationsanlægget slukkes. Desuden anførte klager, at Arbejdstilsynet ikke havde set maskinerne og ventilationsanlægget i brug, og at anlægget er effektivt trods slangerne er tapet sammen og uden mundstykke.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde godtgjort, at ventilationsforholdene ved virksomhedens maskiner i form af en formatrundsav og en fræser til bearbejdning af plastemner ikke var tilfredsstillende.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde set maskinerne i brug og dermed ikke havde konstateret, om ventilationsforholdene virkede tilfredsstillende, men alene konstateret forhold i form af spåner og støv af plast, slanger som var tapet sammen, og slanger uden mundstykke, som kunne give en mistanke om, at ventilationen måske ikke var effektiv (**j.nr. 7000086-12**).

Ophævelse af påbud om forsvarlige færdselsveje ved maskine

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der i området ved en automatsav henstod paller med mere blandt andet i færdselsveje, hvilket Arbejdstilsynet vurderede medførte en risiko for fald- eller snubleulykker.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud formuleret således, at virksomheden skulle sikre forsvarlige færdselsveje ved maskinen.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at området til venstre for automatsaven bruges til opmagasinering, og at der ikke er mulighed for gennemgang på denne side af saven, som ikke er en færdselsvej. Desuden betjenes saven fra front, hvor der er fri adgang, og saven kan derfor anvendes uden risiko for faldulykker.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde godtgjort, at færdselsarealet ved virksomhedens automatsav ikke var holdt forsvarligt ved lige, rent og ryddeliggjort.

Nævnet lagde herved vægt på, at forholdene ikke var beskrevet særligt detaljeret eller dokumenteret for eksempel ved fotos.

Nævnet lagde desuden vægt på klagers oplysninger om, at området til venstre for automatsaven blev brugt til opmagasinering, og at der ikke var mulighed for gennemgang, men at dette heller ikke var tilsigtet.

Nævnet lagde endelig vægt på oplysningerne om, at automatsaven blev betjent fra front, hvor der var fri adgang, og at saven kunne betjenes uden risiko for faldulykker (**j.nr. 7000071-12**).

Ophævelse af påbud om at sikre vægtere mod nedstyrtningssfare

På baggrund af en dødsulykke på en byggeplads, hvor en vægter faldt ud gennem en uaflåst dør og ned i en trappeskakt i forbindelse med en sikkerhedsrunding, besøgte Arbejdstilsynet byggepladsen og holdt et møde med vægterfirmaet.

Arbejdstilsynet var blevet tilkaldt af politiet, som oplyste, at arbejdsulykken var sket ved, at den uaflåste dør var uafspærret, og vægteren styrtede 2,5 m ned i en udvendig trappeskakt og afgik ved døden.

Arbejdstilsynet undersøgte ulykkesstedet og konstaterede, at det drejede sig om en udadgående dør, som kunne åbnes blot ved at trykke på dørpladen, og hvor der umiddelbart uden for døren var en uafspærret niveauforskel på 2,5 m. Der var ikke etableret anden form for afspærring og ikke etableret udvendigt orienteringslys i nærheden af trappeskakten.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at døren var afspærret ved en sikkerhedsrunding 2 dage før ulykken.

Arbejdstilsynet havde på baggrund af det konstaterede og oplyste givet vægterfirmaet et påbud om straks at sikre ansatte mod nedstyrtning i forbindelse med runding på en byggeplads samt påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet.

Arbejdstilsynet havde blandt andet givet påbuddet til vægterfirmaet efter reglerne om bygge- og anlægsarbejde.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden straks skulle sikre ansatte mod nedstyrtning i forbindelse med runding.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at der ikke var grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden straks skulle sikre ansatte mod nedstyrtning i forbindelse med runding, idet Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre mod nedstyrtning, blandt andet havde anvendt bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at det i denne sag omhandlede vægterarbejde ikke var omfattet af denne bekendtgørelse, da bekendtgørelsen omfatter bygge- og anlægsarbejde.

Arbejds miljøklagenævnet fandt desuden, at der i øvrigt ikke var grundlag for at give virksomheden påbud om, at der skulle træffes effektive foranstaltninger til at forebygge risikoen for nedstyrtning bagved en udadgående dør, og hvor der umiddelbart uden for

døren var en niveauforskel på 2,5 m, og hvor andre har fjernet og ikke genetableret en afspærring af døren.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde herved vægt på, at vægterfirmaets arbejdsopgave blandt andet bestod i at undersøge, om døre på byggepladsen var låst. Nævnet fandt derfor, at det ikke kunne pålægges virksomheden at sikre mod nedstyrtning, idet det ansås for at være entreprenørernes ansvar at sikre, at ingen styrtede ned fra byggepladsen (**j.nr. 700333-12 og 700334-12**).

Ophævelse af påbud om at sikre personbefordring med en mandskabskurv

Baggrunden for Arbejdstilsynets besøg på en boreplatform, som lå ved en havn, var en arbejdsulykke, hvor 4 personer – fra henholdsvis virksomhed A og virksomhed B - i en mandskabskurv ophængt i en mobilkran, faldt ned, hvorved de 4 personer kom alvorligt til skade.

Boreplatformen skulle om natten fri af vandet i havnen og stå på de tre ben, som den er indrettet med. Man beslutter på et tidspunkt at befordre personer over på boreplatformen og hente personer retur.

Ved besøget blev det oplyst, at der var lavet en plan for arbejdet med personbefordring, hvori det var planlagt, hvordan arbejdet skulle udføres, af hvem, og med hvad.

Virksomhed A, som står for boreplatformen, aftalte med virksomhed B, at denne er ansvarlig for denne personbefordring, som var planlagt til at skulle ske med en mandskabskurv, tilhørende B, og at B sammen med B's underentreprenør C skulle stå for personbefordringen. Man beslutter at anvende en mobilkran fra virksomheden C, som allerede udførte andet arbejde på havneområdet.

Lige før arbejdet med personbefordring påbegyndes, giver en medarbejder fra A kranføreren fra B besked om at anvende en anden mandskabskurv. Denne kurv bliver hejst ned på havnekajen fra boreplatformen.

Kranføreren fra B har oplyst, at han ikke kendte den type mandskabskurv, som han får besked på at bruge, og han får anhugget (ophængt) kurven forkert og på en sådan måde, at den ikke er sikret mod at falde af krankrogen.

Ved besøget var der ingen brugsanvisning til nævnte mandskabskurv. Kranføreren havde, inden opgaven skulle udføres ikke modtaget nogen instruktion i, hvorledes den – for ham – ukendte basket skulle anhugges (ophænges i kraven).

Arbejdstilsynet gav på baggrund af besøget og undersøgelsen enslydende strakspåbud om personbefordring og strakspåbud om samarbejde til A, B, C, og alene A klagede over disse påbud.

Arbejdstilsynet fandt, at personbefordringen mellem havnekaj og boreplatformen ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet vurderede, at A ikke havde sikret, at personbefordringen med den kurv, som A havde givet B's kranfører besked på at bruge, foregik sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, hvorved den anvendte mandskabskurv faldt af krankrogen.

Arbejdsmiljøklagenævn ophævede Arbejdstilsynets afgørelse med påbud til A om, at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet med personbefordring blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at A som arbejdsgiver var ansvarlig for, at arbejdet med personbefordring til og fra boreplatformen ikke blev planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at A havde indgået aftale med B om, at B sammen med C (som underleverandør til B) skulle stå for personbefordringen, som skulle foregå med en mandskabskurv, ophængt i en kran, som tilhørte C.

Nævnet lagde til grund, at Arbejdstilsynet oplyste, at en ansat hos A gav den B's kranfører, som skulle stå for personbefordringen, besked om at anvende en anden mandskabskurv til arbejdet, mens A har anført, at der ikke var tale om en besked/instruks, men alene et tilbud om at låne A's mandskabskurv, idet kranføreren ikke var sikker på, at C's mandskabskurv var godkendt til personbefordring.

Nævnet fandt på den baggrund, at Arbejdstilsynet ikke har godtgjort, at A ved samtalen mellem en ansat fra virksomheden og kranføreren om at bruge en anden mandskabskurv kan anses for at have grebet ind i arbejdets planlægning og tilrettelæggelse i en sådan grad, at A kan anses for arbejdsgiver i forhold til kranføreren arbejde (**j.nr. 7000454-12 og 7000455-12**).

E. Røgfri miljøer

Lov om røgfri miljøer, også kaldet rygeloven, blev vedtaget i 2007 og trådte i kraft 15. august 2007.

Hovedreglen i loven er, at rygning ikke er tilladt på følgende steder:

- Alle offentlige og private arbejdspladser,
- institutioner og skoler for børn og unge, på øvrige uddannelsesinstitutioner,
- indendørs lokaliteter, hvortil offentligheden har adgang (det offentlige rum),
- i kollektive transportmidler og taxaer, og
- serveringssteder.

Loven nævner en række undtagelser fra dette rygeforbud, nemlig:

- Arbejdspladser, uddannelsesinstitutioner, serveringssteder og indendørs hvor offentligheden har adgang. Disse steder er der mulighed for at indrette rygekabiner og rygerum.
- Lokaler, som alene er arbejdsplads for en person. Disse steder kan en virksomhed beslutte, at den pågældende selv må ryge, hvis andre ikke udsættes for røgen.
- Små værtshuse med et serveringsareal på under 40 m².
- Væresteder for socialt udsatte.
- Boliger eller værelser for beboere på plejehjem og lignende.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2012 behandlet 9 sager om lov om røgfri miljøer.

Udvalgte principielle sager og sager af almen interesse i øvrigt er refereret nedenfor:

Påbud om straks at sikre, at der ikke ryges på en arbejdsleders kontor

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at medarbejdernes rygning foregik indendørs på virksomhedslederens kontor. Der var to medarbejdere, der røg på kontoret. Kontoret var indrettet med 1 kontorarbejdsplads og et mødebord med 4 stole. Arbejdstilsynet vurderede, at der blev røget i strid med rygeloven.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet det som udgangspunkt ikke er tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser.

Som en undtagelse kunne det efter reglerne på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsyn besluttes, at det er tilladt at ryge i arbejdslokaliteter, der alene tjener som arbejdsplads for én person ad gangen, dvs. på enkeltmandskontorer.

Nævnet fandt, at den foreliggende situation, hvor to af virksomhedens ansatte røg på virksomhedslederens kontor, ikke var omfattet af denne undtagelse, idet bestemmelsen betød, at det alene var kontorets bruger, der måtte ryge i lokalet.

Som en anden undtagelse kunne det besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kunne finde sted. Rygerum må ikke tjene som gennemgangsrum, og det må ikke indeholde funktioner, som anvendes af andre.

Nævnet fandt, at virksomhedslederens kontor ikke kan karakteriseres som et rygerum, idet lokalet ikke er et særligt lokale til rygning, men tjener som kontor for virksomhedslederen, og således indeholder funktioner, som anvendes af andre, selv om virksomhedslederen selv ryger (**j.nr. 7000348-12**).

Påbud om at der ikke må ryges i en bodega

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en bodega, hvor det blev konstateret, at der blev røget. Arbejdstilsynet opmålte bodegaens serveringsareal til cirka 47 m², og afgav herefter et strakspåbud om, at der ikke må ryges indendørs på bodegaen.

Arbejdstilsynet vejledte i afgørelsen om, at klage har opsættende virkning, hvis der blev klaget rettidigt.

Ejeren af bodegaen klagede og anførte, at han selv havde målt bodegaens serveringsareal til at være 36 m².

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet og præciserede, at et strakspåbud efter reglerne skal efterkommes straks, selvom der indgives en klage.

Nævnet lagde vægt på, at ejeren af bodegaen og Arbejdstilsynet i samarbejde foretog en ny opmåling, hvor serveringsarealet blev angivet til cirka 50 m².

Nævnet udtalte desuden kritik af, at Arbejdstilsynet i afgørelsens klagevejledning havde oplyst, at en klage over et strakspåbud har opsættende virkning, men påpegede dog at afgørelsen om, at påbuddet skal efterkommes straks, efter omstændighederne har virkning fra det tidspunkt, hvor nævnets afgørelse er modtaget (**j.nr. 7000517-12 og 7000533-12**).

F. Ombudsmandssager

Folketingets Ombudsmand afsluttede i 2012 3 klager vedrørende 3 af nævnets sager, hvori Arbejds miljøklagenævnet optrådte som hovedmyndighed.

Ifølge § 13, stk. 3, i lov nr. 473 af 12. juni 1996 om Folketingets Ombudsmand skal en klage være indgivet inden et år efter, at forholdet er begået.

Ifølge § 14, i samme lov kan klage over forhold, der kan påklages til en anden forvaltningsmyndighed ikke indgives, førend den anden forvaltningsmyndighed har truffet afgørelse.

Ifølge § 16, stk. 1, i samme lov afgør ombudsmanden, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Ifølge § 16, stk. 2, i samme lov fremgår, at hvis en klage ikke giver ombudsmanden anledning til kritik, henstilling m.v., kan sagen afsluttes, uden at ombudsmanden forinden forelægger klagen til udtalelse for vedkommende myndighed,

Ombudsmandssagerne er refereret nedenfor:

Ombudsmanden fandt ikke udsigt til at kritisere Arbejds miljøklagenævnets afgørelser i 2 sager om påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Arbejdstilsynet havde besøgt en byggeplads, hvor en virksomhed var i gang med at opsætte et køkken. Efter tilsynet gav Arbejdstilsynet traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle sikre adgangsveje til arbejdsstedet og et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Virksomheden klagede over påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, men Arbejdstilsynet oplyste at have modtaget klagen efter klagefristen og indstillede, at klagen skulle afvises, da klagefristen var overskredet.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at klagen var rettidig, da klagen ikke var dateret og Arbejdstilsynet havde oplyst, at Arbejdstilsynet ikke kunne identificere, hvornår klagen var modtaget.

Formanden fastholdt herefter Arbejdstilsynets påbud om, virksomheden skulle bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at forebygge, at den konstaterede overtrædelse vedrørende adgangsveje gentager sig.

Formanden lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde konstateret, at transportvejene ikke var holdt fri for materialer eller genstande, der kunne være til fare for færdslen, hvorved forelå et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem. Der følger dermed automatisk et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Den eneste undtagelse hertil er, hvis virksomheden har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted indenfor det seneste år, og løsningen direkte kan overføres. I sådanne tilfælde skal Arbejdstilsynet ikke afgive et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Undtagelsen skal forstås snævert, således at der skal være tale om samme fysiske arbejdssted, dvs. at problemet i sagen skulle være løst på samme byggeplads. Derudover skulle løsningen umiddelbart kunne overføres til problemet.

Da virksomheden ikke tidligere har løst problemet på samme byggeplads, fandt undtagelsen ikke anvendelse i sagen.

Formanden fandt det i øvrigt kritisabelt, at tilsynet ikke kunne identificere, hvornår klagen var modtaget.

Virksomheden klagede over nævnets afgørelser til ombudsmanden, idet klager blandt andet ikke mente, at det er virksomheden, der bærer ansvaret for de forhold, som Arbejdstilsynet mente var kritisable ved tilsynsbesøget.

Ombudsmanden udtalte følgende:

Afgørelserne er blandt andet truffet efter bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere og lov om arbejdsmiljø.

Det fremgår at § 2 i arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver. Af forarbejderne til bestemmelsen fremgår det desuden, at loven har et meget bredt anvendelsesområde og omfatter stort set alle former for arbejde.

Det fremgår af samme lovs § 15, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Af § 20 i loven fremgår det, at flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted og alle, der er beskæftigede på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Arbejdsmiljølovens § 37 fastslår desuden, at ved bygge- og anlægsvirksomhed, hvor flere arbejdsgivere er beskæftiget på samme arbejdssted, skal bygherren planlægge, afgrænse og koordinere foranstaltningerne til fremme af de ansattes sikkerhed og sundhed.

En bestemmelse svarende til § 37 blev oprindeligt indsat i den dagældende arbejderbeskyttelseslov (lov nr. 330 af 19. juni 1974) som § 5b.

I bemærkningerne til lovforslaget (Folketingstidende 1973 - 1974, Tillæg A, spalte 2568) er det dog anført, at bygherren kun får pligten til at samordne sikkerhedsarbejdet på pladsen, mens det fuldt ud er de enkelte arbejdsgivere, der har ansvaret for, at lovgivningen bliver overholdt i relation til deres egne ansatte.

Se også en sag der er refereret i Ugeskrift for Retsvæsen for 2003, s. 1091. Ved dommen, der er refereret i Ugeskrift for Retsvæsen for 1975, s. 425f, fastslog Højesteret, at arbejdsgiveren havde en selvstændig pligt til at sikre, at arbejdsstedet var indrettet forsvarligt, selv om det var en anden arbejdsgiver, der forestod murer- og betonentreprisen, og som derfor var den nærmeste til at sikre forholdet.

Ombudsmanden henviste i øvrigt til Martin Haug og Finn Schwarz, *Ansvar for Arbejdsskader*, 1. udgave, 2003, s. 61f.

Det er således både i lovgivningen og i domspraksis fastslået, at arbejdsgiveren som udgangspunkt er ansvarlig for arbejdsmiljøet i overensstemmelse med § 15, selv om der er tale om en arbejdsplads, hvor der også er andre aktører til stede. Det gælder også, når der er tale om bygge- og anlægsvirksomhed.

Myndighederne har i øvrigt i deres afgørelser redegjort udførligt for de regler og vurderinger, der dannede grundlag for påbuddet om at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

På baggrund af de oplysninger ombudsmanden havde fået fra klageren, mente ombudsmanden ikke, der var udsigt til, at ombudsmanden kan kritisere Arbejdstilsynets og Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser.

Derfor besluttede ombudsmanden ikke at gennemføre en egentlig undersøgelse i sagerne og foretog sig ikke mere (**j.nr. 7000444-12 og 7000445-12**)

Ombudsmanden ønskede ikke at undersøge sag om psykisk arbejdsmiljø

En ansat i en SFO havde bedt Arbejdstilsynet om at vurdere det psykiske arbejdsmiljø i den SFO, hvor pågældende arbejdede. Den ansatte havde cirka 14 dage før fået meddelelse fra sin arbejdsgiver om afskedigelse med et opsigelsesvarsel på 6 måneder.

Arbejdstilsynet kom på tilsynsbesøg cirka 2 måneder efter henvendelsen og afgav 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.

Kommunen klagede over undersøgelsespåbuddet og anførte blandt andet, at man ikke kunne inddrage den tidligere undersøgelse, da der var foretaget foranstaltninger, siden undersøgelsen blev foretaget.

Arbejdstilsynet ophævede på den baggrund undersøgelsespåbuddet, hvilket den nu tidligere SFO ansatte klagede til nævnet over.

Arbejdstilsynet indstillede, at klagen blev afvist, idet tilsynet ikke fandt pågældende klageberettiget.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn fandt den tidligere ansatte klageberettiget og behandlede sagen, men fastholdt Arbejdstilsynets ophævelse af undersøgelsespåbuddet, hvilket den tidligere ansatte indbragte som en klage for Ombudsmanden.

Ombudsmanden udtalte følgende:

Ombudsmanden fandt det er mest korrekt ikke at undersøge sagen på nuværende tidspunkt og henviste til, at Ombudsmanden selv efter reglerne afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til en undersøgelse, og henviste samtidig til, at klageren havde skrevet til sekretariatet for Arbejds miljøklagenævnet og kommenteret en række punkter i nævnets afgørelse, samt bedt om aktindsigt i de akter, som har ligget til grund for Arbejds miljøklagenævnets afgørelse.

Ombudsmanden oplyste, at han ikke er afskåret fra at behandle en klage over Arbejds miljøklagenævnets afgørelse, men fordi klageren har rettet henvendelse til nævnet om sagen igen, er det ikke hensigtsmæssigt, at Ombudsmanden tager stilling til sagen på nuværende tidspunkt.

Ombudsmanden bad klageren vente til nævnets svar, før klageren overvejer, om der er grundlag for at klage til Ombudsmanden igen.

Arbejds miljøklagenævnet havde straks ved henvendelsen om aktindsigt givet fuld aktindsigt i samtlige sagens akter, og genoptog senere i 2012 sagen til besvarelse af klagerens nye klagepunkter og fastholdt ophævelsen af undersøgelsespåbuddet (**j.nr. 7000241-12**).

4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Muskel – og skeletbesvær C) Arbejdets udførelse, D. Faste arbejdssteder E) Maskiner og andre tekniske hjælpemidler, F) Stoffer og materialer, G) Hviletid og fridøgn, H) Unges arbejde, I) Arbejdspladsvurdering (APV).

A. Psykisk arbejdsmiljø

Sager om psykisk arbejdsmiljø omfatter følgende seks risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø: 1) Stor arbejdsmængde og tidspres 2) Vold og trusler 3) Følelsesmæssige krav 4) Mobning og seksuel chikane 5) Skifteholdsarbejde og arbejde på forskudte arbejdstider og 6) Traumatiske hændelser.

Sager om psykisk arbejdsmiljø kan indeholde en eller flere af de nævnte risikofaktorer og lader sig vanskelig gruppe i forhold hertil.

Lovgrundlaget for afgørelser om psykisk arbejdsmiljø er arbejdsmiljølovens § 38, samt § 4, og § 7, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, som omfatter

1. Stor arbejdsmængde og tidspres
2. Risiko for vold, trusler og traumatiske hændelser

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at forebygge belastninger ved stor arbejdsmængde og tidspres

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 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.

Arbejds miljølagnævnet 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 stress-symptomer, 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 arbejdspresses i afdelingen, og at det er nødvendigt at arbejde med en forbedring af disse forhold (**j.nr. 7000289-12 og 7000290-12**).

Påbud om straks at tilrettelægge varekørsel forsvarligt i forhold til tidspres

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed, der foretog varekørsel. Arbejdstilsynet kørte med ud på 2 af de 5 ture og vurderede, at de ansatte var under et stort tidspres.

Arbejdstilsynet konstaterede, at afgangs- og returtiderne i flere tilfælde ikke kunne overholdes, og at der blev kørt for stærkt og udført tunge løft uden brug af tekniske hjælpemidler.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at planlægge og tilrettelægge arbejdet med varekørsel under hensyn til tidspres og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden straks skulle planlægge og tilrettelægge arbejdet med varekørsel under hensyn til tidspres, så arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og på lang sigt, samt påbud om at virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg observerede 2 ud af 5 faste ture, hvor afgangs- og returtiderne i flere tilfælde ikke kunne overholdes, og at forsinkelserne smittede af på de øvrige ture.

Nævnet lagde desuden vægt på, at forsinkelserne kunne medføre, at kolleger skulle vente på varer, som andre ansatte havde med tilbage, at den ansatte selv blev forsinket på næste tur og risikerede utilfredse kunder, samt at pauser ikke blev holdt (**j.nr. 7000035-12 og 7000040-12**).

Påbud om at forebygge voldsrisiko ved røveri i butik

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en butik og konstaterede, at de medarbejdere, der var på arbejde var ansvarlige for hver deres udgangskasse og dertilhørende dropboks.

Medarbejderne opbevarede nøglen i deres arbejdstøj til dropboksene ved den udgangskasse, som de var ansvarlige for.

Filiallederen havde nøglen i dropboksen til pengeskabet, som stod i kontoret. Hvis filiallederen havde fri eller ferie, var det en af butikkens stedfortrædere, der havde nøgle til pengeskabet.

Nøglen til kontoret, hvor pengeskabet stod, lå ved kasselinjerne.

Der var ikke videoovervågning og overfaldsalarm ved kassen, ligesom pengeskabet ikke var forsynet med en tidslås.

Skiltningen på indgangsdøren var ikke i overensstemmelse med de faktiske forhold.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at forebygge risikoen for røveri.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, bl.a. henset til, at skiltningen på indgangsdøren ikke var i overensstemmelse med de faktiske forhold, hvilket kunne give en falsk sikkerhed, hvis dette rygtedes.

Et flertal på 6 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer lagde herudover vægt på, at der i butikken er umiddelbar adgang til kontanter i kasseområdet ved kassen og dropboksen samt til penge i butikkens pengeskab.

Flertallet lagde desuden vægt på, at nøglen til dropboksen på tilsynstidspunktet var umiddelbart tilgængelig for kassemedarbejderen, og at den ansvarlige medarbejder bærer nøglen til pengeskabet, hvilket medfører en risiko for at blive truet.

Flertallet lagde endelig vægt på, at der på tilsynstidspunktet ikke fandtes en overfaldsalarmer ved kassen, at der ikke var videoovervågning, og at pengeskabet ikke var forsynet med tidslås (**j.nr. 7000246-12**).

B. Muskel og skeletbesvær

Ifølge bekendtgørelsen om arbejdets udførelse skal alle arbejdsopgaver planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Hverken de enkelte arbejdsopgaver eller arbejdet som helhed må indebære fysiske, ergonomiske påvirkninger, som på kort eller langt sigt kan påvirke den fysiske sundhed.

Unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser skal undgås. Belastningen skal være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skal overholdes.

Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at udformning af arbejdspladser, inventar og tekniske hjælpemidler samt valg af arbejds- og produktionsmetoder så vidt muligt passer til de personer, der skal benytte disse. Egnede og effektive hjælpemidler, såsom løfteanordninger og transportmidler mv., skal være tilgængelige i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

I 2012 har nævnet behandlet flere sager om løft og håndtering af blandt andet:

1. Kasser med frugt og grønt, 2. Avisbunker, 3. Bordplader, 4. Træplader, 5. Melsække, 6. Skænke og parasoller, 7. Postsække.

Desuden har nævnet behandlet sager inden for Bygge- og anlægsområdet om belastende arbejdsstillinger, løft og håndtering af: 1. Multiblokke, 2. Porebetonblokke, 3. Transport med trillebør, 4. Belastende flisearbejde på knæ.

Nedenfor er refereret et udvalg af de sager, som nævnet har behandlet i 2012:

Påbud om forsvarlig manuel håndtering af kasser med frugt og grønt

Ved et tilsyn i en dagligvarebutik så Arbejdstilsynet på håndteringen af kasser med frugt og grønt. De kasser, som Arbejdstilsynet optalte, vejede mellem 9 og 16 kg. I løbet af en time foretog den ansatte 58 løft i 3/4 – arms afstand. Samtidig blev størstedelen af løftene foretaget med forværende faktorer i form af foroverbøjet ryg og asymmetri, det vil sige vrid i ryggen.

Det blev oplyst, at den ansatte foretager løftearbejde i 7 timer om ugen fordelt over 4 dage.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre, at manuel håndtering af frugt og grønt foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at virksomheden skal bruge arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at kasserne med frugt og grønt i dagligvarebutikken, som beskrevet af Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet, ikke blev håndteret sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at kasserne vejede mellem 9 og 16 kg, og at den ansatte på en time foretog 58 løft i 3/4 – arms afstand, hvoraf størstedelen af løftene blev foretaget med foroverbøjet ryg og vrid i ryggen.

Flertallet lagde herved vægt på, at butikkens frugt- og grøntafdeling var indrettet med skrå hylder, som betød, at den ansatte må stå med siden til hylderne og med vredet ryg for at placere kassen på de skrå hylder.

Flertallet lagde desuden vægt på, at arbejdet med løft af kasserne blev foretaget med moderat løftefrekvens og moderat varighed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt desuden påbuddet om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet flertallet tillige fandt grundlag for dette (**j.nr. 7000026-12 og 7000027-12**).

Påbud om håndtering af frugt- og grønt i en dagligvarebutik

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 ¾ 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.

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at der blev løftet tunge byrder i ¾ 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**).

Påbud om manuel håndtering af kasser med frugt og grønt

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik, at der blev håndteret kasser med frugt og grønt, som vejede mellem 7 og 18,5 kg. Ved en observation løftede en medarbejder i løbet af 45 minutter 127 gange på frugtkasser. Af disse 127 løft foregik 44 løft i ¾ arms afstand samtidig med, at disse blev udført med forværende faktorer i form af foroverbøjet ryg og asymmetri, det vil sige vrid i ryggen. I flere tilfælde var der mere end én forværende faktor, herunder eksempler på løftede arme over skulderhøjde.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre, at den manuelle håndtering af frugt og grønt foregik fuldt forsvarligt og at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet om, at virksomheden skal planlægge, tilrettelægge og udføre manuel håndtering af frugt og grønt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet ikke udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at de kasser med frugt og grønt, som Arbejdstilsynet optalte ved besøget, vejer mellem 7 og 18,5 kg. I løbet af 45 minutter foretog medarbejderen 127 løft af disse kasser. Af disse var der 44 løft i $\frac{3}{4}$ arms afstand samtidig med, at disse blev udført med forværende faktorer i form af foroverbøjet ryg og asymmetri, det vil sige vrid i ryggen. I flere tilfælde var der mere end en forværende faktor, herunder eksempler på løftede arme over skulderhøjde.

Desuden lagde flertallet vægt på, at arbejdet med løft af kasser med frugt og grønt efter Arbejdstilsynets observation blev foretaget med moderat løftefrekvens og lang varighed. Det er således oplyst, at den medarbejder, Arbejdstilsynet observerede, foretager løftearbejde i cirka 9 timer om ugen fordelt over 3 gange cirka 3 timer.

Endelig fandt flertallet grundlag for rådgiverpåbuddet (**j.nr. 7000053-12 og 7000060-12**).

Påbud om at sikre forsvarlige løft af 20 – 25 kg tunge melsække

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en medarbejder løftede melsække, der vejede mellem 20 og 25 kg. Medarbejderen løftede med rækkeafstand på $\frac{3}{4}$ arms afstand eller mere fra kroppen.

Medarbejderen løftede således sække fra en palle placeret på gulv, og løftene blev foretaget fra forskellig højde alt afhængig af, hvor på pallen sækkene var placeret. Sækkene blev placeret på en rullevojn og kørt til en hylde, hvor sækkene blev løftet til en placering på en hylde på lageret.

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud således, at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med løft af melsække fra placering på palle til placering på lagerhylde i bagerafdelingen i virksomheden planlægges, tilrettelægges og udføres, så det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Desuden fastholdt nævnet, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at en medarbejder løftede melsække, der vejede mellem 20 og 25 kg, og at håndteringen foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand eller mere.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at der samtidig i forbindelse med ca. 9 af løftene var forværende faktorer, idet medarbejderen løftede under knæhøjde, asymmetrisk med vrid i ryggen og med foroverbøjet ryg.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde således vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at medarbejderen løftede melsække under knæhøjde ved løft fra palle placeret på gulv og med foroverbøjet ryg ved løft fra palle til en rullevojn og ved placering på rullevojn og hylde placeret i henholdsvis ca. 40 og 70 cm højde på lageret.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der kommer nye varer tre gange ugentligt, og at opgaven med tømning af

paller over ugen er fordelt mellem tre ansatte, men af og til bliver arbejdet fordelt mellem to ansatte, men oftest er den ansatte alene om opgaven.

Desuden blev oplyst, at mængden af varer på besøgsdagen var af typisk størrelse, og at løftene, som forekommer ved tømning af paller til lager, er en del af de løft, som den ansatte udfører i løbet af arbejdsdagen (**j.nr. 7000111-12 og 7000112-12**).

Påbud om at sikre forsvarlige løft af avis- og magasinbundter

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomheden og konstaterede, at de ansatte løftede avisbundter med en vægt mellem 5 og 14 kg, og at alle løft foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand enten under optagning eller under afsætning.

Stort set alle løft foregik asymmetrisk med 1 hånd, og de ansatte løftede aviserne i det sejl garn eller strapexbånd, som aviserne er bundtet med.

Herudover løftede de ansatte under knæhøjde med foroverbøjet ryg, når de nederste lag på pallen blev løftet, og enkelte løft var halv foroverbøjet/halvt sidebøjet eller med vrid i ryggen.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at imødegå sundhedsskadelig belastning ved løft af avis- og magasinbundter samt rådgiverpåbud.

Et flertal af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer fandt, at arbejdet med manuel håndtering af avis- og magasinbundter ikke var planlagt, tilrettelagt og udført således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt og fastholdt rådgiverpåbuddet.

Flertallet lagde vægt på, at de ansatte løftede avisbundter med en vægt på mellem 5 og 14 kg, og at alle løft foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand enten under optagning og afsætning, og at stort set alle løft foregik asymmetrisk med 1 hånd, og at de ansatte løftede avisbundterne i det sejl garn eller strapexbånd, som aviserne er bundtet med.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der forekom løft under knæhøjde med foroverbøjet ryg, når de nederste lag på pallen blev løftet, og at enkelte løft var halvt foroverbøjet/halvt sidebøjet eller med vrid i ryggen (**j.nr. 7000179-12 og 7000180-12**).

Påbud om at imødegå belastninger ved løft af træplader

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i en trælastforretning, at to personer løfter træplader, som lægges i varereoler med vandrette hylder i en højde af 160 til 180 cm. Træpladerne har en størrelse af 3m² og vejer mellem 35 og 55 kg. Løftene foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand fra kroppen samtidig med, at der er asymmetri/vrid i ryggen og /eller armene over skulderhøjde ved placeringen på hylderne.

På den baggrund gav Arbejdstilsynet virksomheden påbud om at imødegå sundhedsskadelige belastninger ved løft af træplader og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at manuel håndtering af hårdtræsplader indebar risiko for sundhedsskade, idet et flertal lagde vægt på, at en enkelt plade vejede mellem 35 og 55 kg og havde en størrelse af 3 m².

Pladen skulle lægges i varereoler med vandrette hylder i en højde af 160 til 180 cm. Arbejdet foregik ved, at pladen af to personer blev løftet i $\frac{3}{4}$ -arms afstand fra kroppen samtidig med, at der var asymmetri/vrid i ryggen og/eller armene over skulderhøjde. Nævnet fastholdt tillige rådgiverpåbuddet (**j.nr. 7000211-12 og 7000212-12**).

Påbud om manuel håndtering af skænke og parasolfødder

Ved et tilsynsbesøg på en virksomheds lager så Arbejdstilsynet, at 3-4 ansatte arbejdede med at modtage og sætte nye varer på lager og udlevere solgte varer til kunder.

I den forbindelse konstaterede Arbejdstilsynet, at der foregik manuel håndtering af parasolfødder med en vægt på 40 – 55 kg og skænke med en vægt på mellem 70 og 86 kg.

Parasolfødderne blev båret af 2 ansatte i underarms afstand hen til en rullevogn, mens skænkene blev håndteret som et enmandsløft fra lodret stilling og enmands nedløft fra lodret til vandret stilling med et vip over den ene ende.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at virksomheden skulle fjerne den sundhedsskadelige påvirkning ved løft af tunge varer samt et rådgiverpåbud.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skal sikre, at løft og håndtering af skænke og parasolfødder foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og virksomheden skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Vedrørende parasolfødderne lagde nævnet vægt på, at de vejede 40-55 kg. Parasolfødderne blev desuden båret af 2 ansatte i underarmsafstand hen til en rullevogn. Parasolfødderne var omviklet i papemballage eller pakket i trækasser, emballagen og trækasserne var ustabile, og de ansatte løftede i de omviklede plastikstrips.

Vedrørende skænkene lagde nævnet vægt på, at de vejede mellem 70 og 86 kg, og at dele af håndteringen foregik i $\frac{3}{4}$ arms afstand. Således foregik håndteringen som et enmands løft op fra vandret til lodret stilling og et enmands nedløft fra lodret til vandret stilling.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte gav udtryk for, at det var besværligt og hårdt at skubbe rundt med skænkene, og at der skulle anvendes stor kraft, når en skænk skulle rejses op eller lægges ned.

Et enigt nævn fandt ligeledes, at der var grundlag for rådgiverpåbuddet, idet de ansatte ved løft af skænkene løftede byrder i $\frac{3}{4}$ arms afstand på over 7 kg, og at de ansatte ved løft af parasolfødderne løftede byrder i underarmsafstand på over 15 kg (**j.nr. 7000004-12 og 7000005-12**).

Påbud om at sikre at løft af bordplader udføres fuldt forsvarligt

Ved tilsynsbesøg i en trælastvirksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at to medarbejdere ved hjælp af to palleløftere kørte 11 bordplader placeret ovenpå hinanden frem til et færdselsareal, hvor der var placeret nogle lodrette reoler. Bordpladerne blev derefter manuelt løftet fra palleløfterne og placeret i reolerne.

Bordpladerne vejede mellem 39,5 og 44 kg og medarbejderne løftede i $\frac{3}{4}$ arms afstand og løftede pladerne fra palleløfterne fra en højde på 14 cm og op til en højde på 55 cm.

Medarbejderne skulle stå i en skrævende stilling i hver sin ende, når de løftede de øverste bordplader i stakken, løfte en bordplade og derefter træde over de bordplader, der stadig lå tilbage på palleløfterne samt palleløfternes gafler.

Fra palleløfterne blev bordpladerne båret 2 til 11 meter hen til de lodrette reoler og derefter løftet op på højkant og placeret i reolen. Desuden løftede de ansatte over skulderhøjde, når bordpladerne skulle løftes op på højkant og placeres i den lodrette reol og under knæhøjde, når bordpladerne skulle løftes op fra palleløfterne.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om forsvarlig håndtering af bordpladerne og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver og lagde vægt på, at

det generelt er en forværende omstændighed, at to skal løfte samtidigt, fordi det kræver koncentration og samarbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde desuden vægt på de øvrige forværende faktorer som for eksempel skrævende stilling, foroverbøjjet ryg, løft over skulderhøjde og under knæhøjde samt asymmetriske vrid i ryggen (**j.nr. 7000118-12**).

Påbud om at udføre håndtering af postsække og pakker forsvarligt

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 foroverbøjjet 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.

Et enigt 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.

Et enigt nævn hjemviste påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet nævnet fandt, 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**).

Påbud om at udføre opbygning af flypaller og flycontainere forsvarligt

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der ved enkeltløft blev håndteret 2,5 meter lange kasser, som vejede 20 kg. Kasserne 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 tidspress.

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 foroverbøjjet 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 flypalletter og flycontainere udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt et rådgiverpåbud.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om håndtering af byrder ved opbygning af flypalletter 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 flypalletter 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.

Nævnet hjemviste påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da nævnet vurderede, at Arbejdstilsynet - når der faktisk er et egnet teknisk hjælpemiddel til rådighed - må indhente konkrete oplysninger således, at det er muligt at foretage en vurdering af, om det konstaterede arbejde sker som et led i den sædvanlige arbejdsfunktion.

Det kunne derfor ikke - uden yderligere oplysninger i den konkrete situation - afvises, at arbejdsgiveren inden for det seneste år havde løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og løsningen umiddelbart kunne overføres (**j.nr. 7000217-12 og 7000218-12**).

Påbud om manuel håndtering af affugtere på trapper

Arbejdstilsynet fik under et tilsynsbesøg i en virksomhed oplyst, at virksomhedens ansatte håndterede affugtere med en vægt på 20-25 kg og 35-40 kg og til tider op og ned af trapper til 4. sals højde. De tungeste affugtere blev håndteret af to ansatte i forening. Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed til at få affugterne op ad trapper i etageejendomme.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at undgå unødigt belastning ved håndtering af affugtere og påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdstilsynet fandt, at de ansatte var udsat for en sundhedsskadelig påvirkning i forbindelse med håndteringen, idet håndteringen fandt sted med løft med foroverbøjet ryg og bæring i underarms- til $\frac{3}{4}$ arms afstand.

Desuden fandt Arbejdstilsynet, at transporten på trapperne indebar, at byrden blev båret asymmetrisk, og at løftearbejdet af to i forening medfører en risiko for en uventet belastning, idet den ene ansattes indsats kan påvirke belastningen af den anden ansatte.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, således at virksomheden skal planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet med manuel håndtering af affugtere, så det foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at de tungeste affugtere på 35-40 kg blev transporteret op og ned ad trapper af to ansatte, og at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed.

Desuden lagde nævnet vægt på, at affugterne blev løftet med foroverbøjet ryg og båret asymmetrisk i underarms- til $\frac{3}{4}$ arms afstand fra kroppen i forbindelse med skridt op og ned ad trinnene på trappen.

Nævnet bemærkede om de to ansattes løft og bæring af affugtere på 35-40 kg, at løfte- og bærearbejde udført af to ansatte i fællesskab kan udgøre en forværende faktor, da der er risiko for uventet belastning, da den ene ansattes løfte- og bæreindsats kan påvirke belastningen af den anden ansatte.

Et enigt nævn fandt også, at der var tale om et alvorligt og komplekst arbejdsmiljøproblem omfattet af reglen i rådgivningsbekendtgørelsen om løft af byrder (**j.nr. 7000126-12 og 7000127-12**).

Påbud om forsvarlig håndtering af kontorartikler på trapper

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en ansat transporterede 4 pakker kopipapir ad gangen op ad en trappe til 1. sal med en sækkevogn.

De 4 pakker kopipapir vejede ca. 58 kg, og sækkevognen vejede i sig selv ca. 6-7 kg.

Arbejdet foregik med foroverbøjet ryg og hænderne cirka i $\frac{3}{4}$ arms afstand fra kroppen i starten af hvert træk op ad et trin, at det gav et ryk i den ansattes krop, hver gang sækkevognen bumpede op over et trin, og at det krævede synlig kraftanstrengelse at sætte bevægelsen i gang.

Arbejdstilsynet vurderede, at kørslen med sækkevogn på trapper med en tung byrde ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelsen, idet den ansattes kørsel med sækkevogn med en tung byrde på en trappe indebar risiko for en sundhedsmæssig belastning af kroppen på kort og på lang sigt, og arbejdet dermed ikke er planlagt, tilrettelagt og udført således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt (**j.nr. 7000393-12 og 7000400-12**).

Påbud om straks at sikre forsvarlige løft af multiblokke

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at ansatte var i færd med at opsætte multiblokke i en lejlighed.

Multiblokkene vejer 15,6 kg og blev håndteret i $\frac{3}{4}$ arms afstand. Håndteringen indebar blandt andet asymmetriske løft med vrid i ryggen, foroverbøjet ryg og løft over skulderhøjde.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at sikre, at arbejdet med løft af multiblokke planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at der skal bruges egnede tekniske hjælpemidler samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet.

Klageren indvendte, at Arbejdstilsynet havde givet påbud om at bruge et teknisk hjælpemiddel, men at der ikke fandtes et, der kunne bruges i den aktuelle situation.

Klageren mente, at der manglede hjemmel til påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, og henviste i den forbindelse til § 9, stk. 2, i bekendtgørelsen om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivere.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at manuel håndtering af multiblokke indebar risiko for sundhedsskade. Nævnet fastholdt derfor Arbejdstilsynets strakspåbud.

Nævnet lagde vægt på, at en enkelt multiblok vejede 15,6 kilo og blev håndteret i $\frac{3}{4}$ -arms afstand. Håndteringen indebar blandt andet asymmetriske løft med vrid i ryggen, foroverbøjet ryg og løft over skulderhøjde.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var tale om en løftefrekvens på 40 løft i timen samt et arbejde, der i dette tilfælde forventedes at strække sig over 23 arbejdsdage.

Arbejds miljøklagenævnet vurderede, at bekendtgørelsens § 9, stk. 1, giver selvstændig hjemmel til et påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgiver, selvom der ikke måtte være et egnet teknisk hjælpemiddel til rådighed.

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede, at påbuddet var givet efter reglerne om arbejdets udførelse og manuel håndtering, som ikke forudsætter en bestemt løsning, og anvendelsen af reglerne forudsatte ikke, at der er et teknisk hjælpemiddel (**j.nr. 7000208-12 og 7000209-12**).

Krav om forsvarlig opmuring med porebetonblokke

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøg på en byggeplads, at en virksomheds ansatte håndterede porebetonblokkene, som vejede cirka 17 kg og blev håndteret og løftet i underarms afstand og $\frac{3}{4}$ arms afstand, samtidig med at håndteringen skete under knæhøjde og over skulderhøjde.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at nedbringe den fysiske belastning ved opmuring med porebetonblokke og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse arbejdsmiljøproblemet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg på byggepladsen havde konstateret, at 2 af virksomhedens ansatte løftede og håndterede porebetonblokke med en vægt på cirka 17 kg, og idet håndteringen skete i $\frac{3}{4}$ arms afstand og over skulderhøjde fra stilladset og under knæhøjde, når de nederste sten på en palle skulle hentes.

Nævn fandt ligeledes, at der var grundlag for påbuddet om at anvende en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da der var tale om et alvorligt og komplekst arbejdsmiljøproblem, da ovennævnte situation var omfattet af kapitel 3 i rådgivningsbekendtgørelsen, nærmere § 9, stk. 1, vedrørende løft af over 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand samtidig med forekomsten af en eller flere forværende faktorer, der foretoges som led i den sædvanlige arbejdsfunktion (**j.nr. 7000068-12 og 7000069-12**).

Påbud om at anvende egnet tekniske hjælpemidler i stedet for trillebør

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en byggeplads og konstaterede, at en ansat var i færd med at køre sand ind i en bygning med en trillebør med en vægt på ca. 120-140 kg.

Der skulle samlet transporteres ca. 6 ton sand ca. 40-50 meter ind på byggepladsen og ind i bygningen, svarende til ca. 40 læs.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle anvende et egnet teknisk hjælpemiddel til det konkrete arbejde.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet på baggrund af Arbejdstilsynets oplysninger og billedmateriale i sagen vurderede, at dele af terrænet, som den ansatte kørte trillebøren over, var ujævnt, idet der lå plader og kabler på kørevejen.

Nævnet vurderede endvidere, at der ved kørsel med trillebør med en tung byrde på ujævnt grundlag er risiko for, at trillebøren kommer i slinger, hvilket kan medføre en akut belastning af ryggen og dermed en akut skade (**j.nr. 7000345-12**).

Påbud om at flisearbejde skal være fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at virksomhedens ansatte lå på knæ ved lægning af fliser på gulv samt opklæbning af vægfliser op til 1 meters højde.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at flisearbejdet i badeværelsesmoduler skulle planlægges og udføres sundhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet, idet nævnet vurderede, at det iagttagne flisearbejde var forbundet med risiko for, at de ansatte udviklede muskelskeletbesvær i ryg og nakke samt hofter, knæ og ankelled, idet arbejdet var forbundet med knæliggende arbejde ca. halvdelen af arbejdsdagen/ - ugen, og de ansatte indtog en stilling med maksimalt bøjede knæ og ankler og lænderyg i yderstilling, samt at arbejdet i den knæliggende arbejdsstilling blev kun kortvarigt afbrudt af, at de ansatte rejste sig.

Arbejds miljøklagenævnet lagde ved vurderingen vægt på, at de ansatte ved tilsynsbesøget lå med stærkt bøjede knæled, såvel ved arbejde på gulv som på nedre væg. De ansattes ankelled var overstrakte og/eller "vredne". Den ene ansatte arbejdede med vrid i knæene med enden nede mellem knæene.

Arbejds miljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte lå med hofter og ryg stærkt foroverbøjet under arbejdet, når der blev lagt fliser i gulvhøjde og de nederste vægfliser, samt at det gav ekstra vrid i knæ og ryg, når de ansatte rakte efter materialer.

Arbejds miljøklagenævnet lagde endvidere vægt på, at den enkelte fliselægger arbejdede på knæ ca. halvdelen af arbejdstiden, samt at arbejdet ind imellem blev kortvarigt afbrudt, idet de ansatte ind imellem rejste sig for at hente flere fliser, tilpasse et par fliser eller hente mere klæbemasse. Det knæliggende arbejde blev afbrudt sjældnere end hvert 5. eller 10. minut.

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at de ansatte bar knæpuder under arbejdet. Nævnet fandt, at knæpuder ikke var tilstrækkeligt til at forebygge, at de ansatte løb en sundhedsrisiko, idet arbejdet havde karakter af fastlåst knæliggende arbejde i længere tid ad gangen med lænderyg, knæ og ankelled i ekstrem yderstilling (**j.nr. 7000302-12**).

C. Arbejdets udførelse

Ifølge § 38, i arbejdsmiljøloven skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 4, og bilag 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 skal ske under hensyn til de angivne generelle forebyggelsesprincipper, jf. artikel 6, stk. 2, i Rådskonklusion 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

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 § 11, i samme bekendtgørelse, at hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

Det skal sikres, at kun ansatte, der har fået passende instruktion, har adgang til områder, hvor der er en særlig fare.

Nævnet har i 2012 behandlet en sag vedrørende alenearbejde, som er refereret nedenfor:

Påbud om, at vagt – og bevogtningsopgaver skal udføres forsvarligt

På baggrund af en dødsulykke på en byggeplads hvor en vægter faldt ud gennem en uaflåst dør og ned i en trappeskakt i forbindelse med en sikkerhedsrundring, besøgte Arbejdstilsynet byggepladsen og holdt et møde med vægterfirmaet.

Arbejdstilsynet fik blandt andet oplyst, at vægteren havde til opgave at gå en runde på byggepladsen kl. 20 og låse døre. Ulykken skete på vægterens første arbejdsdag på pladsen, hvor vagtarbejdet var tilrettelagt, som en 12 timers vagt fra kl. 19 – 7.

Det blev oplyst, at der ikke systematisk videregives oplysninger om ulykkesrisici til de udførende vægtere. Virksomhedens arbejdsmiljørepræsentanter oplyste, at der af og til på byggepladser forekommer mangler på overdækninger, fjernede ristværk eller lignende, som øger vægternes risiko for tilskadekomst.

Arbejdstilsynet fik udleveret virksomhedens vagtinstrukts, som ikke indeholdt sikkerhedsmæssige instruktioner til vægteren.

Vægterne er udstyret med en PDA med GPS funktion og indbygget overfaldsalarm og en mobiltelefon. Systemet er koblet til vagthavende i et alarmcenter, hvor vægteren skal tilmelde sig/ registrere sig i PDA én ved tjenestens start og afmelde sig ved afslutning. Systemet foretager automatisk kontrolopkald til vægterens PDA hver anden time gennem hele vagten.

Det blev oplyst, at vagtcentralen i forbindelse med dødsulykken og den pågældende vagt ikke havde reageret på den manglende kontrolalarm gennem hele vagten.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at vagtselskabets udførelse af alenearbejde med vagt- og bevogtningsopgaver på byggepladsen udgjorde en særlig risiko for vægternes sikkerhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at arbejdet på byggepladsen indebar en særlig risiko for nedstyrtningssfare, snuble- og faldulykker. Desuden udgjorde alenearbejdet med kontrol- og bevogtningsopgaver en særlig risiko.

Arbejdsmiljøklagenævnet noterede, at der var sket en arbejdsulykke i forbindelse med alenearbejde, hvor en vægter afgik ved døden, idet vægteren faldt 2,5 meter ned i en trappeskakt ved en dør i forbindelse med sikkerhedsrunden, hvilket nævnet fandt underbyggede faren ved arbejdet på byggepladsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at arbejdsulykken skete på vægterens første arbejdsdag på denne byggeplads, og at der ikke blev givet information om manglende sikkerhed mod nedstyrtning ved døre, og at der ikke fandtes en instruktion, som forholdt sig til vægternes sikkerhed, hverken i forhold til evt. konflikter i forbindelse pågribelse ved tyveri eller i forhold til risikoen for tilskadekomst og nedstyrtningssrisiko på byggepladsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde herudover vægt på, at virksomhedens alarmudrykningscenter ikke havde reageret på den manglende kontrolalarm igennem en hel vagt. Nævnet vurderede, at sikkerhedssystemet ikke var tilstrækkelig effektivt til at sikre hurtig hjælp og støtte til vægterne i forbindelse med udførelse af alenearbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde endelig vægt på, at der kunne gå op til 2 timer, før der blev taget kontakt til en vægter (**j.nr. 7000351-12**).

D. Faste arbejdssteder

Ifølge § 42, i arbejdsmiljøloven skal et arbejdssted indrettes, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og anerkendte normer og standarder skal følges.

Efter bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 43, er der udstedt flere bekendtgørelser, som nærmere fastsætter kravene til indretning af arbejdssteder, henholdsvis på 1) Faste arbejdssteder, 2) Skiftende arbejdspladser og 3) Bygge- og anlægsarbejdspladser.

Bekendtgørelsen om faste arbejdssteder stiller krav om planlægning og indretning af et arbejdssted, en arbejdsplads, et arbejdsrum, inventar, temperaturforhold m.v., ventilation, belysning, vedligeholdelse og rengøring, og velfærdsforanstaltninger.

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

Om ventilation

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.

Om skærmarbejde

Bekendtgørelsen om arbejde med skærmterminaler omfatter særlige krav til udstyr, skærm, indlæsnings- og styringsudstyr, herunder tastatur, mus m.v., arbejdsbord, arbejdsstol, pladskrav, belysning, reflekser og blænding, støj, varme, stråling, luftfugtighed og samspillet mellem datamat og menneske.

Det fremgår af § 3, stk. 1 og § 5, i bekendtgørelsen om arbejde med skærmterminaler, at arbejde, hvor en ansat regelmæssigt og i en ikke ubetydelig del af sin normale arbejdstid anvender en skærmterminal, skal opfylde bekendtgørelsens særlige krav til skærmterminaler, som er anført i bekendtgørelsens bilag.

Nævnet har i 2012 behandlet en sag om krav til indretning af PC – arbejdspladser, og en sag om ventilation i form af mekanisk udsugning i en synshal.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at indrette en skærmarbejdsplads ergonomisk fuldt forsvarligt

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en skærmterminalarbejdsplads ikke var indrettet ergonomisk forsvarligt, idet de ansatte ikke havde tilstrækkelig plads under bordpladen, stolen og fodhviler ikke kunne højdereguleres, og der ikke var mulighed for at hvile under armen ved tastaturet.

Virksomheden oplyste, at de ansatte arbejdede mindst 3 timer dagligt og op til 5 timer dagligt ved skærmterminalen.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om at indrette virksomhedens skærmterminalplads ergonomisk forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skulle indrette skærmarbejdspladsen ergonomisk forsvarligt, idet de ansatte ikke havde mulighed for at skifte arbejdsstilling, da der ikke var plads til knæ og fødder under arbejdspladsens bordplade, og stol og fodhviler ikke var justerbar i højden.

Desuden lagde nævnet vægt på, at skærmarbejdspladsen var indrettet med skævhed af tastaturet med stærkt begrænset mulighed for at hvile underarmen i venstre side.

Endelig lagde nævnet vægt på, at de ansatte arbejdede mindst 3 timer dagligt og op til 5 timer dagligt ved skærmterminalen (**j.nr. 700079-12**).

Påbud om at etablere en mekanisk udsugning i en synshal

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.

Arbejds miljøklagenævnet 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. Desuden fastholdt nævnet, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

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 benzinatorer (**j.nr. 7000281-12 og 7000282-12**).

E. Maskiner og andre tekniske hjælpemidler

Ifølge § 45, i arbejdsmiljøloven skal maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at anvendelse af tekniske hjælpemidler, herunder maskiner skal ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Det fremgår af § 6 i samme bekendtgørelse, at et teknisk hjælpemiddel kun må anvendes, hvis det opfylder de krav, der gælder for dets konstruktion, udstyr, sikring m.v. ifølge Arbejdstilsynets bekendtgørelse om indretning af tekniske hjælpemidler og andre særlige regler, der måtte være fastsat herom.

Arbejdsmiljølovgivningens krav til maskiners og maskinanlægs konstruktion, udstyr og udformning under hensyn til sikkerhed og sundhed findes i bekendtgørelsen om indretning af tekniske hjælpemidler.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2012 behandlet flere sager, hvor Arbejdstilsynet under almindeligt tilsyn på en virksomhed har givet virksomheder påbud efter reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler.

Det afgørende i disse sager er, om Arbejdstilsynet har dokumenteret farligheden af den anvendte maskine, at maskinen er anvendt, og at denne ikke er indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i henhold til reglerne om indretning af tekniske hjælpemidler.

Nedenfor er udvalgte sager refereret:

Påbud om straks at sikre at arbejdet med en båndsav til kød sker forsvarligt

Arbejdstilsynet havde ved et tilsynsbesøg i en slagterivirksomhed konstateret, at arbejdet med udskæring af højreb ved anvendelse af en båndsav ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet båndsavens beskyttelsesskinne ved udskæring af højreb ikke dækkede den frie del af savklingen.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om straks at sikre, at operatøren ikke kan komme i forbindelse med farlige bevægelige maskindele.

Klageren anførte, at der er tale om en CE - mærket maskine konstrueret til formålet, og at beskyttelseskinnen har været anvendt i det omfang, det var muligt, da der er behov for en minimal frihøjde mellem beskyttelsesklingen og det emne, der gennemses.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, således at virksomheden straks skulle sikre, at arbejdet med virksomhedens båndsav kunne ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde, således at operatøren ikke kunne komme i berøring med båndsavens klinge under arbejdet, idet et flertal på 10 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer ikke fandt båndsavens beskyttelsesklinge ved udskæring af højreb i tilstrækkelig grad dækker den frie del af savklingen.

Flertallet lagde vægt på, at operatøren kan ramme savklingen under udførelsen af arbejdsopgaven. Flertallet henviste til, at beskyttelseskinnen, som den blev anvendt på tilsynstidspunktet, ikke har dækket den frie del af savklingen, hvilket er nødvendigt for at yde en tilstrækkelig beskyttelse.

Hvis udskæringen af højreb ikke kan udskæres uden tilstrækkelig brug af båndsavens beskyttelsesklinge, må virksomheden finde en anden løsning. Anvendelsen af saven skal

efter reglerne under alle forhold ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde (**j.nr. 700113-12**).

Påbud om at sikre, at arbejde med bowlingmaskiner kan udføres forsvarligt

Et bowlingcenter havde fået påbud om at sikre bowlingmaskinerne, så arbejdet ved maskinerne kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Påbuddet skulle efterkommes ved brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdstilsynet foretog et opfølgende tilsyn og konstaterede, at man fortsat kunne komme i kontakt med farlige bevægelige maskindele, blandt andet fordi afskærmningen flere steder ikke var tilstrækkelig høj.

Bowlingcentret fik derfor et nyt påbud om at træffe effektive foranstaltninger, som kunne forhindre kontakt med de bevægelige maskindele.

Virksomheden klagede over det nye påbud og henviste blandt andet til, at der kunne opsættes advarselsskilte eller forbudsskilte, hvor man kunne komme til de bevægelige maskindele.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget havde konstateret, at der var risiko for personskade, fordi det var muligt at komme i berøring med bevægelige maskindele, mens bowlingmaskinerne var i drift, idet man blandt andet kunne række ind til et remtræk og roterende aksler med udragende knaster (**j.nr. 7000050-12**).

Påbud om at sikre at et transportsystem anvendes forsvarligt

Arbejdstilsynets konstaterede ved tilsynsbesøg på et savværk, at træstammer blev tilført gennem et hul i savværkets hal via et transportbånd/transportkæder og blev rullet herfra over på andre transportbaner og endte på indførbånd til forskellige arbejdsprocesser i form af savning.

Transportbånd, -baner og arbejdsfunktioner var placeret i en højde over gulvet på mellem 0,5 og 1 m og kørte automatisk og blev styret og overvåget af en medarbejder i et kontrolrum. De forskellige maskiner og transportbånd og baner var fra før 1995. Transportbåndene og -banerne var ikke afskærmet.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der arbejdede fire medarbejdere i savværket. To sad i hver deres kontrolrum og styrede de forskellige arbejdsfunktioner, mens en medarbejder rundede rundt i hallen og gjorde rent, fejede m.m. Runderingen og rengøringen foregik, mens transportbåndene og -banerne kørte. Den fjerde medarbejder stod i den modsatte ende af hallen.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at indrette virksomhedens transportsystem blandt andet bestående af et rullende gulv, sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse således, at virksomheden skulle sikre, at virksomhedens transportsystem kun anvendtes, når det var indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt bruge en arbejdsmiljørådgiver til at løse problemet.

Arbejdsmiljøklagenævnet vurderede, at virksomhedens anvendelse af transportsystemet medførte, at der var en ulykkesrisiko, fordi det ikke var afskærmet efter reglerne om indretning af tekniske hjælpemidler, og fordi virksomhedens ansatte kunne gå direkte ud på et rullende gulv.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at de ansatte anvendte det rullende gulv som adgangsvej fra den ene ende af hallen til den anden ende, dette også mens systemet kører, hvorved de ansatte kunne falde på transportsystemet og blive fremført til et andet transportsystem, hvilket medførte fare for at komme til skade (**j.nr. 7000412-12 og 7000413-12**).

F. Stoffer og materialer

Ifølge § 48, stk. 1, må stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, kun anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Det fremgår af § 5, stk. 1, i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer (kemiske agenser), at arbejde med stoffer og materialer i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, efter forebyggelsesprincipperne nævnt i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Det fremgår af § 11, i bekendtgørelsen om anvendelse af stoffer og materialer, at en arbejdsgiver skal sørge for, at farlige stoffer og materialer på arbejdspladsen fjernes, erstattes eller begrænses til et minimum.

Det fremgår af § 12, i samme bekendtgørelse, at foranstaltninger efter § 11 navnlig skal foretages ved at erstatte et farligt stof eller materiale med et ufarligt, mindre farligt eller mindre generende stof eller materiale med et ufarligt, mindre farligt eller mindre generende stof eller materiale eller arbejdsproces.

Det fremgår af § 13, i samme bekendtgørelse, at erstatning skal foretages, uanset at påvirkningerne fra de farlige stoffer og materialer er ubetydelige.

Nedenfor er refereret en sag, hvor Arbejdstilsynet påbød en virksomhed at substituere et klorholdigt opvaskemiddel og en sag om risikoen for sammenblanding af klorholdigt produkt med syre.

Påbud om at erstatte maskinopvaskemiddel med et mindre farligt middel

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg på en restaurant, at der blev anvendt et maskinopvaskemiddel indeholdende klor. Det blev oplyst, at opvaskemaskinen blev anvendt op til 150 gange dagligt. Opvaskemaskinen blev åbnet, imens den var varm, og der kommer damp ud.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at erstatte maskinopvaskemidler med et mindre farligt opvaskemiddel.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at det anvendte maskinopvaskemiddel indeholder blegemiddel med klor, som i sig selv er farligt, lugter og medfører en generende påvirkning (**j.nr. 7000177-12**).

Påbud om at sikre mod sammenblanding af klor- og syreholdige produkter

Arbejdstilsynet konstaterede på en landbrugsvirksomhed, at der blev opbevaret beholdere med klor- og syreholdige produkter, som var mærket ætsende. Produkterne blev opbevaret i 200 liters beholdere, som stod ved siden af hinanden, uden der var truffet sikkerhedsforanstaltninger i tilfælde af, at beholderne væltede, revnede eller i øvrigt blev utætte og liggende.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre mod ulykkesrisiko ved sammenblanding af klor- og syreholdige produkter.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud med den præcisering, at virksomheden skal sikre, at arbejdet med klorholdige og syreholdige produkter i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at den ved sammenblanding udviklede klorgas kan medføre alvorlig personskade, herunder dødsfald, og at gassen udvikles så hurtigt, at flugt for den ansatte måske ikke vil være muligt.

Nævnet fandt ikke, at denne risiko var tilstrækkeligt imødegået fra virksomhedens side, selvom slangerne er et stykke fra beholderen til doseringssted, og slangerne bliver tilset og skiftet regelmæssigt, og der kun skiftes et produkt ad gangen med efterfølgende skylning af vægge og gulv.

Nævnet lagde herved vægt på, at risikoen for sammenblanding består, hvis beholderne vælter, revner eller på anden måde bliver utætte (**j.nr. 7000173-12**).

G. Hviletid og fridøgn

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdstiden skal tilrettelægges så de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Det fremgår af reglerne i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Reglerne kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden.

Personer i overordnede stillinger omfattes af reglerne, medmindre de udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af reglerne.

Af reglerne fremgår blandt andet, at der kan ske fravigelser ved vagt-, overvågnings- og døgnaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, fx når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber.

Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

Om militærtjeneste

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver. Undtaget er arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Arbejdsmiljølovens bestemmelse om afgrænsningen mellem arbejde, der er omfattet af arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, og arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, er afgrænset ved "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste".

Følgende fremgår af nævnte aftale vedrørende "egentlig militærtjeneste":

"Egentlig militærtjeneste omfatter arbejde, der

1. udføres af det militære personels landbaserede enheder, herunder værnepligtige, uanset på hvilken måde de måtte være tilknyttet forsvaret, samt medlemmer af hjemmeværnet, og
2. udføres i den del af forsvarets operative virksomhed, herunder militær uddannelses- og øvelsesvirksomhed, der foregår med henblik på løsning af de beredskabsmæssige, antiterrormæssige, fredsskabende, fredsbevarende samt krigsmæssige opgaver, der påhviler dem, og
3. som er planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme mv. for aktiviteten."

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2012 behandlet sager, hvor Arbejdstilsynet har givet Forsvaret påbud om overholdelse af reglerne om hviletid efter arbejdsmiljølovgivningen.

I den forbindelse har nævnet truffet afgørelse om, i hvilket omfang arbejdet ikke er militærtjeneste, hvilket er en forudsætning for, at reglerne om hviletid er gældende for arbejdet.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at overholde reglerne om hviletid ved vagttjeneste

Arbejdstilsynet fik ved et tilsynsbesøg i en afdeling af Forsvaret oplyst, at der planlægges i turnusvagter af 3 måneder af gangen, og at hver vagt varer 12 eller 13 timer afhængig af, hvor vagterne foregår. Vagten består af runderinger, udkald til alarmer m.m.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at der var fastsat en bestemmelse om vagtplanlægning og forholdsordre ved sygdom, og denne bliver fulgt. I tilfælde af sygdom hos en af vagterne bliver der først forsøgt at finde en frivillig medarbejder blandt de ansatte efter prioriteringerne fastsat i bestemmelsen. Hvis dette ikke lykkes, bliver en af de ansatte beordret til at påtage sig vagttjenesten.

Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at det ofte er forekommende, at det er en af de vagter, der er i tjeneste, der bliver beordret til at fortsætte deres vagt, hvilket kan medføre vagter på op til 24 - 26 timer ad gangen. Der har været flere tilfælde af beordringer i en periode, hvor vagten er blevet forlænget udover 13 timer.

Der er opstillet en prioriteringsrækkefølge, der kan anvendes, når der skal findes erstatningspersonel. Prioritet 6 er sidste prioritet. Af prioritet 1 og 2 fremgår, at der skal være tale om, at den ansatte skal have fået 11 timers hvile, inden der mødes til tjeneste, og at den ansatte ikke må være sat til at skulle møde på vagt 12 timer senere. I prioritet 3,4,5 og 6 er disse betingelser ikke medtaget.

Der beskrives under de nævnte prioriteter, hvilke ansatte, der først og fremmest skal findes for at overtage en vagt. Af prioritet 6 fremgår, at der her kan være tale om en ansat, der beordres til at træde ind i eller til at fortsætte vagten.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at reglerne om hviletid for de ansatte ved vagttjenesten i den besøgte afdeling af Forsvaret skal overholdes.

Forsvaret anførte blandt andet i klagen, at man fandt vagttjenesten undtaget fra arbejdsmiljølovens regler, da man fandt, at vagttjenesten er egentlig militærtjeneste.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skulle overholde bestemmelser om hviletid for de ansatte ved vagttjenesten, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet ved vagttjenesten var omfattet af arbejdsmiljølovens regler om arbejde for en arbejdsgiver, herunder reglerne om hviletid og fridøgn.

Arbejdet var således ikke undtaget arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, idet arbejdet ikke kunne henregnes til egentlig militærtjeneste.

Flertallet fandt, at vagten blev udført af militært personels landbaserede enheder, hvorfor første betingelse i "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste" var opfyldt.

Flertallet fandt dog ikke, at der var tale om arbejde, der kunne anses for omfattet af den anden betingelse i aftalen om forståelsen af egentlig militærtjeneste, idet arbejdet ved vagttjenesten ikke bestod af arbejdsopgaver i særlige situationer i forbindelse med sikring af landet.

Flertallet lagde herved vægt på, at der ved arbejdet var tale om daglig almindelig varetagelse af sikring af personel og materiel i et lukket militært område, herunder adgangskontrol og rundringer af områderne, samt vagtopgaver vedrørende enkeltpersoner, som skulle varetages uanset beredskabstilstanden.

Flertallet vurderede i den forbindelse, at det var uden betydning, at vagterne var bevæbnede, idet årsagen hertil ikke er en særlig beredskabsmæssig, antiterrormæssig eller krigsmæssig opgave.

Flertallet fandt desuden, at den tredje betingelse i aftalen om, at arbejdet ved vagttjenesten skulle være planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten, ikke var opfyldt.

Flertallet lagde herved vægt på, at arbejdet ved vagttjenesten ikke var planlagt i et direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten.

Arbejdet var således omfattet af Arbejds miljølovens fulde anvendelsesområde, herunder reglerne om hviletid og fridøgn for de ansatte i vagttjenesten.

Flertallet fandt, at reglerne om daglig hvileperiode på 11 timer ikke blev overholdt for de ansatte i forbindelse med vagttjenesten.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det af interne retningslinjer fremgik, at der ved arbejdets tilrettelæggelse ikke var taget højde for overholdelsen af reglerne om daglig hvileperiode i tilfælde af sygdom blandt de ansatte.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst af såvel ledelsen som arbejdsmiljørepræsentanten, at det ofte var tilfælde, hvor ansatte, der allerede havde været på vagt i 12 eller 13 timer, blev beordret til at fortsætte i vagten.

Flertallet lagde endelig vægt på, at der ikke var indgået aftale om fravigelse af bestemmelserne om daglig hvileperiode mellem arbejdsgiverparten og lønmodtagerorganisationen, og at der ikke var mulighed for fravigelse af reglerne om hviletid i tilfælde af sygdom blandt de ansatte, men at dette alene kunne finde sted i ekstraordinære situationer.

Flertallet fandt ikke, at der var tale om sådanne ekstraordinære situationer i de tilfælde, hvor der var sygdom ved vagttjenesten, uanset, at det ikke var muligt at finde en afløser fra de første to prioriteter.

Da arbejdstiden for de ansatte ikke var tilrettelagt i overensstemmelse med reglerne om, at de ansatte skulle have en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, fandt flertallet, at Arbejdstilsynets afgørelse skulle fastholdes (**j.nr. 7000424-12**).

Påbud om at overholde reglerne om hviletid ved vagttjeneste

Arbejdstilsynet havde efter et besøg i en af Forsvarets afdelinger givet påbud om, at overholde bestemmelser om hviletid for ansatte omfattet af vagttjeneste ved afdelingen samt påbud om at overholde de samme bestemmelser for vagthavende officer samt chauffør ved afdelingen.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt den del af Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle overholde bestemmelser om hviletid for vagthavende ansatte og vagthavende chauffører.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste den del af Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle overholde bestemmelser om hviletid for vagthavende officerer.

Om de ansatte

Et flertal af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer fandt, at arbejdet for de ansatte var omfattet af arbejdsmiljølovens regler om arbejde for en arbejdsgiver, herunder reglerne om hviletid og fridøgn.

Flertallet fandt, at vagten blev udført af militært personels landbaserede enheder, hvorfor første betingelse i "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste" var opfyldt.

Flertallet fandt imidlertid, at der ikke var tale om arbejde, der kunne anses for omfattet af den anden betingelse i aftalen om forståelsen af egentlig militærtjeneste, idet vagttjenesten ikke bestod af arbejdsopgaver, som var særlige situationer i forbindelse med sikring af landet.

Flertallet lagde herved vægt på, at der ved arbejdet var tale om daglig almindelig vedligeholdelse af maskineri m.v., eftersyn i tilfælde af udløste alarmer, samt patruljering. Der var således tale om arbejde, som skulle varetages uanset beredskabstilstanden.

De beskrevne arbejdsopgaver vurderedes ikke at være en særlig beredskabsmæssig, antiterrormæssig eller krigsmæssig opgave.

Flertallet fandt desuden, at den tredje betingelse i aftalen om, at arbejdet ved vagttjenesten skal være planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten, ikke var opfyldt.

Flertallet lagde herved vægt på, at arbejdet ved vagttjenesten ikke var planlagt i et direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten.

Arbejdet for de ansatte i vagttjenesten var således omfattet af arbejdsmiljølovens fulde anvendelsesområde, herunder reglerne om hviletid og fridøgn for de ansatte i vagttjenesten.

Flertallet fandt, at reglerne om daglig hvileperiode på 11 timer ikke blev overholdt for de ansatte i forbindelse med vagttjenesten.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der blev planlagt vagter af 24 timers varighed eller mere.

Flertallet lagde yderligere vægt på, at der ikke var indgået aftale mellem arbejdsgiverparten og lønmodtagerorganisationen om udskydelse eller nedsættelse af den daglige hvileperiode, og at der ikke forelå en af Arbejdstilsynet godkendt aftale om fravigelse af reglerne.

Om chauffører

Et flertal af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer fandt, at arbejdet ved vagttjeneste for vagthavende chauffører var omfattet af arbejdsmiljølovens regler om arbejde for en arbejdsgiver, herunder reglerne om hviletid og fridøgn.

Flertallet fandt, at vagten blev udført af militært personales landbaserede enheder, hvorfor første betingelse i "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste" var opfyldt.

Flertallet fandt imidlertid ikke, at der var tale om arbejde, der kunne anses for omfattet af den anden betingelse i aftalen om forståelsen af egentlig militærtjeneste, idet arbejdet ved vagttjenesten ikke bestod af arbejdsopgaver i særlige situationer i forbindelse med sikring af landet.

Flertallet lagde herved vægt på, at der ved chaufførernes arbejde var tale om kørsel med reservedele til brug for skibene og andre enheder på alle tidspunkter af døgnet, som ligeledes skal varetages uanset beredskabstilstanden i virksomheden.

De beskrevne arbejdsopgaver vurderedes således ikke at være en særlig beredskabsmæssig, antiterrormæssig eller krigsmæssig opgave.

Flertallet fandt desuden, at den tredje betingelse i aftalen om, at arbejdet ved vagttjenesten skulle være planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten, ikke var opfyldt.

Flertallet lagde herved vægt på, at arbejdet ved vagttjenesten ikke var planlagt i et direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten.

Flertallet fandt, at reglerne om daglig hvileperiode på 11 timer ikke blev overholdt for chauffører i forbindelse med vagttjenesten.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der blev planlagt vagter af 24 timers varighed eller mere.

Flertallet lagde yderligere vægt på, at der ikke var indgået aftale mellem arbejdsgiverparten og lønmodtagerorganisationen om udskydelse eller nedsættelse af den daglige hvileperiode, og at der ikke foreligger en af Arbejdstilsynet godkendt aftale om fravigelse af reglerne.

Om officerer

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at sagen for så vidt angik officerer, der havde vagttjeneste, ikke var tilstrækkeligt oplyst og skulle hjemvises.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at det i sagen alene var oplyst, at den vagthavende officer arbejdede 24 timer ad gangen og mødte kl. 8.00 og arbejdede til kl. 14.30, hvorefter officeren overgik til vagttjeneste indtil næste morgen kl. 8.00. Det var således ikke oplyst, hvorvidt officerer i den del af arbejdsperioden, hvor de ikke var overgået til vagttjenesten udelukkende eller hovedsageligt udførte arbejde af ledende art.

Det var desuden ikke tilstrækkeligt oplyst, om officererne, når de overgik til vagttjenesten, skyldtes specialviden eller lignende forhold, som kunne gøre, at officerer havde en særlig selvstændig stilling inden for vagttjenesten (**j.nr. 7000425-12, 7000426-12 og 7000534-12**).

H. Unges arbejde

Arbejdsmiljøloven finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver.

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

Regler for børn som er under 13 år

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 forsvarelig. 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.

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 Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Om unge på 13 -17 år

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at der ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der tages hensyn til blandt andet den unges alder og udvikling, og at unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde.

Beskæftigelsesministeren har i bekendtgørelsen om unges arbejde fastsat nærmere regler om unges beskæftigelse, herunder højere aldersgrænse end 15 år for beskæftigelse ved visse former for arbejde, med henblik på at sikre, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det fremgår af § 11, i bekendtgørelsen om unges arbejde, at unge under 18 år ikke må beskæftiges med tekniske hjælpemidler med mere, der er angivet i bekendtgørelsens bilag 1.

Efter bekendtgørelsens bilag 1, pkt. 1, litra c, må unge under 18 år ikke arbejde med maskinelt drevne tekniske hjælpemidler, herunder maskiner med åbne valser eller snegle.

Det fremgår af note 1) til pkt. 1, litra a-d, at det dog er tilladt unge at anvende de nævnte tekniske hjælpemidler, der er udformet eller afskærmet således, at de bevægelige og bearbejdende dele er utilgængelige under drift.

Det fremgår af § 47, i samme bekendtgørelse, at der kan dispenseres for forbuddet mod unges anvendelse af tekniske hjælpemidler omfattet af bekendtgørelsens bilag 1.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2012 behandlet en sag, hvor politiet havde givet afslag på dispensation til at en 12 årig måtte sælge lodsedler, og en anden sag givet afslag på dispensation til at en ung under 18 år anvender en papkomprimator.

Sagerne er refereret nedenfor:

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

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 den klagevejledning, som i reglerne om unges arbejde henviser til arbejdsmiljølovens klagemulighed.

Sønnens forælder klagede over politiets afgørelse til Arbejds miljøklagenævnet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt politiets afgørelse om afslag på ansøgning om tilladelse til, at den 12 årige kan sælge lodsedler.

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**).

Afslag på at under 18 år må betjene komprimator til pap

En virksomhed havde anmodet Arbejdstilsynet om en vurdering af en papkomprimator/sneglekomprimator, idet virksomheden ønskede, at unge under 18 år må fylde og aktivere komprimatoren.

Arbejdstilsynet besøgte virksomheden og konstaterede, at komprimatoren var forsynet med en åben snegl i bunden. Sneglen pressede pappet sammen og førte det ind i en container. Sneglen blev startet på et panel udenfor komprimatoren.

Pap blev fyldt i komprimatoren ved hjælp af en trådvogn. Trådvognen forhindrede adgang til sneglen under ifyldning. Sneglen var afspærret med et ca. 1 meter højt gitter, når trådvognen ikke var indført i komprimatoren. Gitteret foroven var forsynet med en bøjle, der påvirkede en elektrisk overvågningskontakt. Sneglen standsede, hvis bøjlen blev rørt.

Arbejdstilsynet fandt, at unge under 18 år ikke må betjene komprimatoren. Arbejdstilsynet fandt ikke, at forholdene gav anledning til at tillade en fravigelse fra forbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om afslag på en ansøgning om unges brug af papkomprimator, idet papkomprimatorens bevægelige dele ikke kunne anses for at være utilgængelige under drift, idet sikkerheden bestod i en elektrisk overvåget bøjle og ikke en fuldstændig fysisk afskærmning.

Nævnet lagde desuden vægt på Arbejdstilsynets billedmateriale, der understøttede vurderingen af, at papkomprimatoren ikke var fuldstændig fysisk afskærmet.

Desuden fremgik det af drifts- og vedligeholdelsesvejledningen for papkomprimatoren, at der blev advaret mod risikoen ved at stige ind i påfyldningsskakten. Det fremgik desuden, at hvis anvisningerne til maskinen ikke blev overholdt, kunne der opstå sundheds- og livsfare og/eller farer for maskinen og andre materielle skader.

Desuden fandt nævnet, at faren ved maskinen blev belyst af, at det af drifts- og vedligeholdelsesvejledningen fremgik, at personalet ikke måtte have langt og åbent hår, bære løse klæder eller smykker, inklusive ringe, idet der var alvorlige fare for personskader, f.eks. ved at blive hængende eller trukket ind.

Arbejds miljøklagenævnet fandt endelig ikke, at der var grundlag for at dispensere i den foreliggende sag, idet virksomheden ikke havde oplyst om forhold, som ville gøre en fravigelse af forbuddet fuldt forsvarligt (**j.nr. 7000319-12**).

I. Arbejdspladsvurdering (APV)

Ifølge § 2, stk. 1, i arbejdsmiljøloven er det lovens hovedregel, at den omfatter et hvert arbejde for en arbejdsgiver.

Ifølge § 15a, stk. 1, i arbejdsmiljøloven og § 5a, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, har en arbejdsgiver pligt til at 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.

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, stk. 1, i 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.

Det fremgår af § 6 b, stk. 5, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at en arbejdspladsvurdering skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Det er derfor afgørende for et krav om, at der skal udarbejdes en arbejdspladsvurdering, at der er tale om et arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Det betyder, at f. eks. selvstændige uden ansatte, og egentligt frivilligt arbejde, hvor en ansat ikke har forpligtet sig til at stille sin arbejdskraft til rådighed, ikke er omfattet af arbejdsmiljølovens krav om at udarbejde en APV.

Arbejdspladsvurderingen skal være tilgængelig og kunne forevises Arbejdstilsynet ved et kontrolbesøg.

Nævnet har i 2012 behandlet en sag om, hvorvidt en svømmeklubs livreddere og instruktører udfører arbejde, som er omfattet af arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver og dermed et krav om en arbejdspladsvurdering.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at sikre at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg hos en svømmeklub, at der ikke var udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at der skulle udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering, og angav i begrundelsen, at alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering.

Svømmeklubben klagede over påbuddet og angav i klagen, at svømmeklubben ikke er en arbejdsplads med ansatte.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at svømmeklubben opfylder kriterierne for at være arbejdsgiver for svømmeklubbens instruktører, hjælpeinstruktører og livreddere, og at svømmeklubben dermed er omfattet af arbejdsmiljølovens regler om, at arbejdsgiver skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at svømmeklubbens instruktører er timelønnede og aflønnet per undervisningstime, står til rådighed og udfører arbejde for klubben og har et ansvar for driften.

Nævnet lagde desuden vægt på, at instruktørerne må anses for at være underlagt klubbens instruktionsbeføjelse og kontrol med arbejdets udførelse, ligesom klubben stiller arbejdsrum til rådighed og bærer risikoen for arbejdsresultatet (**j.nr. 7000493-12**).

Påbud om at en arbejdspladsvurdering (APV) er tilgængelig

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig for de ansatte.

Det blev oplyst telefonisk, at der var gennemført en APV, og at den befandt sig i arbejdsmiljømappen i arbejdslederens bil.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om, at virksomheden skulle sikre, at APV'en er i virksomheden, og at den er tilgængelig for virksomhedens ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt afgørelsen, idet nævnet fandt, at det forhold, at APV'en lå i arbejdslederens bil ikke var ensbetydende med, at APV'en var tilgængelig (**j.nr. 7000458-12**).

5. Fakta om Arbejdsmiljøklagenævnet

Formål og kompetence

Arbejdsmiljøklagenævnet er både første og sidste administrative klageinstans i klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, lov om røgfri miljøer, og afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse.

Formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet har desuden kompetence til alene at træffe afgørelse, hvor der er klaget over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt i sager, hvor Arbejdstilsynet har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Formanden har endvidere kompetence til at træffe afgørelser i henhold til reglerne vedrørende godkendelse af udbydere af arbejdsmiljøuddannelserne.

Arbejdsmiljøklagenævnet har endelig kompetence som klageinstans i forhold til ansøgninger og tilbud der på grund af formkrav administrativt afvises af sekretariatet for Forebyggelsesfonden.

Nævnets kompetence omfatter også de forvaltningsretlige spørgsmål, som måtte knytte sig til de indbragte afgørelser.

Klager, der udelukkende angår spørgsmål i relation til Arbejdstilsynets sagsbehandling, skal derimod indbringes for beskæftigelsesministeren. Det samme gælder for klager over Arbejdstilsynets administration og myndighedsudøvelse.

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden for Arbejdsmiljøklagenævnets kompetence.

Nævnet er øverste administrative klageinstans, og nævnets afgørelser kan derfor ikke indbringes for anden administrativ myndighed. Afgørelserne kan dog indbringes for Folketingets Ombudsmand eller ved civile søgsmål ved domstolene.

Sagsbehandling og afgørelse

I forbindelse med sagsbehandlingen anvender Arbejdsmiljøklagenævnet de materielle regler, der gælder for henholdsvis arbejdsmiljøområdet, lov om røgfri miljøer og afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse.

Herudover gælder forvaltningsloven også for nævnets virksomhed. I forbindelse med behandlingen og oplysningen af en sag anvendes således forvaltningsretlige regler og grundsætninger. Med hensyn til sagens oplysning gælder officialprincippet, og parterne inddrages i sagsforberedelsen gennem partshøring.

Afgørelser træffes som udgangspunkt i møder med deltagelse af nævnets medlemmer. Nævnsmøderne afholdes som hovedregel 1 gang om måneden.

I sager, der alene vedrører efterkommelsesfrist, opsættende virkning eller for sent indgivne klager, har nævnets formand dog kompetence til at træffe afgørelse på nævnets vegne, medmindre et eller flere af nævnets medlemmer begærer sagen mødebehandlet. Efter en skriftlig høring af nævnet kan formanden træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

Der foretages en fuldstændig efterprøvelse af såvel rets- som skønsspørgsmål, herunder hjemmelsspørgsmål. Nævnets afgørelser skal være ledsaget af en begrundelse.

Flertallets størrelse skal angives i afgørelsen. Navnene på dem, der har truffet afgørelsen, angives ikke. En begrundelse for en eventuel dissens skal anføres kort i afgørelsen.

Afgørelser af principiel betydning offentliggøres udover i årsberetningen i nævnets nyhedsbreve og i Retsinformation.

Klagefrister og opsættende virkning

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven, lov om røgfri miljøer og afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse skal indbringes for Arbejdstilsynets klagenævn inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Klagen skal sendes til Arbejdstilsynet, som vurderer sagen på ny. Hvis Arbejdstilsynet helt eller delvist fastholder sin afgørelse, videresendes klagen til Arbejdstilsynets klagenævn.

Arbejdstilsynets klagenævn anser en klage for rettidig, hvis den er poststempelt senest 2 hverdage + 4 uger efter datoen for afsendelsen af Arbejdstilsynets afgørelse.

For sent indkomne klager vil som udgangspunkt blive afvist. Foreligger der særlige grunde, kan nævnet dog beslutte at behandle en klage, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Rettidig klage til Arbejdstilsynets klagenævn har som udgangspunkt opsættende virkning, indtil Arbejdstilsynets klagenævns afgørelse foreligger.

Klage har dog ikke opsættende virkning ved påbud, hvorefter forholdene straks skal bringes i orden ("strakspåbud"), påbud, hvorefter faren straks skal imødegås, herunder at arbejdet skal standses ("forbud"), samt påbud til leverandører om at levering eller markedsføring skal standses eller det pågældende produkt tilbageholdes.

Herudover kan Arbejdstilsynets klagenævn beslutte at fratage en klage opsættende virkning, fx under henvisning til forholdenes uforsvarlighed.

Information om nævnet

Arbejdstilsynets klagenævns nyhedsbrev, "Afgørelser fra Arbejdstilsynets klagenævn", udkommer efter hvert nævnsmøde hver måned.

Nyhedsbrevene er tilgængelige på Arbejdstilsynets klagenævns hjemmeside ww.arbejdstilsynetsklagenavn.dk, hvor andre faglige artikler og diverse yderligere information vedrørende nævnet også kan findes.

Medlemmer

Arbejdstilsynets klagenævn havde den 31. december 2012 følgende sammensætning:

Formandskab:

Formand Lisbet Jensen.

Beskikkede medlemmer og suppleanter:

3 medlemmer er indstillet af Landsorganisationen i Danmark:

Konsulent Erik Nygaard, Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA).

Sekretariatsleder Palle Larsen, Faglig Fælles Forbund.

Forbundssekretær Søren Schytte, Blik- og Rørarbejderforbundet.

Suppleanter:

Konsulent Bjarne Petersen, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK).
 Arbejdsmiljøkonsulent Tommy Jensen, Fødevarerforbundet NNF.
 Konsulent Niels Sørensen, LO.

1 medlem er indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd:

Arbejdsmiljøkonsulent Per Baunsgaard, BUPL.

Suppleant:

Chefjurist, advokat Helle Hjorth Bentz, FTF.

1 medlem er indstillet af Akademikernes Centralorganisation:

Konsulent Carl Henning G. Johnsen, Hovedorganisationen af Officerer i Danmark.

Suppleant:

Juridisk konsulent Tine Trabolt, Arkitektforbundet.

1 medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening:

Advokat Linda Nordstrøm Nissen, DA.

Suppleant:

Chefkonsulent Lena Søby, DA.

1 medlem er indstillet af Landbrug og Fødevarer:

Advokat Hanne Lindberg Greisen, SALA

Suppleant:

Seniorkonsulent Anne-Marie Hansen, Landbrug og Fødevarer

1 medlem er indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening:

Advokat Merete Preisler, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Suppleant:

Konsulent Hans Jørgen Steffensen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

1 medlem er indstillet af Kommunernes Landsforening, Danske Regioner samt Finansministeriet i fællesskab:

Chefkonsulent Preben Meier Pedersen, Kommunernes Landsforening, KL.

Suppleanter:

Specialkonsulent Rita Jensen, Moderniseringsstyrelsen.
 Chefrådgiver Malene Vestergaard Sørensen, Danske Regioner i Danmark.

1 medlem er indstillet af Lederne:

Arbejdsmiljøkonsulent Signe Tønnesen Bergmann, Lederne.

Suppleant:

Kontorchef Lars Andersen, Lederne.

1 medlem er indstillet af Justitsministeriet:

Fuldmægtig Katrin Thorsvig Hansen, Justitsministeriet.

Suppleant:

Fuldmægtig Thomas Klyver, Justitsministeriet.

1 medlem er indstillet af Danmarks Tekniske Universitet (DTU):

Lektor Ole Broberg, DTU.

Suppleant:

Lektor Kirsten Jørgensen, DTU.

1 medlem er indstillet af Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse:

Ledende overlæge, Ph.d., Lilli Kirkeskov Jensen, Arbejds- og miljømedicinsk Klinik, Bispebjerg Hospital.

Suppleant:

Overlæge Ph.d., Anette Kærsgaard, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning.

Personale

Sekretariatsbetjeningen af Arbejds miljøklagenævnet blev pr. 31. december 2012 varetaget af følgende:

Formand og daglig leder af sekretariatet ankechef cand.jur. Lisbet Jensen
Chefkonsulent cand.jur. Erik Pohl
Fuldmægtig cand. jur. Signe Svane
Fuldmægtig cand.jur. Trine Lykke Loughran
Fuldmægtig cand. jur. Julie Rendtorff
Student Ceylan Erman
Overassistent Gitte Møller

6. Statistik

Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde

Sagsområde	Antal afgørelser	Ændrede afgørelser	Omgørelsesprocent
Arbejds miljøarbejde	3	2	67%
Brug af arbejdsmiljørådgiver ¹⁾	116	27	23%
Arbejdspladsvurdering	6	0	0%
Arbejdets udførelse (bortset fra psykisk arbejdsmiljø)	12	2	17%
Støj	7	1	14%
Ergonomi	54	20	37%
Personlige værnemidler	2	1	50%
Psykisk arbejdsmiljø	22	3	14%
Arbejdsstedets indretning	27	9	33%
Velfærdsforanstaltninger	4	3	75%
Ventilation	22	4	18%
Tekniske hjælpemidler	44	6	14%
Stoffer og materialer	12	2	17%
Unge under 18 år	2	0	0%
Forvaltningsret	1	0	0%
Aktindsigt	2	2	100%
Efterkommelsesfrist ²⁾	32	20	63%
Klageberettigelse	7	0	0%
Hviletid	6	0	0%
Rygepolitik	9	0	0%
Uddannelse			
Miljøbeskyttelse			
Diverse			
Ulovbestemt genoptagelse	5		
Total	395	102	26%
Klagefrist	29		
Nævnets kompetence	1		
Total	425		

Bemærkninger til tabel 1

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2012: 26 %.

Omgørelsesprocenten er udtryk for den procentvise andel af afgørelserne, hvor nævnet helt eller delvist har ændret Arbejdstilsynets afgørelse. I omgørelsesprocenten er medregnet nævnets afgørelser om at hjemvise en sag til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Spørgsmål om overskridelse af klagefrist og nævnets kompetence forelægges nævnet, uden at der foreligger en afgørelse herom fra Arbejdstilsynet. Derfor er der ikke udregnet en omgørelsesprocent for disse sager.

Om bemærkninger til omgørelsesprocenten se årsberetningens afsnit om "Hjemvisning" og "Ophævelse (annullation)".

I øvrigt bemærkes

Note 1) Tallene viser, at nævnet har behandlet mange påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Dette skyldes, at påbud i mange tilfælde knytter sig til de påbud, som udløser kravet om brug af arbejdsmiljørådgiver.

Note 2) 20 af de ændrede afgørelser er sager om efterkommelse, som drejer sig om behandling af anmodning om ny frist for efterkommelse af den frist nævnet har fastsat i en afgørelse. Disse sager er medregnet som en ændring af Arbejdstilsynets oprindelige fastsættelse af fristen og indgår derfor i beregningen af omgørelsesprocenten.

Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype

Sagstype	Antal oprettede sager
Klagesager	342
Genoptagelsessager*	5
Ombudsmandssager*	3
Total	350

*Del af samlede antal klagesager

Bemærkninger til tabel 2

Tallene viser, at der blev oprettet 350 sager i 2012.

Tallene er ikke udtryk for det samlede antal indgivne klager over Arbejdstilsynets afgørelser.

Remonstration i Arbejdstilsynet

Klager skal indsendes til Arbejdstilsynet, som revurderer sagen og kan beslutte at give klager ret. Hvis Arbejdstilsynet fastholder sin afgørelse, bliver klagesagen sendt til nævnet. Det er derfor alene de sager, hvor Arbejdstilsynet fastholder sin afgørelse, der bliver registreret i nævnet.

Bemærkninger i øvrigt

Klagenævnet opretter en sag for hver afgørelse, som en klage drejer sig om. Dvs. at der f.eks. oprettes 2 sager, hvis der både klages over et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver og det underliggende materielle påbud, som udløser rådgiverpåbud. Hvis der alene klages over rådgiverpåbuddet oprettes én sag.

Nævnet opretter en sag, hvis der først skal tages stilling til en "for sen" klage (Overskridelse af klagefristen på 4 uger). Afvises sagen, som for sen afsluttes sagen med en afgørelse.

Afgøres det, at sagen skal behandles trods fristoverskridelsen, og nævnet herefter træffer afgørelse om det materielle påbud, er der 2 sager. Træffer nævnet alene afgørelse om, at sagen skal behandles, men afventer Arbejdstilsynets udtalelse om det materielle, oprettes én sag. Der oprettes så en ny sag, når udtalelsen om det materielle modtages af nævnet.

Tallene er derfor ikke umiddelbart sammenlignelige med Arbejdstilsynets tal for klagesager.

Ombudsmandssag

I årsberetningens Afsnit 3. F Ombudsmandssager er de nævnte ombudsmandssager medtaget.

Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform

Afgørelsesform	Antal afgørelser
Afgørelser på nævnsmøde	335
Formandsafgørelser	90
Total	425

Bemærkninger til tabel 3

Tallene viser, at 335 af de i alt 425 afgørelser i 2012 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 21% af afgørelserne er blevet truffet efter den særlige formandskompetence.

Formanden er tillagt kompetence til at træffe afgørelse på nævnets vegne i sager om frist for efterkommelse af påbud, klagefrist og opsættende virkning, medmindre ét eller flere nævnsmedlemmer ønsker, at sagen bliver mødebehandlet. Desuden har formanden kompetence til at træffe afgørelse efter skriftlig høring af nævnet i sager, hvor der er en fast praksis.

Alle nævnsmedlemmer ser alle sager, inden der træffes formandsafgørelse, medmindre der er tale om afgørelser om aktindsigt og udbud af arbejdsmiljøuddannelser, hvor formanden har en særlig kompetence til at træffe afgørelser.

Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform

Afgørelsesform	Antal sager
Afgørelser	425
Klage trukket/bortfaldet o.l.	30
Total	455

Bemærkninger til tabel 4

Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 93 % af de i alt 455 afsluttede sager. 6,6 % af sagerne er afsluttet på grund af, at klager har trukket klagen tilbage, eller at sagen er bortfaldet af andre grunde.

Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid

Afslutningsform	Antal dage
Afgørelse på nævnsmøde	152
Formandsafgørelse	82
Klage trukket/bortfaldet o.l.	234
Total	143

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2012 for alle sager, herunder sager der er trukket eller frafaldet, været 4,7 måneder.

Hvis sager der af klageren er trukket eller bortfaldet ikke medregnes, har den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2012 været på 4,5 måneder.

Nyhedsbreve 2012

Der er i 2012 udgivet 11 Nyhedsbreve.

Nyhedsbrevene er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Erik Pohl, email epo@ast.dk, tlf. 33 41 14 59.

Nyhedsbrevene i deres helhed findes på Arbejds miljøklagenævnets hjemmeside www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk. under "læs afgørelser fra AMK".

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

Nedenfor ses en oversigt over indholdet i de enkelte nyhedsbreve

Nyhedsbrev nr. 01/2012

Arbejds miljøklagenævnet har i januar måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Hjemvisning af påbud om manuel håndtering af frugt og grønt

Sag nr. 2

Påbud om manuel håndtering af skænke og parasolfødder

Sag nr. 3

Påbud om manuel håndtering af affugtere

Sag nr. 4

Påbud om at sikre mod ulykkesrisiko ved sammenblanding af klor- og syreholdige produkter

Sag nr. 5

Påbud om forsvarlig manuel håndtering af kasser med frugt og grønt

Sag nr. 6

Påbud om effektivt at fjerne luftforurening fra spartelarbejde i forbindelse med autolakering

Sag nr. 7

Hjemvisning af påbud om et tilstrækkeligt antal flugtveje

Sag nr. 8

Ophævelse af påbud om risiko ved stor arbejdsmængde og tidspres

Nyhedsbrev nr. 02/2012

Arbejds miljøklagenævnet har i februar måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Påbud om manuel håndtering af kasser med frugt og grønt

Sag nr. 2

Påbud om at sikre at arbejde med bowlingmaskiner kan udføres forsvarligt

Sag nr. 3

Afslag på dispensation fra reglerne om brug af luftforsynet åndedrætsværn ved spartling med et kodenummereret produkt

Sag nr. 4

Hjemvisning af påbud om manuel håndtering af mejerikasser i kølerum

Sag nr. 5

Hjemvisning af påbud om at sikre ansatte mod sundhedsskadelige belastninger ved arbejde i en udgangskasse

Sag nr. 6

Påbud om straks at planlægge og tilrettelægge varekørsel forsvarligt under hensyn til tidspres

Sag nr. 7

Påbud om at indrette en skærmarbejdsplads ergonomisk fuldt forsvarligt

Sag nr. 8

Påbud om straks at sikre at arbejdet med en båndsav til opskæring af kød kan ske sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Nyhedsbrev nr. 03/2012

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

Sag nr. 1

Krav om at planlægge, tilrettelægge og udføre opmuring med porebetonblokke sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Sag nr. 2

Ophævelse af strakspåbud om at bruge tekniske hjælpemidler til isætning af vinduespartier og ophævelse af krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Sag nr. 3

Påbud om at sikre forsvarlige løft af 20 – 25 kg tunge melsække i et bageri og krav om brug af arbejdsmiljørådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet

Sag nr. 4

Ophævelse af påbud om løft af 6 – 9 tunge opvaskebakker

Sag nr. 5

Ophævelse af påbud om at træffe foranstaltninger på et eksisterende ventilationsanlæg til brug ved plastbearbejdning

Sag nr. 6

Ophævelse af påbud om at sikre forsvarlige færdselsveje ved maskine til savning

Sag nr. 7

Ophævelse af påbud om procesudsugning i en kliniks operationsstue

Sag nr. 8

Påbud om at sikre, at løft af bordplader udføres fuldt forsvarligt og krav om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Sag nr. 9

Hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlige adgangsveje til en byggeplads

Sag nr. 10

Hjemvisning af påbud om effektivt at forebygge risiko for vold og traumatiske hændelser i forbindelse med røveri

Sag nr. 11

**Afslag på anmodning om dispensation fra krav om brug af luftforsynet ånde-
drætsværn ved spartling med styrenholdige produkter med tallet 4 før binde-
stregen i produktets MAL - kode**

Nyhedsbrev nr. 04/2012

Arbejds miljøklagenævnet har i april måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

**Ophævelse af påbud om at nedbringe belastninger ved høje og lave håndterin-
ger af musebakker**

Sag nr. 2

**Hjemvisning af påbud om at sikre forsvarlig opfyldning af frugt- og grønt i en
dagligvarebutik**

Sag nr. 3

Påbud om at sikre forsvarlige løft af avis- og magasinbundter

Sag nr. 4

**Påbud om at erstatte klorholdigt maskinopvaskemiddel med et mindre farligt
og generende opvaskemiddel**

Sag nr. 5

**Påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver på tværs af en virksom-
heds produktionsenheder**

Sag nr. 6

**Påbud om straks at sikre, at arbejde i krybekælder udføres, så de ansatte og
virksomhedens omgivelser ikke udsættes eller kan blive udsat for støv fra as-
best**

Sag nr. 7

**Påbud om at undersøge om ansatte udsættes for sundhedsskadelig påvirkning
fra udstødningsgasser i lagerhal**

Nyhedsbrev nr. 05/2012

Arbejds miljøklagenævnet har i maj måned truffet følgende afgørelser af almen eller prin-
cipiel interesse.

Sag nr. 1

Hjemvisning af påbud om håndtering af frugt og grønt i en dagligvarebutik

Sag nr. 2

Påbud om håndtering af frugt- og grønt i en dagligvarebutik

Sag nr. 3

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

Sag nr. 4

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

Sag nr. 5

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

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

Sag nr. 7

Påbud om at etablere en mekanisk udsugning i en synshal

Sag nr. 8

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

Sag nr. 9

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

Nyhedsbrev nr. 06/2012

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

Sag nr. 1

Påbud om at imødegå sundhedsskadelige belastninger ved løft af træplader og påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver

Sag nr. 2

Påbud om straks at sikre forsvarlige løft af multiblokke

Sag nr. 3

Hjemvisning af påbud om at et stillads er opstillet, så færdsel på tag kan ske uden fare for nedstyrtning

Sag nr. 4

Påbud om at forebygge voldsrisiko ved røveri i butik

Sag nr. 5

Påbud om at undlade at føre forurenede luft tilbage til arbejdsrum

Sag nr. 6

Påbud om at sikre kontrol af tryklufsanlæg til brug for tryklufforsynet åndedrætsværn

Sag nr. 7

Afslag på dispensation fra kravet om øvre redningsrum for elevatorer

Sag nr. 8

Påbud om at sikre at flisearbejde i badeværelsesmoduler udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Nyhedsbrev nr. 07/2012

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

Sag nr. 1

Påbud om straks at anvende egnede tekniske hjælpemidler til transport af sand i stedet for trillebør

Sag nr. 2

Hjemvisning af påbud om forurening fra udstødningsgasser

Sag nr. 3

Hjemvisning af påbud om mekanisk ventilation i autoværksted

Sag nr. 4

Hjemvisning af påbud om at ansatte ikke udsættes for kræftfremkaldende udstødningsgasser

Sag nr. 5

Afslag på at under 18 år må betjene komprimator til pap

Sag nr. 6

Påbud om at unødigt påvirkning af farlige stoffer og materialer skal undgås

Nyhedsbrev nr. 08/2012

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

Sag nr. 1

Påbud om at vagt – og bevogtningsopgaver på en byggeplads, som udføres alene, skal udføres forsvarligt

Sag nr. 2

Ophævelse af påbud om at et vægterfirma skal sikre vægte mod nedstyrtning efter reglerne om bygge- og anlægsarbejde på en byggeplads

Sag nr. 3

Hjemvisning af påbud om at samarbejde om sikkerhed og sundhed i forbindelse med vagt- og bevogtningsarbejde på en byggeplads

Sag nr. 4

Påbud om at sikre forsvarlig håndtering af kontorartikler på trapper på anden måde end ved brug af sækkevogn

Sag nr. 5

Hjemvisning af påbud om akustiske forhold i en butiks slagterafdeling

Sag nr. 6

Påbud om straks at sikre, at der ikke ryges på en arbejdsleders kontor

Nyhedsbrev nr. 09/2012

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

Sag nr. 1

Påbud om at sikre at personer og omgivelserne på en byggeplads ikke udsættes for asbeststøv

Sag nr. 2

Hjemvisning af påbud om at undgå unødigt påvirkning med udstødningsgasser fra polérmaskine.

Sag nr. 3

Påbud om at sikre at en arbejdspladsvurdering (APV) er tilgængelig for ledelse, ansatte og Arbejdstilsynet

Sag nr. 4

Påbud om at sikre at et transportsystem kun anvendes, når det er indrettet forsvarligt

Sag nr. 5

Påbud om at undersøge isoleringsmateriale på rør i et værksted

Nyhedsbrev nr. 10/2012

Arbejds miljøklagenævnet har i november måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Påbud om at overholde bestemmelser om hviletid ved vagttjeneste i en afdeling under Forsvaret

Sag nr. 2

Hjemvisning af påbud om at sikre ansatte mod blænding af solen fra store vinduer

Sag nr. 3

Påbud om at sikre at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering

Sag nr. 4

Genoptagelse af sag om et undersøgelsespåbud og fastholdelse af dette påbud, men ophævelse af fristen for efterkommelse og hjemvisning af fristen for tilbagemelding

Sag nr. 5

Hjemvisning af påbud om temperatur og luftkvalitet i butik

Nyhedsbrev nr. 11/2012

Arbejds miljøklagenævnet har i december måned truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Sag nr. 1

Påbud om at overholde reglerne om hviletid ved ansattes vagttjeneste i en afdeling under Forsvaret - Hjemvisning af den del af påbuddet som vedrørte vagthavende officerer

Sag nr. 2

Behandling af påbud om psykisk førstehjælp efter en arbejdsulykke og ophævelse heraf efter klage alene over påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Sag nr. 3

**Ophævelse af påbud om sikre personbefordring med en mandskabskurv op-
hængt i en kran men fastholdelse af påbud om at samarbejde om at skabe sikre
forhold i samme forbindelse**

Sag nr. 4

**Hjemvisning af afgørelse om, at der ikke kan tildeles produktregistrerings-
nummer (PR - Nr.) ved anmeldelse af et bestemt produkt**

Sag nr. 5

**Påbud om at der ikke må ryges indendørs i en bodega, og at påbud efter regler-
ne gælder straks, selvom der er klaget**