

Arbejds miljøklagenævnet Årsberetning 2013



Arbejds miljø-
klagenævnet



Indholdsfortegnelse

1. Forord	4
2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet	5
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager	7
A. Partshøring	7
B. Hjemvisning	9
C. Ophævelse (annullation)	20
D. Anmeldelse af arbejdsulykker	28
E. Effektivt tilsyn og tilstrækkelig instruktion	29
F. Røgfri miljøer	31
4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året	37
A. Psykisk arbejdsmiljø	37
B. Ergonomi	46
C. Arbejdets udførelse	51
D. Arbejdsstedets indretning	56
E. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser	58
F. Stoffer og materialer	62
G. Unges arbejde	65
H. Arbejdspladsvurdering (APV)	68
I. Autorisation af arbejdsmiljørådgiver	69
5. Fakta om Arbejdsmiljøklagenævnet	73
Formål og kompetence	73
Sagsbehandling og afgørelse	73
Klagefrister og opsættende virkning	74
Information om nævnet	74
Medlemmer	75
Personale	76
6. Statistik	77
Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde	77
Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype	78
Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform	79
Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform	79
Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid	79
7. Nyhedsbreve 2013	80
Nyhedsbrev nr. 01/2013	80
Nyhedsbrev nr. 02/2013	80
Nyhedsbrev nr. 03/2013	81
Nyhedsbrev nr. 04/2013	81
Nyhedsbrev nr. 05/2013	81
Nyhedsbrev nr. 06/2013	82
Nyhedsbrev nr. 07/2013	82
Nyhedsbrev nr. 08/2013	83
Nyhedsbrev nr. 09/2013	83
Nyhedsbrev nr. 10/2013	84
Nyhedsbrev nr. 11/2013	84

1. Forord

Antallet af oprettede sager i 2013 steg til 512 i forhold til 350 sager i 2012, og steg også i forhold til 471 sager i 2011. Det er en stigning i 2013 på 162 sager svarende til 46,3 % flere sager end i 2012.

Antallet af afgjorte sager faldt til 418 sager i 2012 i forhold til 425 sager i 2012, svarende til et fald på lidt over 0 %.

Omgørelsesprocenten steg til 36 % i forhold til omgørelsesprocenten i 2012 på 26 % og 29 % i 2011.

Sager efter lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft den 15. august 2007, var i 2013 på 11 sager, i forhold til 9 sager i 2012, og 8 sager i 2011.

Der er i årsberetningen for 2012 fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende: A) Partshøring, B) Hjemvisning, C) Ophævelse, D) Anmeldelse af arbejdsulykker, E) Effektivt tilsyn og tilstrækkelig instruktion, F) Røgfri miljøer.

Af udvalgte afgørelser i øvrigt fra året kan nævnes sager vedrørende: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Ergonomi, C) Arbejdets udførelse, D) Arbejdsstedets indretning, E) Bygge- og anlægsarbejde – Byggepladser, F) Stoffer og materialer, G) Unge, H) APV, og I) Autorisation af arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2013 udsendt 11 Nyhedsbreve og udsender således et nyhedsbrev efter hvert nævnsmøde.

Nyhedsbrevene er udsendt elektronisk og kan læses på nævnets hjemmeside <https://ast.dk/naevn/arbejdsmiljoklagenaevnet> eller via Ankestyrelsens hjemmeside <https://ast.dk/> sammen med oplysninger om nævnet.

Afgørelser er sendt til Retsinformation, hvor der er direkte elektronisk adgang til de anonymiserede afgørelser nævnt i denne årsberetning.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2013 været 3,4 måneder, hvilket er en forbedret sagsbehandlingstid set i forhold til, at sagsbehandlingstiden var 4,7 måneder i 2012 og 5,2 måneder i 2011.

Den lave sagsbehandlingstid i 2013 skyldes hovedsageligt, at nævnet i efteråret 2012 næsten ikke modtog klagesager fra Arbejdstilsynet, hvilket betød at nævnet gik ind i 2013 med et meget lavt antal verserende sager.

Det må derfor alt andet lige forventes, at den store stigning i modtagne sager i 2013 omvendt vil betyde, at sagsbehandlingstiden vil stige.

København, juni 2014

Lisbet Jensen
Formand

2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet

Arbejdsmiljøklagenævnet blev pr. 1. januar 1999 oprettet som klageinstans på arbejdsmiljøområdet. 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 Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold, 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 Arbejds miljøklagenævnets 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. Partshøring

Forvaltningslovens § 19, stk. 1, angiver partshøringspligten, som også Arbejdstilsynets afgørelser er omfattet af og lyder således:

§ 19. Kan en part i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse.

Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse.

Folketingets Ombudsmand har i beretningen fra 1999, side 728, spalte 2 sammenfattet sit syn på Arbejdstilsynets pligt til at foretage partshøring i påbudssager.

Arbejdstilsynet har pligt til at foretage partshøring:

Når der er tale om oplysninger af overskuelig og enkel karakter, kan partshøring foretages ved, at virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg får mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne.

Partshøring kan i ekstraordinære tilfælde undlades, hvis sagen har hastende karakter. Det fremgår af forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 3, som lyder således:

Bestemmelsen som angivet ovenfor gælder ikke, hvis partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse.

Hovedreglen er derfor, at der ikke må træffes afgørelse i en sag, før der er partshørt.

Manglende partshøring er en væsentlig sagsbehandlingsfejl, som kan føre til, at afgørelsen er ugyldig.

Klageinstansen kan dog undlade at erklære afgørelsen ugyldig, hvis en undersøgelse viser, at manglende partshøring ikke har været væsentlig for den konkrete afgørelse (konkret mangel).

Klageinstansen har endvidere mulighed for, at "udbedre manglen", dvs. foretage den partshøring, som underinstansen skulle have foretaget.

Arbejdstilsynets klagenævn har i 2013 behandlet flere sager som indeholdt spørgsmålet om partshøring, herunder om en manglende høring var en konkret mangel.

Nedenfor er refereret en af disse sager, hvor den manglende høring ikke var en konkret mangel:

Manglende skriftlig partshøring var ikke væsentlig for den konkrete afgørelse om unødigt støj

Arbejdstilsynet kunne ved et tilsynsbesøg konstatere, at en ansat var i færd med at save plader på en multsav. Den ansatte stod ved forsiden af saven og "fødrede" denne med egetræsplader.

Den ansatte bar høreværn, og der var ikke umiddelbart monteret nogen form for støjdæmpning. Der befandt sig yderligere fire personer på maskinværkstedet.

Arbejdstilsynet vurderede, at der var et meget højt støjniveau fra saven, både før, under og efter saveprocessen, og man måtte under samtale ved saven hæve stemmen meget for at blive hørt.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ansatte anvendte saven hele dagen til arbejdet, og savning af egetræ var en tilbagevendende arbejdsproces.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at virksomheden skal undgå unødigt støj fra saven.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte blandt andet, at Arbejdstilsynet ikke har sandsynliggjort, at de ansatte udsættes for høreskadende støj, og at Arbejdstilsynet ikke har målt støjen afgivet fra maskinen, men bare konstateret, at man ikke kunne tale på samme niveau, som tilfældet ville være, hvis man var på kontoret. Desuden var der tale om en arbejdsproces, der ikke kører dagligt, men alene få gange på en måned.

Desuden klagede virksomheden over, at Arbejdstilsynet kun foretog en mundtlig høring og fandt, at Arbejdstilsynet burde have foretaget en skriftlig høring.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal undgå unødigt støjbelastning fra virksomhedens multisav, idet et flertal på 9 nævnsmedlemmer fandt, at der ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg forekom støj fra saven, både før, under og efter saveprocessen.

Flertallet lagde vægt på, at støjniveauet var så højt, at Arbejdstilsynets tilsynsførende under samtale ved saven måtte hæve stemmerne meget for at blive hørt, at den ansatte, der befandt sig ved saven, bar høreværn, hvorved støjen fra saven må være på et højt niveau, og at virksomheden ikke havde truffet foranstaltninger, så støj fra saven dæmpes.

Flertallet bemærkede, at støjen kan dæmpes ved kilden ved velkendte og rimelige tekniske midler, herunder eksempelvis afskærmning og/eller indkapsling af støj kilden. Høreværn er en subsidieret løsning på beskyttelse mod unødigt støj.

En måling af støj var ikke nødvendig, idet støjen fra en sådan træbearbejdningsmaskine erfaringsmæssigt ligger et godt stykke over 85 dB (A), og der findes metoder til støjafskærmning.

Der er ikke tale om, at arbejdet foregår lejlighedsvist eller ganske kortvarigt. Der er tale om en tilbagevendende arbejdsproces, hvor den ansatte, der arbejder ved saven, som oplyst ved tilsynsbesøget anvender saven hele dagen til at udføre arbejdet, hvorved både den ansatte ved saven, og de øvrige 4 ansatte på værkstedet udsættes for unødigt støj fra saven.

Partshøring:

Nævnet bemærkede, at det fremgår af forvaltningsretlige regler, at Arbejdstilsynet som udgangspunkt har pligt til at foretage partshøring, og at der ingen formkrav er til partshøringen.

Der må således som hovedregel ikke træffes afgørelse i en sag, før der er parts-hørt, og parten har haft lejlighed til at udtale sig, hvis sagens part ikke er bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af oplysninger om sagens faktiske omstændigheder, og disse oplysninger er til ugunst for parten.

Manglende partshøring er en væsentlig sagsbehandlingsfejl, som kan føre til, at afgørelsen er ugyldig, fordi partshøring anses for at være en garanti for, at afgørelsen er blevet korrekt.

I det konkrete tilfælde, hvor manglende partshøring ikke har været væsentlig for den konkrete afgørelse, vil sagsbehandlingsfejlen ikke påvirke afgørelsens gyldighed.

Når der er tale om oplysninger af overskuelig og enkel karakter, kan partshøring foretages ved, at virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg får mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne.

I forbindelse med Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev der på stedet foretaget partshøring af virksomhedens administrerende direktør, driftschef, arbejdsleder, værkfører, tillidsmand og arbejdsmiljørepræsentant.

Det blev ved tilsynsbesøget til Arbejdstilsynet oplyst, at det var driftschefen besøgsrapporten skulle afleveres til. Besøgsrapporten blev afleveret til den pågældende og underskrevet af denne uden rettelser.

Af besøgsrapporten udfærdiget ved tilsynsbesøget og givet i kopi til virksomheden fremgik de konstaterede faktiske forhold, herunder om sagen, medarbejderen, der betjente maskinen, arbejdsprocessen ved maskinen og de øvrige medarbejdere, der befandt sig i værkstedet.

Et enigt nævn fandt på den baggrund, at virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne.

Nævnet fandt dog, at oplysningerne om de faktiske forhold, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelse ikke kan antages at være af overskuelig og enkel karakter, og nævnet fandt derfor som udgangspunkt, at partshøringen ikke burde være sket på stedet, idet det var en omfattende beskrivelse af mange faktiske forhold, der lå til grund for afgørelsen.

Nævnet fandt imidlertid, at den manglende skriftlige partshøring ikke har været væsentlig for Arbejdstilsynets afgørelse i det konkrete tilfælde. Afgørelsen om partshøring blev truffet af et enigt nævn.

To medlemmer fandt ikke grundlag for påbuddet, idet medlemmerne ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde dokumenteret en unødigt støj. De to medlemmer fandt, at der er en nedre grænse for, hvornår der kan gives påbud om unødigt støj (**j.nr. 7000503-12 og 7000074-13**).

B. Hjemvisning

Nævnet har igen i 2013 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.

Hovedårsagen til hjemvisning har været 1) Manglende oplysninger om de faktiske forhold, og 2) Forkert hjemmel og/eller manglende sammenhæng med begrundelsen.

Et udvalg af de hjemviste sager har været:

Hjemvisning af afgørelse med afslag på anmodning om dispensation fra kravet om uddannelse som kedelpasser

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste en sag, hvor Arbejdstilsynet havde givet afslag på dispensation fra reglerne om uddannelse som kedelpasser, idet sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes afgørelse, da Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om der kan gives dispensation efter reglerne om arbejdsmiljøfaglige uddannelser.

Hjemvisning af påbud om at sikre arbejdet med håndtering af servicebakker

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et påbud om at sikre forsvarlig håndtering af servicebakker, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst i forhold til, hvorledes bakkernes størrelse og vægt kan medføre en særlig faldrisiko, idet hverken bakkens vægt eller måden bakken bliver håndteret på var beskrevet af Arbejdstilsynet.

Hjemvisning af påbud om at inddrage sygefravær i en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV)

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et påbud om at inddrage sygefravær i en virksomheds arbejdspladsvurdering, da Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til virksomhedens anden måde at registrere og håndtere sygefravær på.

Hjemvisning af sag om forsvarlig anvendelse af en maskine

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et påbud om at sikre forsvarlig anvendelse af et maskinanlæg med transportruller, idet Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, hvori klemningsfaren bestod, herunder oplysninger om transportrullernes indbyrdes afstand, særlige farlighed, afstanden ind til fareområdet og muligheden for at nå farlige bevægelige maskindele.

Hjemvisning af påbud om at anvende effektiv procesudsugning ved spartelarbejde i en slibehal

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et påbud om at anvende procesudsugning ved spartelarbejde, da det ikke var tilstrækkelig oplyst, idet der var en eksisterende ventilation med indblæsning i loftet og udsugning i gulvet, og biler var placeret umiddelbart over udsugningen.

Hjemvisning af rådgiverpåbud givet på grundlag af påbud om at sikre forsvarlig manuel håndtering af frugt og grønt

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da virksomheden muligvis havde løst arbejdsmiljøproblemet ved instruktion givet før tilsynsbesøget.

Hjemvisning af påbud om at imødegå ulykkesrisiko ved en maskine til at bukke rør (rørbukker)

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste et påbud om at imødegå ulykkesrisiko ved en maskine, da Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at ansatte kan komme i berøring med farlige bevægelige maskindele, idet maskinen havde en følesikring, der straks stopper maskinen, og maskinens bevægelige dele har en bevægelses-hastighed på ca. 15 mm pr. sekund.

Hjemvisning af påbud om at sikre, at ingen udsættes for støj over støjgrænsen

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste påbud om at sikre, at ingen ansatte udsættes for støj over støjgrænserne, da en støjrapport ikke kunne tillægges afgørende vægt, og da Arbejdstilsynet ved rundgang i produktionen alene havde konstateret, at der slibes, pudses og bankes, at man ikke kunne tale sammen under en slibe-proces, og at man måtte hæve stemmen markant for at kunne tale sammen.

Hjemvisning af påbud om at en frisørsalon skulle erstatte et hårprodukt til et andet mindre farligt produkt

Arbejds miljøklagenævnet fandt en leverandør klageberettiget og hjemviste påbud om, at en frisørsalon skulle substituere produkter, idet det ikke var tilstrækkelig oplyst, om produkterne kan anses for kræftfremkaldende.

Hjemvisning af påbud om at sikre mod faren for at få elektrisk stød

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste påbud om at sikre mod faren for at få elektrisk stød ved en maskine, da Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret faren for elektrisk stød.

Hjemvisning af påbud om at sikre arbejdet med håndtering af servicebakker

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste et påbud om at sikre forsvarlig håndtering af servicebakker, da sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst i forhold til, hvorledes bakkernes størrelse og vægt kan medføre en særlig faldrisiko, idet hverken bakkens vægt eller måden bakken bliver håndteret på var beskrevet af Arbejdstilsynet.

Hjemvisning af påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen (AMO)

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen, idet Arbejdstilsynet havde henvist til regler, der ikke eksisterer, og regler der ikke er relevante for afgørelsen.

Sagerne er refereret nedenfor:

Hjemvisning af afgørelse med afslag på anmodning om dispensation fra kravet om uddannelse som kedelpasser

En virksomhed sendte på vegne af en kedelpasser en anmodning om dispensation fra kravet om uddannelse som kedelpasser.

Arbejdstilsynet afslog ansøgningen om dispensation med den begrundelse, at Arbejdstilsynet for ca. 3 år siden udstedte en 5 årig pasningstilladelse til kedelpasseren med udløb i 2015, og at det med overgangsbestemmelserne i tidligere regler ikke var meningen, at kedelpassere ville kunne få tilladelse til gentagne forlængelser af pasningstilladelse.

Arbejdstilsynet vurderede derfor, at kedelpasseren havde haft god mulighed for at træffe foranstaltninger for at kunne fortsætte som kedelpasser, samt på ansøgningstidspunktet ca. 2,5 år før den udstedte pasningstilladelses udløb - stadig havde disse muligheder.

Hjemvisning af påbud om at sikre arbejdet med håndtering af servicebakker

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en virksomheds konferencesal lå på 1.sal i en bygning, og der blev der håndteret service til og fra lokalet ad en trappe.

Ved besøget blev bordene i lokalet ryddet af, og glas, kopper og sidetallerkener blev indsamlet og placeret i en opvaskeservicebakke, som stod på en transportvogn.

Servicebakken målte 50x50x10 cm og havde håndtag på siderne.

Det blev oplyst, at bakken herefter blev båret ned ad trappen til opvaskemaskinen på etagen nedenunder. Trappen var 113 cm bred og havde 16 trin.

Trinene på trappen var 32,5 cm dybe med en trindhøjde på 17,5 cm, og midt på trappen var der en repos, hvor trindybden var 53 cm.

Ved besøget var der 40 konferencegæster, men der kunne være op til 100 deltagere i lokalet.

Det blev oplyst, at der blev håndteret 2-4 bakker med rent og brugt service om dagen mellem konferencosalen og opvaskelokalet, og at bakkerne altid blev båret med begge hænder.

Arbejdstilsynet afgav herefter påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdet med håndtering af servicebakkerne kan udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævn hjemviste sagen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at ansatte, der arbejder med håndtering af servicebakker udsættes for en særlig faldrisiko i forbindelse med transporten på trapperne, idet det af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold ikke fremgår, hvorledes bakkens størrelse og vægt kan medføre en særlig faldrisiko, idet hverken bakkens vægt eller måden bakken håndteres på er beskrevet af Arbejdstilsynet.

Flertallet anerkender, at begge hænder må tages i brug for at bære bakken ned ad trappen, men finder ikke, at dette i sig selv i tilstrækkelig grad dokumenterer faldrisikoen, idet det ikke er oplyst, hvordan de ansatte bærer bakken, og hvor meget bakken og bakkens indhold vejer.

Fire af nævnet medlemmer fandt, at der er grundlag for at fastholde afgørelsen, idet mindretallet fandt det dokumenteret, at ansatte, der arbejder med håndtering af servicebakker udsættes for en særlig faldrisiko i forbindelse med transporten på trapperne.

Mindretallet fandt, at de ansatte i forbindelse med håndtering af servicebakker på trapperne ikke kan se, hvor de færdes, hvorved der er risiko for fald (**j.nr. 7000209-13**).

Hjemvisning af påbud om at inddrage sygefravær i en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV)

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed og konstaterede at sygefravær ikke var inddraget i arbejdspladsvurderingen, da virksomhedens leder og arbejdsmiljørepræsentant under besøget fremviste en arbejdspladsvurdering.

Arbejdstilsynet gav på den baggrund virksomheden påbud om at inddrage sygefravær i arbejdspladsvurderingen.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at sygefravær er beskrevet i en politik i virksomhedens kvalitetssystem (ISO - certificeret 9001 - 2008).

Hver enkelt arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant drøfter med den enkelte leder sygefravær og APV ved hvert arbejdsmiljømøde. Ved tilsynet blev dette samt den udarbejdede handleplan fremlagt.

Hvert år udfører virksomheden en medarbejderundersøgelse ligeledes med fokus på sygefravær. Sygefravær er ligeledes på agendaen for arbejdsmiljømøder og ledermøder.

Virksomhedens leder og den ansatte havde under tilsynsbesøget givet udtryk for, at virksomheden havde denne politik, som fungerede tilfredsstillende.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at inddrage sygefravær, idet Arbejdstilsynet hverken i forbindelse med tilsynsbesøget eller i udtalelsen i klagesagen havde forholdt sig indholdsmæssigt til virksomhedens anden måde at registrere og håndtere sygefravær på.

Nævnet lagde herved vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse i afgørelsen alene er oplyst, at sygefravær ikke var inddraget i den fremviste arbejdspladsvurdering.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden i klagen har anført, at sygefravær er beskrevet i en politik i virksomhedens kvalitetssystem (ISO - certificeret 9001-2008) samt fremgår som en naturlig del af virksomhedens arbejds miljøarbejde.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelsen i klagesagen alene anfører, at det er muligt for en arbejdsgiver at supplere arbejdspladsvurderingen med andre procedurer for arbejdet med sygefravær, men at dette ikke kan erstatte inddragelsen af sygefravær i arbejdspladsvurderingen.

Nævnet lagde endelig vægt på, at en arbejdspladsvurdering efter reglerne er virksomhedens eget redskab med hensyn til tilrettelæggelse af APV - indsatsen, og at der er metodefrihed med hensyn til APV' ens udarbejdelse. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn **(j.nr. 700095-13)**.

Hjemvisning af sag om forsvarlig anvendelse af en maskine

Arbejdstilsynet konstaterede i forbindelse med et tilsynsbesøg på en virksomhed, at der var en åbning ned til roterende transportruller på et maskinanlæg, og at der var monteret et net over transportrullerne, men at det ikke dækkede i hele længden.

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøget oplyst, at virksomheden selv havde monteret net for at små plader ikke skulle falde ned mellem transportrullerne.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at sikre, at anvendelsen af maskinanlægget kunne ske sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet vurderede, at det var muligt at komme i klemme ved de roterende transportruller og derved komme til skade.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkelig oplyst.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, hvori klemningsfaren bestod, herunder oplysninger om transportrullernes indbyrdes afstand, særlige farlighed, afstanden ind til fareområdet og muligheden for at nå farlige bevægelige maskindele.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det ikke af påbuddets beskrivelse fremgik, hvorvidt ansatte kunne komme i nærheden af maskinen. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000152-13**).

Hjemvisning af påbud om at anvende effektiv procesudsugning ved spartelarbejde i en slibehal

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en autolakeringsvirksomhed. I virksomhedens slibehal stod 4 - 5 køretøjer samt 1 - 2 emner, hvorpå der for nylig var blevet udført spartelarbejde.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at slibehallen er 600 m², og der arbejder 7 personer i hallen, som bliver brugt til forskellige klargøringsarbejder på køretøjer og dele hertil, inden lakering. Dagligt og jævnligt udføres spartelarbejde i slibehallen. Der anvendes ikke procesudsugning ved spartelarbejdet.

Arbejdstilsynet kunne konstatere, at der var en rumventilation i rummet, som havde indblæsning via kassetter placeret under loftet og udsugningsriste ved gulvet, men at der ikke var etableret procesudsugning til brug ved spartelopgaver i slibehallen.

Spartelmassen, som havde en MAL - kode 5-6, indeholdt 10-15 % styren.

Arbejdstilsynet vurderede, at spartelarbejdet i slibehallen ikke foregår sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og afgav påbud om, at der skal anvendes effektiv procesudsugning ved spartelarbejdet i slibehallen.

Virksomheden oplyste i klagen blandt andet, at der udsuges i alt ca. 25.000 m³ luft i timen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke er tilstrækkelig oplyst, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har sandsynliggjort, at den eksisterende ventilation i virksomhedens slibehal ikke er tilstrækkelig de steder, hvor der arbejdes med det styrenholdige produkt.

Flertallet lagde vægt på, at det er oplyst, at der i den 600 m² store slibehal findes en eksisterende ventilation med indblæsning via kassetter placeret under loftet og udsugningsriste/kanaler i gulvet, og at biler til spartling er placeret umiddelbart herover. Det er desuden oplyst, at der udsuges i alt ca. 25.000 m³/time.

Flertallet lagde i forhold hertil vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvorledes luftforureningen fra spartelmassens hærtningsproces spredes til den ansattes indåndingszone og til andre arbejdspladser og derved øvrige ansattes åndedrætszoner.

Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har oplyst, hvor på bilerne der normalt udføres spartelarbejde, og afstanden herfra til den etablerede udsugning i gulvet, ligesom afstanden til de i slibehallen øvrige 7 ansatte, som udfører for- og efterbehandling samt klargøring af biler, ikke er oplyst eller beskrevet.

Tre af nævnets medlemmer fandt, at sagen er tilstrækkelig oplyst således, at der er grundlag for at fastholde Arbejdstilsynets strakspåbud (**j.nr. 7000537-12**).

Hjemvisning af rådgiverpåbud givet på grundlag af påbud om at sikre forsvarlig manuel håndtering af frugt og grønt

Ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat foretog 21 løft af kasser med frugt og grønt. Kasserne vejede mellem 10 og 18 kg, således blev der på 40 minutter løftet 8 kasser med en vægt på 18 kg, 2 kasser med en vægt på 15 kg, 3 kasser med en vægt på 12 kg og 8 kasser med en vægt på 10 kg.

Desuden blev løftene foretaget med foroverbøjet ryg og under knæhøjde ved løft fra gulv og paller og med asymmetri og vrid i ryggen, når kasserne skulle løftes ind på hylderne.

Det blev oplyst, at den ansatte sætter frugt og grønt på plads 2 timer dagligt, 4 gange om ugen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om at sikre, at manuel håndtering af frugt- og grøntkasser udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse problemet.

Klageren oplyste, at det af virksomhedens instruktion af de ansatte fremgår, at løft af den hele vægt finder sted så tæt ved kroppen som muligt. Hvis den ansatte havde fulgt den givne instruktion, havde problemet været løst.

Hertil havde Arbejdstilsynet oplyst, at det er forholdene på tilsynstidspunktet, der lægges til grund for afgørelsen, hvorved den givne instruktion ikke havde betydning for afgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, idet Arbejdstilsynet ikke havde sandsynliggjort, at virksomhedens instruktion af ansatte, som var givet før konstateringen ved tilsynsbesøget, ikke var en løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Nævnet lagde vægt på, at klageren havde oplyst, at det følger af virksomhedens instruktion af de ansatte, at løft af den hele vægt skal finde sted så tæt på kroppen som muligt.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet hertil alene havde bemærket, at det er forholdene på tilsynstidspunktet, der lægges til grund for Arbejdstilsynets vurdering, og at Arbejdstilsynet derfor alene har forholdt sig til forholdene på tilsynstidspunktet.

Nævnet fandt herved, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde sandsynliggjort, at den instruktion af de ansatte, som klageren havde oplyst om var givet inden tilsynsbesøget, ikke er en løsning som umiddelbart kan overføres på de forhold, som blev konstateret ved tilsynsbesøget.

Nævnet fandt, at det forhold, at en observeret medarbejder foretager løft, der ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, ikke i sig selv udgør dokumentation for, at instruktion ikke kunne være en løsning på problemet, som tidligere har været anvendt indenfor et år.

Nævn fastholdt det underliggende påbud vedrørende manuel håndtering af frugt og grønt, og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde konstateret, at en ansat på

40 minutter foretog 21 løft af kasser med frugt og grønt med en vægt mellem 10 og 18 kg og at løftene blev udført med forværende faktorer. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000235-13**).

Hjemvisning af påbud om at imødegå ulykkesrisiko ved en maskine til at bukke rør (rørbukker)

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev anvendt en rørbukkemaskine, hvor Arbejdstilsynet vurderede, at operatøren kunne række ind i farlige bevægelige maskindele under bukkeprocessen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at imødegå ulykkesrisikoen i form af klemningsfare ved anvendelse af maskinen, samt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte blandt andet, at maskinen har en bevægelseshastighed på 15 mm pr. sekund, og at operatøren står 1,2 m fra de bevægelige dele, idet han aktiverer maskinen med en fodpedal. Desuden har maskinen en følesikring, der straks stopper maskinens bukkearm, hvis denne støder mod operatøren.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud og ophævede påbuddet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet fandt ikke, at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at de ansatte, der anvender rørbukkemaskinen, kan komme i berøring med farlige bevægelige maskindele.

Nævnet lagde vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold fremgår, at der ved maskinen er en plade med en følesikring, der straks stopper maskinens bukkearm, hvis denne plade støder imod operatøren.

Nævnet lagde desuden vægt på, at klageren havde oplyst, at maskinens bevægelige dele har en bevægelseshastighed på ca. 15 mm pr. sekund, og at operatøren under bukkeprocessen står i en afstand på ca. 1,2 m fra maskinens bevægelige dele, idet den ansatte holder det emne, som skal bukkes, ligesom den ansatte skal aktivere maskinen med en fodpedal.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der samtidig med maskinens bukkebevægelse langsomt svinger en plade forbi det område, hvor røret bukkes.

Som en konsekvens af at nævnet hjemviste påbuddet, ophævede nævnet rådgiverpåbuddet. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000010-13 og 7000012-13**).

Hjemvisning af påbud om at sikre, at ingen udsættes for støj over støjgrænsen

Ved et tilsynsbesøg fik Arbejdstilsynet oplyst, at virksomheden havde fået udarbejdet en støjrapport ca. 9 måneder før tilsynsbesøget.

Ved rundgang i produktionen konstaterede Arbejdstilsynet, at der slibes, pudses og bankes på betonelementer rundt omkring i hallerne, og at man ikke kunne tale sammen, f.eks. under en slibeprocess, hvor Arbejdstilsynet stod ca. 10 meter fra den ansatte, og at man måtte hæve stemmen markant for at kunne tale sammen.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at det larmede markant mere, da en ansat under pudsningsarbejde på et betonelement brugte en pudsemaskine, der kørte på luft, end da en ansat brugte en pudsemaskine, der kørte på el.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud om, at virksomheden skulle sikre, at ingen af de ansatte udsættes for støj over 85 dB(A) eller spidsværdier af impulser over 137 dB(C), samt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Afgørelsen var hovedsagelig begrundet i en støjrapportens målinger og resultater.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at støjrapporten var behæftet med fejl, da de i rapporten angivne tider for eksponering ikke var korrekte, og at der efter rapporten og inden Arbejdstilsynets tilsynsbesøg var lavet nye tiltag til afhjælpning af støjniveauet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse og ophævede rådgiverpåbuddet, idet nævnet ikke fandt, at støjrapporten kunne tillægges afgørende vægt, idet rapportens målinger af støj og arbejdsforhold var fra før rapporten, som var lavet 9 måneder før tilsynsbesøget, og idet virksomheden allerede i høringssvaret til Arbejdstilsynet havde oplyst, at støjrapporten var behæftet med fejl, og at virksomheden efter tidspunktet for støjrapporten havde lavet nye tiltag.

Desuden lagde nævnet vægt på, at Arbejdstilsynet alene ved rundgang i produktionen havde konstateret, at der slibes, pudses og bankes på betonelementer rundt omkring i hallerne, at man ikke kunne tale sammen, f.eks. under en slibeprocess, og at man måtte hæve stemmen markant for at kunne tale sammen, og at en pudsemaskine, der kørte på luft larmede mere end en pudsemaskine, der kørte på el. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000191-13 og 7000192-13**).

Hjemvisning af påbud om at en frisørsalon skulle erstatte et hårprodukt til et andet mindre farligt produkt

Arbejdstilsynet besøgte en frisørsalon og konstaterede, at virksomheden anvender et produkt i to varianter: spray og pumpe, og at begge varianter af produktet indeholdt Dichlormethan.

Virksomheden oplyste, at produktet er en slags hårlak, som anvendes dagligt til mange kunder.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om at substituere produkter indeholdende kræftfremkaldende stoffer.

Arbejdstilsynets begrundelse for påbuddet var, at produkter med indhold af Dichlormethan er sundhedsskadelige, og at der herved er risiko for, at de ansatte, der dagligt anvender produkterne, bliver udsat for en sundhedsskadelig påvirkning.

Arbejdstilsynet vurderede endvidere, at der findes andre produkter på markedet, der ikke indeholder Dichlormethan, der kan anvendes til opgaven.

Arbejdstilsynet har ved vurderingen lagt vægt på, at der anvendes produkter, der indeholder Dichlormethan, som er opført på listen over stoffer, som anses for at være kræftfremkaldende.

Leverandøren af produktet klagede på egne og virksomhedens vegne over afgørelsen, og har i klagen blandt andet anført, at produkterne er fra Italien, som følger EU's lovgivning omkring ingredienser.

Det fremgår ikke af lovgivningen, at Dichlormethan ikke må bruges som ingrediens i produkter.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at klageren som leverandør er klageberettiget i forhold til Arbejdstilsynets afgørelse med påbud til frisørsalonen om at substituere produkter indeholdende kræftfremkaldende stoffer, idet nævnet fandt, at leverandøren har en væsentlig og individuel interesse i afgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at frisørsalonen skal sørge for, at substituere produkter indeholdende kræftfremkaldende stoffer, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst om, hvorvidt de nævnte produkter kan anses for kræftfremkaldende, som det fremgår af ordlyden af Arbejdstilsynets afgørelse og af Arbejdstilsynets begrundelse for påbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at det af beskrivelsen i Arbejdstilsynets afgørelse ikke fremgår, hvorvidt produkterne indeholder mere end 0,1 % af stoffet Dichlormethan.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsens forbrev har angivet påbuddet med følgende ordlyd: Virksomheden påbydes at substituere produkter indeholdende kræftfremkaldende stoffer.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det af Arbejdstilsynets begrundelse for påbuddet fremgår, at Arbejdstilsynet ved vurderingen har lagt vægt på, at der anvendes produkter, der indeholder Dichlormethan, som anses for at være kræftfremkaldende. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000127-13**).

Hjemvisning af påbud om at sikre mod faren for at få elektrisk stød

Ved et tilsynsbesøg besigtigede Arbejdstilsynet et limningsanlæg bestående af en omformer og en limningsstation. Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ene omformer havde en indgangsspænding på 3x380 V, 25 A og 5 KW. Udgangsspændingen og effekten var ikke kendt. Der var advarselsskilte på udgangssiden af omformeren, hvor der stod "livsfare – højspænding".

Da stationen var i brug, kunne der aflæses 150 mA i udgangsstrøm på omformerens måleinstrument.

På den baggrund gav Arbejdstilsynet påbud om at sikre arbejdspladsen, således at arbejdet kunne foretages sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet Arbejdstilsynet vurderede, at det var muligt at komme i berøring med eller tage fat i messingledere med spænding på.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, hvori faren for elektrisk stød bestod, idet Arbejdstilsynet ikke havde oplyst, hvordan personer kunne komme i berøring med anlæggets messingledere, og hvorvidt berøring af messinglederne var forbundet med en fare for elektrisk stød.

Nævnet lagde vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold vedrørende anlægget fremgik, at udgangsspændingen og effekten ikke kendtes.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde endelig vægt på, at det var oplyst, at skiltet "livsfare - højspænding" ikke betød, at der var risiko for at komme ind til højspændingen, men skiltet oplyste, at der i skabet/anlægget var højspænding, hvis en servicemontør skulle åbne anlægget, hvilket krævede særligt værktøj. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000163-13**).

Hjemvisning af påbud om at sikre forsvarligt arbejde med servicebakker

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en virksomheds konferencesal lå på 1.sal i en bygning, og der blev der håndteret service til og fra lokalet ad en trappe.

Ved besøget blev bordene i lokalet ryddet af, og glas, kopper og sidetallerkener blev indsamlet og placeret i en opvaskeservicebakke, som stod på en transportvogn.

Servicebakken målte 50x50x10 cm og havde håndtag på siderne.

Det blev oplyst, at bakken herefter blev båret ned ad trappen til opvaskemaskinen på etagen nedenunder. Trappen var 113 cm bred og havde 16 trin.

Trinene på trappen var 32,5 cm dybe med en trindhøjde på 17,5 cm, og midt på trappen var der en repos, hvor trindybden var 53 cm.

Ved besøget var der 40 konferencegæster, men der kunne være op til 100 deltagere i lokalet.

Det blev oplyst, at der blev håndteret 2-4 bakker med rent og brugt service om dagen mellem konferencesalen og opvaskelokalet, og at bakkerne altid blev båret med begge hænder.

Arbejdstilsynet afgav herefter påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdet med håndtering af servicebakkerne kan udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret, at ansatte, der arbejder med håndtering af servicebakker, udsættes for en særlig faldrisiko i forbindelse med transporten på trapperne, idet det af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold ikke fremgår, hvorledes bakkens størrelse og vægt kan medføre en særlig faldrisiko, idet hverken bakkens vægt eller måden bakken håndteres på er beskrevet af Arbejdstilsynet.

Flertallet anerkender, at begge hænder må tages i brug for at bære bakken ned ad trappen, men finder ikke, at dette i sig selv i tilstrækkelig grad dokumenterer faldrisikoen, idet det ikke er oplyst, hvordan de ansatte bærer bakken, og hvor meget bakken og bakkens indhold vejer.

Fire af nævnet medlemmer fandt, at der er grundlag for at fastholde afgørelsen, idet mindretallet fandt det dokumenteret, at ansatte, der arbejder med håndtering af servicebakker udsættes for en særlig faldrisiko i forbindelse ved transporten på trapperne.

Mindretallet fandt, at de ansatte i forbindelse med håndtering af servicebakker på trapperne ikke kan se, hvor de færdes, hvorved der er risiko for fald (**j.nr. 7000209-13**).

Hjemvisning af påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen (AMO)

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed, fik Arbejdstilsynet oplyst, at der ugen før var blevet udført malerarbejde i virksomhedens lager.

Det blev oplyst, at nogle medarbejdere havde fået kraftig hovedpine, og at der kunne konstateres kraftig lugt fra de maledede områder.

Arbejdsmiljørepræsentanten havde dagen efter gjort ledelsen bekendt med problemet og søgt oplyst, hvilken type maling, der var benyttet til opmaling i lageret, men arbejdsmiljørepræsentanten fandt ikke, at der havde været vilje/ledelsesmæssig opbakning til at fremskaffe oplysninger om malingsikkerhedsdatablade.

Ved tilsynsbesøget kunne virksomhedens ledelsesrepræsentant ikke umiddelbart forevise sikkerhedsdatablade for den anvendte maling, men der blev gjort tiltag til at fremskaffe sikkerhedsdatablade, mens Arbejdstilsynet var på virksomheden.

Arbejdstilsynet vurderede, at virksomheden ikke havde sikret mulighed for effektivt samarbejde om sikkerhed i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), idet det ikke har været muligt for arbejdsmiljørepræsentanten at skaffe sig oplysninger om den anvendte maling og sikkerhedsdatablade herfor. Arbejdstilsynet afgav derfor påbud om, at virksomheden skulle sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen, idet afgørelsen lider af en væsentlig hjemmelsmangel.

Efter de forvaltningsretlige principper kan hjemvisning blandt andet ske som følge af væsentlige hjemmelsmangler, og at der derfor ikke kan træffes afgørelse i sagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på at Arbejdstilsynet som regelgrundlag for afgørelsen havde henvist til § 77, stk. 1 og § 9, stk. 4, i arbejdsmiljøloven, § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, og § 17, stk. 7, og § 30, stk. 2, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Nævnet lagde vægt på, at § 9, stk. 4, i arbejdsmiljøloven, og § 17, stk. 7, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed ikke eksisterer.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelsen har anført, at § 30, stk. 2, i bekendtgørelsen om samarbejde og sundhed ikke er relevant.

Nævnet fandt herefter, at de to resterende anvendte regler, § 77, stk. 1, i arbejdsmiljøloven og § 4, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, ikke alene kan danne grundlag for påbuddet. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000541-12**).

C. Ophævelse (annullation)

Nævnet har i 2013 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 2013 ophævet afgørelser inden for følgende områder:

Ophævelse af påbud om at give ansatte en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for en afgørelse om, at en virksomhed skal give de ansatte en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion, idet det i påbuddet ikke var oplyst, hvilke faktuelle oplysninger Arbejdstilsynet havde lagt vægt på i vurderingen af, om de ansatte var givet en tilstrækkelig instruktion i arbejdets udførelse.

Ophævelse af påbud om straks at føre effektivt tilsyn

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for en afgørelse om, at en virksomhed skal føre et effektivt tilsyn med de ansatte, idet Arbejdstilsynets begrundelse var mangelfuld.

Ophævelse af påbud om forsvarlig håndtering af dunke

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om forsvarlig manuel håndtering af 23 kg dunke, idet Arbejdstilsynet ikke havde sandsynliggjort, at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ophævelse af påbud om at arbejde med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud givet efter en arbejdsulykke, hvor en ansat, som var i færd med at udbedre et kloakanlæg på et militært øvelsesområde, åbnede en havelåge ved en bygning beliggende ved arbejdsstedet, hvorved et signalblus blev antændt og forbrændte den ansattes underarm og hånd. Arbejdstilsynet havde givet kloakfirmaet et påbud om, at arbejdet med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ophævelse af påbud om at sikre en maskine i pakkeri anvendes fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om at sikre en maskine, idet nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde dokumenteret, at der under anvendelsen af anlægget var en risiko i forbindelse med arbejde og ophold ved eller omkring maskinen, herunder hvorvidt det var muligt at række ind til farlige bevægelige maskindele gennem åbninger i maskinernes periferisikring.

Ophævelse af påbud om at sikre at nedbrydningsarbejde af ammoniakrør sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbud om at sikre nedbrydningsarbejde, da nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde sendt afgørelsen til den rette modtager, som var ansvarlig for arbejdets udførelse.

Ophævelse af afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljøloven i forbindelse med en ulykke ved kørsel med en pallestaber

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

Ophævelse af påbud om at sikre den fornødne instruktion og oplæring, samt føre tilsyn med ansatte i udgravning

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede et påbud om, at en virksomhed straks skulle sikre den fornødne instruktion og oplæring, samt føre effektivt tilsyn med de ansatte i en udgravning, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har sandsynliggjort, at virksomhedens ansatte ikke havde modtaget oplæring og instruktion, da der manglede oplysninger fra ansatte og ledelsen om og i hvilket omfang, de an-

satte har modtaget den nødvendige oplæring og instruktion, samt om der var ført tilsyn med arbejdet.

Sagerne er refereret nedenfor:

Ophævelse af påbud om at give ansatte en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion

Ved tilsynsbesøg på en virksomhed spurgte Arbejdstilsynet en projektchef om, hvilken instruktion de ansatte havde fået i den konkrete arbejdsopgave ved arbejde i højden på en svalegang, hvor Arbejdstilsynet havde vurderet, at der ikke var truffet effektive foranstaltninger mod at styrte ned. Projektchefen henviste til APV'en på pladsen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skulle give de ansatte en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion.

Virksomheden havde i tilbagemeldingen/klagen over påbuddet anført, at virksomheden løbende instruerer sine tømrersvende ved brug af virksomhedens aktive APV, som udarbejdes for hver enkelt byggesag, og som løbende udformes under byggefasen, og at tømrerformanden ved tilsynsbesøget havde tilbudt at fremvise denne over for Arbejdstilsynet, hvilket Arbejdstilsynet afviste.

Af Arbejdstilsynets afgørelse fremgik, at Arbejdstilsynet ikke fik adgang til APV'en ved tilsynsbesøget, men at det fremgik af Arbejdstilsynets udtalelse til klagesagen, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget blev tilbudt at se virksomhedens APV.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke er grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse om at virksomheden skal give de ansatte en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion, idet Arbejdstilsynet ikke har sandsynliggjort, at der var grundlag for at give påbuddet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen for påbuddet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvilke faktuelle oplysninger Arbejdstilsynet har lagt vægt på i vurderingen af, hvorvidt virksomheden har givet de ansatte en tilstrækkelig instruktion i arbejdets udførelse.

Nævnet fandt i den forbindelse, at det ikke er tilstrækkeligt, at Arbejdstilsynet har henvist til et samtidigt givet påbud om at sikre mod nedstyrtning, og allerede fordi der ifølge Arbejdstilsynets vurdering er sket en overtrædelse af disse regler konkluderer, at der tilsvarende er sket en overtrædelse af reglerne om instruktion af de ansatte.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynets begrundelse er mangelfuld, idet Arbejdstilsynet som begrundelse for afgørelsen alene har henvist til § 18, stk. 1 og stk. 2, i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, samt til Arbejdstilsynets påbud om at sikre mod nedstyrtning. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6023-39752**).

Ophævelse af påbud om straks at føre effektivt tilsyn

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed oplyste projektchefen, at der nogle dage før et tilsynsbesøg på en byggeplads havde været ført tilsyn med arbejde i højden på en svalegang, hvor Arbejdstilsynet vurderede, at der ikke var truffet effektive sikkerhedsforanstaltning mod at styrte ned.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle føre et effektivt tilsyn med de ansatte.

Virksomheden havde i tilbagemeldingen/klagen over påbuddet anført, at virksomhedens entreprisedere og tømrersvende altid snakker sammen ved tilsyn og vurderer fremdriften på arbejdsopgaverne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke er grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skal føre et effektivt tilsyn med de ansatte, idet Arbejdstilsynet ikke har sandsynliggjort, at der var grundlag for at give påbuddet.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets begrundelse er mangelfuld, idet Arbejdstilsynet som begrundelse alene har henvist til reglerne om at sikre effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning og reglerne om kontrol med sundhedsskadelige påvirkninger, og at der var ført tilsyn 3 dage tidligere, men at man ikke havde talt om den konkrete opgave.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har oplyst om, hvilke forhold der ved dette tilsyn burde have været påpeget over for de ansatte.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har henvist til § 16, i lov om arbejdsmiljø. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6040-22109**).

Ophævelse af påbud om forsvarlig håndtering af dunke

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed og under rundgangen konstaterede Arbejdstilsynet, at der stod nogle rengøringsdunke på 23 kg i en holder tæt ved en maskine.

Arbejdstilsynet fik oplyst af en ansat, som arbejder i området, at der ca. hver 14. dag skal hentes 2 dunke på lageret. De er 6 ansatte, som deler denne opgave.

Der foregik ikke håndtering af dunkene, da Arbejdstilsynet var på besøg, men Arbejdstilsynet fik forklaret og illustreret, hvorledes det foregår.

På lageret står dunkene på paller på gulvet, og når en ansat skal tage en dunk fra pallen, går den ansatte ind på pallen og løfter den. Løftet foregår med foroverbøjet ryg og i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand. Arbejdstilsynet optog fotos af det, der blev illustreret for Arbejdstilsynet.

Der er en vange, som den ansatte bukker sig ind under, når den ansatte tager dunken fra pallen. Når dunken skal på plads i holderen inde ved maskinen, løfter den ansatte dunken fra en 'hund' og over i beholderen. Der løftes med $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand og med forover-bøjning og vrid af ryggen.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om forsvarlig håndtering af dunkene og gav samtidig et påbud om brug af autoriseret rådvirksomhed, idet Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet med manuel håndtering af 23 kg's dunke ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at det indebærer risiko for ergonomisk belastning primært af de ansattes ryg.

Arbejdstilsynet lagde til grund for påbuddet, at der løftes dunke på 23 kg i $\frac{3}{4}$ arms rækkeafstand, og at der er forværende faktorer i form af foroverbøjning og vrid af ryggen og trange pladsforhold, når der løftes på lageret.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede på vegne af virksomheden og anførte, at Arbejdstilsynet ikke har set løftene foregå i en naturlig arbejdssituation, men har efter egen instruks fået det illustreret, hvordan arbejdet foregår.

Klageren fandt ikke, at manuel håndtering af dunke planlægges, tilrettelægges og faktisk udføres ved, at en ansat træder ind på pallen og bukker sig under vangen i stedet for at trække dunken ind på pallen og foretage løftet udenfor vangen tæt på kroppen.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om forsvarlig manuel håndtering af 23 kg dunke og ophævede påbuddet om, at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet et flertal på 6 af nævnets medlemmer ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde sandsynliggjort, at arbejdet ikke var planlagt, tilrettelagt og faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet af en medarbejder i virksomheden alene fik illustreret, hvorledes håndteringen af dunkene foregår, og at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold ikke fremgår, om en repræsentant for virksomhedens ledelse eller om en af de ledelsesrepræsentanter, som Arbejdstilsynet talte med under tilsynsbesøget, og som deltog ved den for Arbejdstilsynet illustrerede arbejdsituation, har bekræftet, at løft faktisk foregår på den foreviste måde.

Flertallet lagde desuden vægt på, at virksomhedens partsrepræsentant på virksomhedens vegne har bestridt, at manuel håndtering af 23 kg dunke planlægges, tilrettelægges og faktisk udføres ved, at en ansat træder ind på pallen og bukker sig under vangen i stedet for at trække dunken ind på pallen og foretage løftet udenfor vangen tæt på kroppen.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at virksomhedens partsrepræsentant på virksomhedens vegne har bestridt, at løftet af dunken over i beholderen faktisk udføres hen over pallen i stedet for at flytte pallen, så løftet kan udføres tæt til kroppen.

Flertallet lagde endelig vægt på, at det af Arbejdstilsynets oplysninger om antallet af medarbejdere alene fremgår, at der er tale om 6 medarbejdere, der deles om afhentningen af dunke ca. hver 14. dag.

Fem af nævnets medlemmer fandt, at der er grundlag for at fastholde det materielle påbud, idet mindretallet fandt, at løftene foretages i det røde område i Arbejdstilsynets vejledning om løft, træk og skub (**j.nr. 2013-6023-21951**).

Ophævelse af påbud om at arbejde med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet besøgte en militær øvelsesplads for at undersøge en arbejdsulykke, hvor en ekstern håndværker ved åbning af en låge udløste et signalblus og derved blev forbrændt på underarm og hånd.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var opsat signalblus på havelågen til en gammel bygning, beliggende udenfor indhegningen til øvelsesområdet.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at den ansatte var i færd med at udbedre kloakanlægget og under dette arbejde skulle finde en septiktank. Denne var ikke umiddelbart at finde, og den ansatte undersøgte derfor området.

I den forbindelse åbnede han en havelåge ved en bygning beliggende uden for afspærringen, hvorved signalbluset blev antændt og forbrændte skadelidtes underarm og hånd.

Arbejdstilsynet gav kloakfirmaet et påbud om, at arbejde med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet begrundede påbuddet med, at der var opsat signalblus på havelågen til en gammel bygning, beliggende udenfor indhegningen til øvelsesområdet, og at en ansat var i færd med at udbedre kloakanlægget, og i den forbindelse åbnede en havelåge ved en bygning, hvorved signalblusset blev antændt og forbrændte skadelidtes underarm og hånd.

Arbejdstilsynet begrunder endelig sit påbud med, at området ikke var gennemgået, inden arbejdet var påbegyndt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for Arbejdstilsynets afgørelse om, at arbejdet med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og ophævede derfor afgørelsen.

Nævnet lagde vægt på, at kloakfirmaets arbejde bestod i at udbedre et kloakanlæg på området, og at en af virksomhedens ansatte i forbindelse med arbejdet åbnede en havelåge uden for områdets afspærring, hvorved et signalblus blev antændt og forbrændte den ansattes underarm og hånd.

Nævnet fandt derfor, at det ikke på den baggrund kan pålægges kloakfirmaet at planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet med kloakering sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet det må anses for at være Forsvarets ansvar at sikre, at ingen kommer til skade ved efterladt øvelsesmateriel, som befinder sig både inden for og uden for øvelsesområdet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har henvist til reglen om, at en arbejdsgiver ved arbejde på skiftende arbejdssteder, inden arbejdet iværksættes og under arbejdet, skal vurdere, om forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige under hensyn til det arbejde, der skal foregå.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynets begrundelse er mangelfuld, idet begrundelsen alene er en gengivelse af sagens faktiske forhold.

Den mangelfulde begrundelse kombineret med den mangelfulde regelhenvisning kunne give modtageren anledning til tvivl om forståelse af påbuddet, hvorfor påbuddet også af den grund ophæves. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000125-13**).

Ophævelse af påbud om at sikre at en maskine i pakkeri anvendes fuldt forsvarligt

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed og konstaterede i denne forbindelse bl.a., at virksomheden havde to Strapping System-maskiner.

Arbejdstilsynet vurderede bl.a., at der under anvendelse af maskinerne var en unødigt risiko for få læderet arme, hænder eller fingre i forbindelse med arbejde eller ophold ved eller omkring maskinen, idet det uproblematisk er muligt at række ind til en række farlige og bevægelige maskindele gennem åbninger i maskinernes periferisikring.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om at sikre, at bindelinje i pakkeriet med Strapping System kunne anvendes fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at der under anvendelsen af anlægget var en risiko i forbindelse med arbejde eller ophold ved eller omkring maski-

nen, herunder hvorvidt det var muligt at række ind til farlige bevægelige maskindele gennem åbninger i maskinernes periferisikring.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det var oplyst, at der var tale om maskiner, der var designet til at håndtere skrøbelige materialer som avissider, hvilket talte imod, at maskinen kunne gøre skade på ansatte.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det var oplyst, at der på Arbejdstilsynets foto blev vist en bom på maskinerne, men at bommen ved modstand dæmpede trykket, således at aviserne ikke blev beskadiget, hvorfor en arm eller hånd ikke vil kunne beskadiges, hvis arme eller hænder blev placeret ved bommen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det af virksomheden var oplyst, at der hverken foregik manuelle funktioner fra pakkeriansatte eller serviceansatte, når anlægget var i drift, og at der ikke blev rakt ind i maskinerne som led i arbejdet.

Nævnet lagde herudover vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at indretningen af de 6 nødstop udgjorde en forøget risiko for tilskadekomst i forbindelse med en pludselig opstået og farlig situation, herunder hvorvidt der potentielt kunne opstå misforståelser, når der ikke er et logisk forhold mellem betjening/placering af nødstoppet og den udløste handling (stopfunktion).

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det var oplyst, at nødstop kunne aktiveres ved hver af bindelinjens funktioner og således logisk aktiveres i umiddelbar tilknytning til enhver form for uregelmæssighed, ligesom det var oplyst, at stop ved et givent punkt på bindelinjen medførte fuldt stop på den samlede bindelinje. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6040-22109**).

Ophævelse af påbud om at sikre at nedbrydningsarbejde af ammoniakrør sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Ved et tilsynsbesøg besigtigede Arbejdstilsynet en byggeplads for at undersøge en arbejdsulykke, der var sket samme dag, hvor en ansat fik ammoniak i ansigtet i forbindelse med oversavning af et rør, der indeholdt ammoniak under tryk.

Arbejdstilsynet fik oplyst på stedet, at tilskadekomne under nedbrydning skulle save et rør til en ammoniakløber over med en gnistfri bajonetsav. Da røret var savet halvt over, strømmede der ammoniak under tryk ud og ramte tilskadekomne i hovedet og på halsen.

Tilskadekomne og hans kollega havde ellers af den, der gav instruktion i at udføre arbejdet, og som førte tilsyn med pladsen, fået oplyst, at alle forsyninger var afbrudt, herunder ammoniakforsyningen.

Den, der førte tilsyn, var fra det firma (virksomhed B), som havde entreret med tilskadekomnes arbejdsgiver (virksomhed A).

Arbejdstilsynet afgav påbud til tilskadekomnes arbejdsgiver (virksomhed A) om at sikre, at der ikke kan ske udslip af ammoniak.

Tilskadekomnes arbejdsgiver (virksomhed A), som var modtager af påbuddet, klagede over afgørelsen, og anførte, at der var indgået en mundtlig aftale om udlejning af personale og maskiner til den virksomhed (virksomhed B), som gav instruktion i arbejdet og førte tilsyn med pladsen. Virksomhed A anførte derfor, at det var virksomhed B, der var ansvarlig som arbejdsgiver for nedrivningsarbejdet.

Klageren (virksomhed A) sendte under sagens behandling kopi af fakturaer udstedt af virksomhed A til virksomhed B vedrørende leje af diverse materiel og personel vedrørende byggepladsen.

Arbejdsmiljøklagenævn ophævede påbuddet, idet nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde sandsynliggjort/dokumenteret, at virksomhed A var rette modtager.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget i forbindelse med en undersøgelse af arbejdsulykken, fik oplyst, at det var virksomhed B, som havde ført tilsyn med arbejdet på pladsen, og som havde givet tilskadekomne og hans kollega instruktion om arbejdets udførelse, herunder oplyst, at alle forsyninger var afbrudt, inklusive ammoniakforsyningen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at klageren (virksomhed A) under klagesagens behandling har fremlagt kopi af fakturaer udstedt af virksomhed A til virksomhed B vedrørende leje af diverse materiel og personel vedrørende byggepladsen. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j-nr. 7000109-13**).

Ophævelse af afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljøloven i forbindelse med en ulykke ved kørsel med en pallestabler

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

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

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

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

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

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

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

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

Nævnet fandt derfor, at Arbejdstilsynets afgørelse var ugyldig, idet afgørelsen var ledsaget af en ufyldstgørende begrundelse. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000178-13**).

Ophævelse af påbud om at sikre den fornødne instruktion og oplæring, samt føre tilsyn med ansatte i udgravning

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at en virksomheds ansatte udførte arbejde i større udgravning i forbindelse med bl.a. kranarbejde, herunder anhugning, samt ved svejsearbejde.

Arbejdstilsynet konstaterede således, at en teleskoplæsser blev anvendt til kranarbejder, og at der blev udført kranarbejde i form af samløft ved brug af en anden kran med larvebånd på terræn og teleskoplæsseren i udgravning.

Teleskoplæsseren stod i 45 graders hældning under samløft, hvor den samtidig var placeret i mudder og på blødt underlag, og størsteparten af vægten under samløft af byrden med kran var placeret på det forreste højre hjul af teleskoplæsseren.

De ansatte færdedes i kraftig lag af mudder og pløre, mens der blev udført arbejde med styring af flere tons tunge byrder.

Desuden konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev udført svejsearbejde i udgravningen, hvor der ikke var etableret udsugning til opgaven, hvorved svejserøgen bølgede op i ansigtet på den ansatte og fordelte sig videre ud i udgravningen.

Yderligere var størsteparten af færdselsveje og -arealer i udgravningen belagt med et kraftigt lag pløre og mudder.

På den baggrund vurderede Arbejdstilsynet, at de beskæftigede i virksomheden ikke var tilstrækkeligt instrueret i, hvordan arbejdet skulle tilrettelægges og udføres, og at de ansatte ikke var tilstrækkeligt bekendt med de ulykkesfarer, der er forbundet med udførelse af arbejde i udgravningen, og Arbejdstilsynet afgav et strakspåbud om, at virksomheden skulle sikre den fornødne instruktion og oplæring.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle sikre den fornødne instruktion og oplæring, samt føre effektivt tilsyn med de ansatte i udgravningen, idet et flertal af nævnets medlemmer ikke fandt, at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad har sandsynliggjort, at virksomhedens ansatte ikke havde modtaget oplæring og instruktion.

Flertallet fandt, at der i afgørelsen mangler oplysninger fra ansatte og ledelsen om hvorvidt og i hvilket omfang de ansatte har modtaget den nødvendige oplæring og instruktion, ligesom det ikke er oplyst af ledelsen om og i hvilket omfang der er ført tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

To medlemmer fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse skulle fastholdes, idet der må være en forventning om, at de ansatte udfører arbejdet efter instruks (**j.nr. 7000552-12**).

D. Anmeldelse af arbejdsulykker

Efter reglerne om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet, skal arbejdsgiveren snarest og inden 9 dage efter første fraværsdag anmelde arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, der er sket ved arbejde for arbejdsgiveren, såfremt ulykken eller forgiftningen har medført arbejdsudygtighed i 1 dag eller mere udover tilskadekomstdagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2013 behandlet en sag, hvor en ansat kom til skade i forbindelse sit arbejde, og hvor arbejdsgiveren ikke havde anmeldt ulykken.

Arbejdstilsynet havde givet arbejdsgiveren et påbud om at anmelde ulykken.

Nævnet fastholdt påbuddet om straks at anmelde en arbejdsulykke, idet der var tale om en arbejdsulykke, og at arbejdsgiveren derfor var forpligtet til at anmelde skaden som en arbejdsulykke til Arbejdstilsynet.

Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om straks at anmelde en arbejdsulykke til Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor en af virksomhedens ansatte arbejdede. Den ansatte oplyste, at han havde været ude for en arbejdsulykke, men at denne ikke var blevet anmeldt til Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet fik også af arbejdsgiveren oplyst, at den ansatte havde været udsat for en arbejdsulykke på virksomhedens værksted, og at arbejdsgiveren ikke havde anmeldt denne til Arbejdstilsynet.

Den ansatte havde været i gang med at skære brænde med en rundsav, og skar sig i højre ringfinger og noget af lillefingeren. Virksomhedens indehaver bekræftede, at ulykken ikke var blevet anmeldt til Arbejdstilsynet. Den ansatte havde efterfølgende mere end 1 dags sygefravær, idet det blev oplyst, at den ansatte havde 6 ugers sygefravær grundet ulykken.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om, at virksomheden straks skulle anmelde arbejdsulykken til Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet der var tale om en arbejdsulykke, da den ansatte kom til skade på arbejdsstedet i forbindelse med, at han udførte sine arbejdsopgaver, og at arbejdsgiveren derfor var forpligtet til at anmelde skaden som en arbejdsulykke til Arbejdstilsynet. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6011-26016**).

E. Effektivt tilsyn og tilstrækkelig instruktion

Efter arbejdsmiljøloven skal al arbejde i loven forstand planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøloven fastsætter en særlig forpligtelse for en arbejdsgiver, nemlig at denne skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Desuden skal en arbejdsgiver sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet flere sager i 2013, hvor Arbejdstilsynet har givet påbud både om effektivt tilsyn, og om at sikre tilstrækkelig instruktion af de ansatte.

Sagerne viser, at sådanne påbud kræver, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget kan få tilstrækkelige oplysninger til at afgive sådanne påbud.

Det er altså ikke tilstrækkeligt, at der for eksempel er sket en arbejdsulykke, og på den baggrund konkludere, at det må skyldes en ikke tilstrækkelig instruktion eller et ikke effektivt tilsyn.

Nedenfor er refereret en sag, hvor Arbejdstilsynet havde afgivet begge disse påbud, og hvor sagen viser at særligt påbud om instruktion er afhængig af, hvad de ansatte og ledelse oplyser ved tilsynsbesøget.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt således et påbud om instruktion, således at en virksomhed skulle sikre effektivt tilsyn med kørsel med gaffeltruck, men hjemviste påbuddet om instruktion.

Sagen er refereret herunder:

Påbud om effektivt tilsyn med kørsel med gaffeltruck, men hjemvisning af krav om at sikre tilstrækkelig instruktion

Arbejdstilsynet konstaterede ved besøg, at der i indgangen til en ladeplads var ophængt piktogrammer for kørsel med truck, herunder om hvor føreren skal placere fødder og arme under kørsel, på hvilken side flere truck skal passere hinanden, hvilken vej gaflerne på en truck skal vende under kørsel, og at man ikke må køre ind ad veje, hvor der er opsat forbudsskilte mv.

Arbejdstilsynet så herefter, at en af virksomhedens ansatte kørte ind med en plukketruck ved et forbudsskilt til parkering i opladerområdet, og at en anden ansat kørte med armen ud over truckens ramme.

Desuden så Arbejdstilsynet, at en ansat kørte med gaflerne på trucken fremadrettet, og samtidig med kørsler med truck anvendte andre ansatte hovedgangen gående.

Arbejdstilsynet fik af lagerchefen oplyst, at der havde været en øget aktivitet, som havde betydet mere og tættere færdsel af plukketruck, og at der ikke var retningslinjer for hvordan eller af hvem, der i det daglige skulle føre tilsyn med om instruktion omkring færdsel på lageret blev fulgt, og at kollegerne imellem ikke havde for vane at påtale overfor hinanden, at instruktionen ikke blev fulgt.

Alle medarbejdere instrueres ved ansættelsen i "husregler" og korrekt opførsel gennem en intern basisindsikling, som der følges op på 1 gang årligt.

Lagerchefen oplyste desuden, at han ikke fandt det nødvendigt, at medarbejderne overholdt den skriftlige instruktion om at have arme indenfor truckens ramme under kørslen i hovedgang, til trods for, at der var skiltet med dette, og lagerchefen selv påtalte ikke under Arbejdstilsynets besøg den manglende overholdelse af instruktionen, som foregik.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om at sikre tilstrækkelig instruktion, og effektivt tilsyn, så arbejdet kan foregå farefrit.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skal sikre effektivt tilsyn, men hjemviste den del af afgørelsen, som påbyder virksomheden at sikre tilstrækkelig instruktion.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der var grundlag for at påbyde at sikre effektivt tilsyn, idet de ansatte ikke fulgte skiltningen og instruktion i øvrigt.

Konkret havde Arbejdstilsynet konstateret, at en ansat kørte ind med en plukketruck ved et indkørselsforbudsskilt til parkering i lagerets opladerområde, at en ansat kørte med armen ude over plukketruckens ramme flere gange under besøget, og at en ansat anvendte hovedgangen gående samtidig med, at der var kørsel med plukketrucks.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var retningslinjer for tilsyn med, om skiltning og instruktion blev efterfulgt, idet der ikke var nogen retningslinjer for og af hvem eller hvordan, der i det daglige skulle føres tilsyn på lageret.

Nævnet lagde endelig vægt på, at lagerchefen under tilsynsbesøget ikke påtalte den manglende overholdelse af skiltning og instruktion.

Om tilstrækkelig instruktion fandt nævnet, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde sandsynliggjort, at der var grundlag for at påbyde at sikre fornøden instruktion, da lagerchefen ved tilsynsbesøget oplyste, at alle ansatte ved ansættelsen instrueres i "husregler" og korrekt opførsel gennem en intern basisindsikning, som der følges op på én gang årligt

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved indgangen til ladepladsen var ophængt piktogrammer for kørsel med trucks, herunder om hvordan fødder og arme skal være placeret under kørsel, på hvilken side trucks skal passere hinanden, hvilken vej gaflerne på trucken skal vende under kørsel, og at de ansatte ikke må køre ind ad veje, hvor der er indkørselsforbudsskilte, mv.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det hverken af Arbejdstilsynets begrundelse eller senere udtalelse fremgik hvilke faktiske omstændigheder, der begrundede påbuddet om fornøden instruktion af de ansatte. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000188-13 og 7000308-13**).

F. 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 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 indrettede 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.

Loven blev ændret den 15. august 2012.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår, at formålet med lovforslaget er at udbrede røgfrie miljøer yderligere med henblik på at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning og at forebygge, at nogen ufrivilligt kan udsættes for passiv rygning. Ikke mindst i forhold til unge.

Lovændringen betød derfor blandt andet, at der blev indført et totalt rygeforbud indendørs og udendørs for børn, unge, ansatte samt alle andre, der opholder sig

på institutioner, skoler, ungdomsuddannelser, døgninstitutioner m.v. der fortrinsvis har optaget børn og unge under 18 år.

Sammenholdt med de gældende bestemmelser i lov om røgfrie miljøer, hvor aldersgrænsen er 18 år, betød det, at børn og unge på for eksempel kostskoler fremover vil være omfattet af lovens hovedregel om et totalt rygeforbud på institutionens område.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2013 behandlet i alt 11 sager om lov om røgfri miljøer. Heraf skal nedenfor særligt nævnes 4 sager af principiel og almen interesse, heraf drejede en sig om rygning på en kostskole, en om rygning i en overdækket gård, en blev hjemvist til ny behandling i Arbejdstilsynet, og en blev ophævet.

Om rygning på en kostskole

En af disse sager drejede sig netop om, at der efter lovændringen ikke må ryges på en kostskoles område, hverken på udearealer eller på de unges værelser. Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om at sikre at der ikke ryges på en kostskole

Ved et tilsynsbesøg på en kostskole konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev røget indendørs. Der var fyldte askebægre og lugt af røg. Der var desuden aske og lugt af røg i et vagtværelse, hvor pædagogerne overnatter samt aske og røg i et rygerum, der var etableret til eleverne på kostskolen.

Arbejdstilsynet afgav derfor et påbud om straks at sikre, at der ikke ryges indendørs.

Kostskolen anførte i klagen, at da skolen har at gøre med elever, der har mange udfordringer end netop dét, at de ryger, og skolen er at betragte som deres private hjem, ser skolen påbuddet efter rygeloven som et indgreb i privatlivets fred.

Kostskolen anførte desuden, at påbuddet om at lukke for det fælles rygerum blot vil medføre, at der ryges på værelserne, som efter skolens opfattelse helt klart juridisk set er at betragte som private, idet der betales for leje.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at kostskolen straks skal sikre, at der ikke ryges indendørs.

Nævnet lagde vægt på, at der blev røget indendørs, og fandt derfor at der var grundlag for Arbejdstilsynets strakspåbud om, at der ikke må ryges indendørs på kostskolen.

Nævnet bemærkede, at kostskolen er omfattet af lovens hovedregel om et totalt rygeforbud på skolens område, hvorfor der efter reglerne hverken må ryges indendørs, udendørs, i rygerum eller på værelserne på kostskolen.

Nævnet fandt, at det ikke har betydning, at skolen er at betragte som de unges private hjem, da kostskolen er en institution, som fortrinsvis optager unge under 18 år. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000111-13**).

Om rygning i en overdækket varegård

En anden sag drejede sig om der måtte ryges i en overdækket varegård. Spørgsmålet var om en gård, som blev benyttet af andre virksomheder og var en del af et udeareal, som ikke er en del af bebyggelsen, var omfattet af loven om røgfri miljøer, og om et overdækket gårdareal efter loven kan betragtes som indendørs. Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om at der ikke må ryges indendørs i en varegård på en arbejdsplads

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg på en virksomhed, at der blev røget indendørs i en varegård. Varegården var lukket med tag og vægge samt havde en port/dør. Der var opsat askebægre på væggen, hvor der var cigaret-skodder i, og der lå cigaretskodder på gulvet under askebægeret.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at der ikke ryges indendørs på arbejdspladsen.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at der blev røget i en gård, som blev benyttet af andre virksomheder, og gården var en del af et udeareal, som ikke er en del af bebyggelsen, og at lov om røgfri miljøer ikke indeholder en hjemmel, som kan rumme vurderingen af et overdækket gårdareal som værende indendørs.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at der ikke blev røget indendørs i virksomhedens varegård.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der var opsat et askebæger på væggen, hvor der var cigaretskodder i, og at der lå cigaretskodder på gulvet under askebægeret.

Arbejds miljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at virksomhedens varegård ikke har karakter af et rygerum.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at der er tale om et indendørs arbejdssted, som er omfattet af lov om røgfri miljøer.

Arbejds miljøklagenævnet lagde herved vægt på, at der med indendørs arbejdsplads ifølge lovbemærkningerne menes lokaler, hvor en arbejdstager opholder sig i kortere eller længere tid, og at der med indendørs menes lokaler, der er omgivet med tag og vægge på alle sider, uanset om disse er permanente eller ikke.

Arbejds miljøklagenævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at virksomhedens varegård var lukket med tag, vægge og dør/port. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000206-13**).

Om rygning i en bodega med 2 adresser under samme tag

Ifølge lov om røgfri miljøer er små værtshuse og udskænkingssteder, der befinder sig under samme tag som et serveringssted omfattet af undtagelsen om små værtshuse, hvis der er selvstændig indgang til værtshuset fra gaden, og hvis det for publikum fremstår, som et selvstændigt værtshus.

Der fremgår af bemærkningerne til lovens bestemmelse nævnes som eksempel en kro med restaurant, et selskabslokale og en krostue under samme tag, hvor denne kan falde ind under undtagelsesbestemmelsen, såfremt der er en selvstændig indgang fra gaden, og kroen ved f.eks. sin facade – eller indgangsparti adskiller sig fra kroens fremtræden øvrigt. Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om at der ikke ryges indendørs i en bodega sendt til ny vurdering hos Arbejdstilsynet

Ved et tilsynsbesøg på en bodega konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev røget indendørs, og at der stod fyldte askebægre på bordene og i baren. Arbejdstilsynets vurderede, at serveringsarealet er større end 40 m², og Arbejdstilsynet afgav strakspåbud om at sikre, at der ikke ryges indendørs.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at værtshuset har to adresser, og at en del af værtshuset er bodega bestående af nogle borde, bar og spillemaskiner, som er under 40 m², og en anden del først og fremmest er billardlokale med tilhørende toiletter, som er adskilt fra bodegadelen med en skydedør.

Virksomheden anførte i klagen, at der kun ryges i bodegadelen, som er under 40 m².

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst, idet virksomheden efter det oplyste bestod af to adresser, hvor den ene del var bodega bestående af nogle borde, bar og spillemaskiner, som er under 40 m², og at der kun ryges i bodegadelen, som er under 40 m².

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til oplysningen om, at der kun ryges i den del af værtshuset, som er bodega, og hvorvidt denne del af værtshuset er under 40 m².

Arbejdstilsynet havde desuden ikke forholdt sig til om den del, som kaldes bodega, kan falde ind under reglen om små værtshuse under samme tag, hvor rygning er tilladt.

Desuden fremgik det ikke af beskrivelse om de faktiske forhold, om der er selvstændig indgang til værtshuset fra gaden, og om værtshuset for publikum fremstår som et selvstændigt værtshus i forhold til værtshusets anden adresse under samme tag, herunder om bodegadelen med sit facade- eller indgangsparti adskiller sig fra den anden adresse ved sin fremtræden i øvrigt (**j.nr. 7000169-13**).

Om tilstrækkeligt bevis for at der ryges

Arbejdstilsynet havde i to sager ikke godtgjort, at der blev røget indendørs. I den ene sag havde Arbejdstilsynet alene konkluderet tydelige tegn på rygning på grund af, at der var lettere tåget i indgangslokalet, men ikke faktisk konstateret rygning, og i den anden sag havde ejeren under besøget og en kunde oplyst, at der var tale om en misforståelse, idet kunden havde cigareten i hånden uden, at den var tændt.

Sagerne er refereret nedenfor:

Ophævelse af påbud om, at der ikke må ryges indendørs i et hotels receptions – og restaurationslokale

Arbejdstilsynet besøgte kl. ca. 11.30 et hotel. Ved skiltning fremgik, at hotellet havde åbningstid fra kl. 18 – 20, men ved Arbejdstilsynets opringning om, hvorvidt der var åbent, havde hotelejeren oplyst, at han var alene på kontoret og lukkede derfor Arbejdstilsynet ind.

Efter at være blevet lukket ind oplyste Arbejdstilsynet, at der kunne lugtes røg, hvilket ejeren ikke umiddelbart reagerede over for, idet han tidligere havde røget, men var nu ikke – ryger. Da Arbejdstilsynet nævnte, at man kunne lugte tydelig røg i de aflåste rum, protesterede ejeren.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om straks at sikre, at der ikke ryges indendørs.

Hotellets ejer klagede over Arbejdstilsynets påbud og anførte, at der ikke blev røget indendørs.

Arbejdstilsynet oplyste hertil, at det er korrekt, at der ikke blev røget i hotellets receptions- og restaurationslokale, men at der var lettere tåget i indgangslokalet på hotellet.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at der ryges indendørs på hotellet.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har dokumenteret tydelige tegn på rygning fx i form af lugt af frisk røg, fyldte askebægre eller cigaretter, cigarer eller lignende liggende fremme.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i udtalelsen til nævnet har oplyst, at der på besøgstidspunktet ikke blev røget i receptions- og restaurationslokalet, men at Arbejdstilsynet havde vurderet tydelige tegn på rygning alene i form af, at der var lettere tåget i indgangslokalet på hotellet. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn **(j.nr. 7000016-13)**.

Ophævelse af påbud om, at der ikke må ryges indendørs i en café

Arbejdstilsynet besøgte en café, som er et serveringssted, og den tilsynsførende konstaterede, at der under besøget foregik rygning indendørs på virksomhedens serveringssted og uden for virksomhedens rygekabine.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om straks at sikre, at der ikke ryges indendørs på caféen

Caféens ejer klagede over Arbejdstilsynets påbud og anførte, at der ikke har fundet rygning sted på serveringsstedet uden for den eksisterende rygekabine.

Ejeren anførte, at den pågældende gæst, som Arbejdstilsynet har oplyst at have set ryge på serveringsstedet, kun havde den pågældende cigaret i hånden, og at cigaretten ikke var tændt.

Ejeren anførte desuden, at øvrige gæster i cafeen, som efter ejerens opfattelse havde iagttaget episoden, herefter rettede henvendelse til ejeren og oplyste, at cigaretten ikke var tændt.

Ejeren anførte, at han herefter rettede henvendelse til Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget og oplyste dette. Det fremgår således af klagen, at ejeren fortalte Arbejdstilsynet dette, inden tilsynet var gået ud af døren, men at Arbejdstilsynets svar var, at "kunden var ved at tænde cigaretten".

Arbejdstilsynet har hertil oplyst, at Arbejdstilsynet observerede, at gæsten stod og røg udenfor rygekabinen ved tilsynsbesøget.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at der blev røget uden for rygekabinen på caféen ved tilsynsbesøget.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden har oplyst, at kunden, som Arbejdstilsynet har anført, at man har set ryge, har oplyst til virksomheden, at der var tale om en misforståelse, og at kunden havde cigaretten i hånden uden, at den var tændt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden har oplyst, at andre kunder, som havde set episoden, bekræfter, at cigaretten ikke var tændt.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det fremgår af virksomhedens klage, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget bemærkede, at "kunden var ved at tænde cigaretten". Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn(**j.nr. 7000526-12**).

4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Ergonomi C) Arbejdets udførelse, D) Arbejdsstedets indretning, E) Bygge- og anlægsarbejde – Byggepladser, F) Stoffer og materialer, G) Unges arbejde, H) Arbejdspladsvurdering (APV), I) Autorisation af arbejdsmiljørådgiver.

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) Mobbning 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 vanskeligt gruppere i forhold hertil.

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

Den 15. april 2013 trådte en ændring af arbejdsmiljøloven i kraft.

Formålet med dette lovforslag er at præcisere, at både fysisk og psykisk arbejdsmiljø er omfattet af arbejdsmiljøloven, så der ikke kan opstå tvivl herom.

Psykisk arbejdsmiljø handler om en række faktorer i arbejdet, der kan udgøre en risiko for de ansattes sikkerhed og sundhed. Disse faktorer kan fx være arbejdets indhold, og den måde arbejdet er tilrettelagt på, de organisatoriske forhold af betydning for den enkeltes arbejde samt de sociale relationer på arbejdet.

Et godt psykisk arbejdsmiljø kan indebære store fordele for både den enkelte ansatte, virksomheden og samfundet, fx i form af lavt sygefravær, høj kvalitet i arbejdet og lav udstødning fra arbejdsmarkedet.

Omvendt kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø have alvorlige konsekvenser for den enkelte ansatte, virksomheden og samfundet, fx i form af sygdom, høj personaleomsætning, lav produktivitet og høje udgifter til sundhedsvæsenet.

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, som drejer sig om 1) psykisk førstehjælp, 2) Risikoen for vold, trusler og traumatiske hændelser.

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

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

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

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktio-
ner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for

eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Påbud om psykisk førstehjælp under hensyn til arbejdets art og virksomhedens størrelse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at træffe de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp i forhold til arbejdets art og virksomhedens størrelse, da der var en særlig risiko for traumatiske hændelser ved påfyldning af meget ætsende kemikalier, jernklorid og natriumhydroxid på indrettede anlæg.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at Arbejdsgiveren skal sørge for, at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. Om nødvendigt skal virksomheden indhente ekstern sagkyndig bistand.

Afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri med vold og trusler i forbindelse med pengehåndtering i en dagligvareforretning

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

Påbud om at forebygge risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser i en dagligvareforretning

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

Påbud om at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri, da der i butikken var umiddelbar adgang til kontanter i kasseområdet ved kassen og dropboks samt til penge i butikkens pengeskab.

Påbud om at forebygge vold og trusler om vold som følge af risiko for røveri

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at forebygge vold og trusler om vold som følge af risiko for røveri, idet der i butikken var adgang til kontanter i kasseområdet ved kassen og dropboks, samt penge i butikkens pengeskab, og at pengeskabet ikke var forsynet med tidslås, og der ikke var overensstemmelse mellem skiltningen af virksomhedens sikkerhedsniveau.

Fastholdelse af afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri med vold og trusler i forbindelse med pengehåndtering i en dagligvareforretning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelse om, at en virksomhed skal forebygge risikoen for vold og trusler om vold som følge af røverier i forbindelse med arbej-

det med pengehåndtering i virksomhedens butik, idet deponeringen af pengene ikke foregik diskret.

Fastholdelse af afgørelse om at forebygge risikoen for røveri og at sikre den fornødne oplæring og instruktion

Arbejdsmiljøklagenævn fastholdt, at en virksomhed skal forebygge risikoen for røveri og traumatiske hændelser i forbindelse med arbejdet med pengehåndteringen, og at det skal sikres, at medarbejderne får den fornødne oplæring samt instruktion, idet den synlige pengehåndtering udsætter de ansatte for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko, og fordi medarbejderne ikke var instrueret i sikker pengehåndtering.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om psykisk førstehjælp under hensyn til arbejdets art og virksomhedens størrelse

Baggrunden for Arbejdstilsynets besøg på en virksomhed var, at der var sket en voldsom arbejdsulykke kort forinden. En af virksomhedens eksterne leverandører havde under påfyldning af natriumhydroxid på virksomhedens natronlud - tankanlæg stået og betjent pumpe på sin tankvogn.

Ved påfyldningen sprang en fyldeslange læk, og vognmanden blev oversprøjtet med en større mængde natriumhydroxid, hvorved han fik ætsninger i ansigtet, samt mistede efterfølgende synet og flere af virksomhedens ansatte måtte efterfølgende yde fysisk førstehjælp. Der var ingen af de ansatte, der overværede selve ulykken.

Arbejdstilsynet spurgte ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen, hvorvidt medarbejderne er instrueret i, hvordan de skal forholde sig i tilfælde af en alvorlig arbejdsulykke både i forhold til dem selv, deres kolleger og eksterne samarbejdspartnere.

Det blev oplyst, at der i virksomheden ikke findes særlige retningslinjer, procedurer eller beredskabsplaner i tilfælde af traumatiske hændelser, herunder alvorlige ulykker, og at der derfor ikke var en konkret plan for, hvordan en situation skal håndteres umiddelbart efter en traumatisk hændelse, samt hvordan opfølgning skal foregå på længere sigt.

Arbejdstilsynet talte endvidere med flere medarbejdere, der oplyste at de heller ikke var bekendt med, hvordan de skulle forholde sig i forhold til psykisk førstehjælp og ulykken.

Virksomheden oplyste, at de dog havde en meget udførlig skriftlig beredskabsplan for de fysiske omstændigheder vedrørende ulykke fra brand, eksplosion, udslip m.v.

Arbejdstilsynet gav på den baggrund påbud til virksomheden om at etablere foranstaltninger for psykisk førstehjælp i forbindelse med alvorlige ulykker.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skal træffe de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse.

Afgørelsen blev truffet af flertal af nævnets medlemmer, som vurderede, at der ikke var truffet de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet.

Flertallet lagde vægt på, at der er en særlig risiko for traumatiske hændelser i forbindelse med arbejdet med påfyldning af de meget ætsende kemikalier, jernklorid og natriumhydroxid på de dertil indrettede anlæg.

Flertallet lagde herved vægt på, at påfyldninger af jernklorid og natriumhydroxid foregår løbende gennem året i virksomheden. Ved arbejde med påfyldning af og arbejde i nærheden af påfyldningen af store mængder af farlige kemikalier som disse, er der en forøget risiko for ulykker som ætsning og lignende.

Flertallet fandt, at det understøtter farligheden ved arbejdets udførelse, at der aktuelt er sket en alvorlig arbejdsulykke, hvor en ekstern vognmand kom svært til skade på grund af en slangesprængning, og at flere af virksomhedens ansatte i den forbindelse måtte yde fysisk førstehjælp til skadeslidte.

Flertallet lagde desuden vægt på, at virksomheden ikke på tilsynstidspunktet havde truffet nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp, idet der ved tilsynsbesøget ikke fandtes særlige retningslinjer, procedurer eller beredskabsplaner i tilfælde af traumatiske hændelser, herunder alvorlige ulykker.

Der var derfor ikke en konkret plan for, hvordan en situation skal håndteres umiddelbart efter en traumatisk hændelse, samt hvordan opfølgning skal foregå på længere sigt.

Flertallet lagde herved lagt vægt på, at flere ansatte oplyste, at de ikke var bekendt med, hvordan de skulle forholde sig i forhold til psykisk førstehjælp og ulykken, og at hverken ledelse eller ansatte havde en klar plan for, hvem der skulle gøre hvad i forhold til psykisk førstehjælp i tilfælde af en traumatisk hændelse/alvorlig arbejdsulykke.

Flertallet lagde endelig vægt på, at skadelidte og andre, som direkte eller indirekte har været involveret i en alvorlig traumatisk hændelse /ulykke, kan få psykiske belastningsreaktioner.

Et ud af nævnets medlemmer fandt det ikke dokumenteret, at virksomheden havde behov for en plan vedrørende psykisk førstehjælp (**j.nr. 7000067-13**).

Fastholdelse af afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri med vold og trusler i forbindelse med pengehåndtering i en dagligvareforretning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mindretallet fandt endelig, at virksomheden har opfyldt At - vejledning og BAR - vejledning allerede inden Arbejdstilsynets besøg (**j.nr. 7000214-13**).

Fastholdelse af afgørelse om at forebygge risikoen for røveri og at sikre den fornødne oplæring og instruktion

Ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik konstaterede Arbejdstilsynet, at fraføring af penge fra kassen foregår synligt, når den ansatte sidder i kassen og tæller pengene op, og transporterer pengene i hånden og går ind på kontoret til et pengeskab. Ledelse og medarbejdere i butikken oplyste, at medarbejderne ikke var instrueret i sikker pengehåndtering.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skal forebygge risikoen for røveri og traumatiske hændelser i forbindelse med arbejdet med pengehåndteringen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt desuden afgørelsen om, at sikre, at medarbejderne får fornøden oplæring samt instruktion, således at arbejdet kan udføres på farefri måde.

Nævnet lagde vægt på, at butikkens synlige pengehåndtering af større kontantbeløb udsætter de ansatte for sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko, idet potentielle røvere har adgang til at aflure sikkerhedsprocedurer samt procedurer for håndteringen af større kontantbeløb.

Nævnet lagde herved vægt på, at fraføring af penge fra kassen foregår synligt ved, at medarbejderen, som sidder i kassen, tæller pengene op, som skal fraføres. I kassen er der altid minimum 3.000 kroner, og når der er 10.000 kroner i kassen, gives der alarm om, at der skal fraføres penge fra kassebeholdningen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at når den daglige leder i løbet af dagen frafører penge fra kassen, transporterer pengene igennem butikken synligt i hånden og ind på kontoret, hvor pengene deponeres i et pengeskab. Denne proces foregår ca. 2 gange dagligt.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det blev oplyst, at medarbejderen selv kan fraføre penge, før kassebeholdningen når op på de tilladte max. 10.000 kroner, hvis medarbejderen syntes, at der er for mange penge i kassen. Transporten af pengene foregår på samme synlige måde, som når den daglige leder frafører penge fra kassen.

Nævnet lægger endvidere vægt på, at i tilfælde af, at der skal skiftes kasse i løbet af dagen, transporteres kasseindsatsen med pengene til og fra kontoret uden låg med synligt kig til pengene. Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at der ikke findes et låg til kassens indsats.

Vedrørende afgørelsen om fornøden oplæring samt instruktion lagde nævnet vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold fremgik, at Arbejdstilsynet på forespørgsel om, hvorvidt medarbejderne er instrueret i sikker pengehåndtering, fik oplyst, at medarbejderne ikke er instrueret i sikker pengehåndtering.

Desuden fremgik det, at Arbejdstilsynet på forespørgsel fik forevist en mappe med skriftlig procedure om pengehåndtering samt kasseopgørelse, men samtidig fik oplyst, at medarbejderne ikke er instrueret i procedure for pengehåndteringen. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6024-18543 og 2013-6020-59393**).

Påbud om at forebygge risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser i en dagligvareforretning

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

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

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

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

Flertallet lagde herved vægt på, at det af tids- og handlingsplanen fremgik, at virksomhedens tiltag ikke ændrede ved, at pengeskabet fortsat vil blive åbnet flere gange i løbet af åbningstiden, når der var kunder til stede, og 2-3 gange i løbet

af dagen i forbindelse med afhentning af byttepenge, som skulle udleveres til kasseassistenterne.

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

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

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

To af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden med de tiltag, der fremgår af tids- og handlingsplanen i tilstrækkelig grad forebygger risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser, og at virksomheden derved opfylder Arbejdsmiljøklagenævnets tidligere afgørelse (**j.nr. 7000293-13 og 7000294-13**).

Påbud om at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri

Ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik konstaterede Arbejdstilsynet, at nøglen til dropboksen blev båret af kassemedarbejderen. Det blev oplyst, at der er en medarbejder, der arbejder alene hver dag i op til 2 timer, og at denne medarbejder bærer nøglen til både dropboks, kontor og pengeskab på sig. Pengeskabet var ikke forsynet med tidslås.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at der i butikken var umiddelbar adgang til kontanter i kasseområdet ved kassen og dropboksen samt til penge i butikkens pengeskab.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at pengeskabet ikke var forsynet med tidslås, og at det er placeret tæt på kasseområdet, hvilket medfører hurtig tilgang til en større mængde værdier/kontantbeholdninger for både medarbejder og en eventuel røver.

Nævnet fandt, at det er en skærpende omstændighed, at medarbejderne ved alenearbejde, som efter det oplyste foregår op til 2 timer hver dag, har adgang til såvel kassette, dropboks som pengeskab, da kassemedarbejderen bærer nøglen til både dropboks, kontor og pengeskab på sig. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000210-13**).

Påbud om at forebygge vold og trusler om vold som følge af risiko for røveri

Arbejdstilsynet besøgte en dagligvarebutik, hvor de ansatte blandt andet udfører ekspedition af kunder ved butikkens 2 kasseliner. Kontor med pengeskab ligger i umiddelbar forlængelse af og indenfor ca. 10 meter fra begge kasseliner og er placeret således, at man fra kontorets mørkelagte vinduer har udsigt over udgangs- og kasselinerområde.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der i butikken er adgang til kontanter i kasseområdet, ved kassen, dropboks og pengeskab, som ikke var forsynet med tidslås.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at forebygge vold og trusler om vold som følge af risiko for røveri.

Virksomheden klagede og anførte blandt andet, at kassebeholdningen er lav.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal forebygge vold og trusler om vold som følge af risiko for røveri.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at der i butikken er adgang til kontanter i kasseområdet ved kassen og dropboksen samt til penge i butikkens pengeskab.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at pengeskabet ikke er forsynet med tidslås, og at det er placeret tæt på kasseområdet.

Dette medfører hurtig adgang til en større mængde værdier/kontantbeholdning for en røver, hvilket er en skærpende omstændighed i forbindelse med det alenearbejde, som efter det oplyste foregår op til 2 timer hver dag, hvor kassemedarbejderen således har adgang til såvel kassette, dropboks som pengeskab, da medarbejderen bærer nøglen til både dropboks, kontor og pengeskab på sig.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke er overensstemmelse mellem skiltningen af virksomhedens sikkerhedsniveau (via piktogrammer) og de faktiske forhold og det reelle sikkerhedsniveau, idet det fremgår af skiltningen, at kassemedarbejderen ikke bærer nøglen til pengeskabet, og at pengeskabet er forsynet med tidslås, hvilket ikke er i overensstemmelse med de faktiske forhold.

Til klagen bemærkede nævnet, at uagtet, at der samlet set er en lav kontantbeholdning ved kassen, finder nævnet, henset til adgangen til penge i kassen, dropboks og pengeskab, som ovenfor nævnt, at risikoen ikke er tilstrækkeligt forebygget.

Som følge heraf har Arbejdstilsynet godtgjort, at risikoen for røveri ikke er tilstrækkeligt forebygget.

Nævnet har foretaget en samlet, konkret vurdering i sagen sammenholdt med de relevante regler. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6024-29432**).

Fastholdelse af afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri med vold og trusler i forbindelse med pengehåndtering i en dagligvareforretning

Ved tilsynsbesøg i en dagligvarebutik konstaterede Arbejdstilsynet, at deponering af penge fra kassen foregik ved, at sedler fra kassen blev overført til en kasse, som var låst inde i et skab ved kassen. Nøglen til skabet med boksen befandt sig i kassen ved tilsynsbesøget.

Virksomheden erkendte, at nøglen til skabet under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg befandt sig i kassen, men at nøglen normalt er i den lukkeansvarliges besiddelse, men at den kan ligge i kassen, hvis den lukkeansvarlige ikke er til stede.

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev det oplyst, at der kan komme en del kontanter i kassen på et tidspunkt, hvor det ikke er muligt at deponere penge, så det kan sikres, at kassebeholdningen kan holdes lav efter dette tidspunkt og frem til lukketid.

Det blev desuden oplyst, at der i butikkens posthus ikke fraføres kontanter i løbet af postbutikkens åbningstid, uanset mængden af kontanter i skuffen, hvorved der er en risiko for, at pengebeholdningen kan blive for stor.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skal forebygge risikoen for vold og trusler om vold som følge af røverier i forbindelse med arbejdet med pengehåndtering i butikken, idet nævnet fandt, at risikoen for vold og trusler i arbejdet med pengehåndteringen i butikken ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lægger til grund, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at deponering af penge fra kassen foregår ved, at sedler fra kasseindsatsen overføres til en lille sort kasse med låg og spænderem, som er låst inde i et skab under selve kassen. Under disse forhold er nævnet enig i, at deponeringen af pengene ikke kan foregå diskret.

At nøglen til skabet med boksen konkret befandt sig i kassen ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, fandt nævnet på det foreliggende grundlag er med til at skærpe risikoen.

Nævnet lagde vægt på, at den lille sorte kasse med kontanter ved 19.00-19.30-tiden flyttes til butikkens andet pengeskab, og at medarbejderen ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg har oplyst, at der kan komme en del kontanter i kassen efter dette tidspunkt, hvor det således ikke er muligt at deponere penge, så det kan sikres, at kassebeholdningen kan holdes lav efter dette tidspunkt og frem til lukketid.

Nævnet lægger desuden vægt på, at der ikke kan fraføres kontanter fra skuffen i postbutikken i løbet af postbutikkens åbningstid, uanset mængden af kontanter i skuffen, hvorved der er en risiko for, at pengebeholdningen kan blive for stor.

Nævnet bemærkede, at butikkens beliggenhed ikke er en faktor, der alene kan begrunde vurderingen af, om risikoen for vold og trusler i forbindelse med arbejdet med pengehåndtering er forebygget tilstrækkeligt, og at det forhold, at der tidligere er begået røverier mod butikken, ikke alene kan begrunde risiko for røveri. Nævnet fandt dog, at tidligere begået røveri mod butikken kan underbygge, at der er en vis risiko for røveri i butikken.

Nævnet bemærkede at nævnet anerkender, at butikken har gjort flere forebyggende tiltag. Der er blandt andet opsat kameraer og piktogrammer i butikken, overfaldsalarm i posthuset, og der er mulighed for at give alarmcentralen hemmelig besked, hvis man tvinges til at slå alarm fra. Der er desuden etableret kikhul i bagdøren, ekstra lys i butikkens baggård, tidslås på pengeskabe og dropboks i udgangskassen.

Desuden instrueres medarbejderne omkring risiko for og adfærd ved røveri, og der er meget fokus på instruktion af unge medarbejdere, ligesom sikkerhedsreglerne er ophængt, og butikkens APV handleplan har fokus på røveririsici.

Nævnet finder imidlertid, at de forebyggende tiltag ikke i tilstrækkelig grad mindsker risikoen for røverier, idet der foregår synlig pengehåndtering, ligesom der er let tilgængelig adgang til kontanter i butikkens åbningstid, hvor der kan være kunder i butikken. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6024-18600**).

B. Ergonomi

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

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

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at ved vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den nødvendige fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt, jf. de i bilaget opregnede faktorer.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktions- eller planudformninger, detallosninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

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

Nævnet har i 2013 behandlet følgende 5 sager, som viser at ergonomiske belastninger kan ske både ved: 1) forflytning af personer på 50 kg, 2) løft af containere på 15 – 25 kg, 3) løft af kasser på 1,5 – 11 kg ved containertømning, 4) løft af frugt- og grøntkasser på 10 – 14 kg, og 5) ved uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, selv om vægten er ubetydelig.

Sagerne viser således det store område ergonomi dækker:

1) Arbejdet med flytning af en borger fra seng til bækkenstol

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at standse arbejdet med flytning af en borger fra seng til bækkenstol, idet arbejdet indebar en overhængende, betydelig fare for personskade for den ansatte.

2) Løft af bagageemner til lukkede containere

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om forsvarligt løft af bagageemner, idet 2 ansatte fra virksomheden løftede bagageemner som vejede mellem 15 og 25 kg til lukkede containere, og de ansatte løftede i 3/4 arms afstand og med forværende faktorer.

3) Løft af kasser ved containertømning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med containertømning ved løft af kasser med en vægt på 4,5 – 11 kg, som blev løftet i ¾ arms afstand med forværende faktorer, planlægges, tilrettelægges og udføres sundhedsmæssigt forsvarligt samt at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

4) Løft af frugt- og grøntkasser

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at en virksomhed skal sikre, at løft af frugt- og grøntkasser udføres fuldt forsvarligt, samt bruge en autoriseret arbejdsmiljøvirksomhed, idet arbejdet med løft af kasser med frugt og grønt foretages med en

moderat løftefrekvens af forholdsvis lang varighed og af få ansatte, hvorved arbejdet ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

5) Arbejdet ved planteborde

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at sikre forsvarlige arbejdsstillinger ved en virksomheds planteborde, idet der er risiko for sundhedsskadelige belastninger af de ansatte, da de ansattes arbejdsstillinger holdes mellem 10 og 20 sekunder og gentages hyppigt og i lang tid, og arbejdet foregår med arme højt oppe og med statisk foroverbøjning og vrid i ryggen.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at standse arbejdet med flytning af en borger fra seng til bækkenstol

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg på et plejehjem, at en ansat manuelt flyttede en borger fra seng til bækkenstol uden brug af tekniske hjælpemidler, men alene ved brug af et håndklæde. Borgerens fødder gled og slap gulvet, og den ansatte stod derved med en stor del af borgerens vægt hængende i håndklædet foran sig.

Borgeren vejede skønsmæssigt ca. 50 kg og var lettere dement og kunne ikke samarbejde ved flytningen.

Arbejdstilsynet afgav på stedet et påbud om at standse arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at standse arbejdet, idet nævnet fandt, at den ansattes arbejde med håndtering af en borger fra seng til bækkenstol ved hjælp af et manuelt løft/træk med et håndklæde indebar en overhængende, betydelig fare for personskade for den ansatte.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at borgerens fødder i forbindelse med et forsøg på at flytte borgeren fra sengen til bækkenstolen gled og slap gulvet, og at den ansatte derved stod med en stor del af borgerens vægt hængende i håndklædet foran sig, hvorefter den ansatte ville gøre et forsøg til, og Arbejdstilsynet standsede arbejdet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den ansatte under hele forløbet arbejdede med fuld arms afstand og foroverbøjning af ryggen, hvorved der var risiko for, at den ansatte ved et nyt forsøg ville blive udsat for en pludselig fysisk belastning under flytningen af borgeren, hvis f.eks. borgerens ben skulle glide eller slippe gulvet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at borgeren skønsmæssigt vejede ca. 50 kg og at borgeren var lettere dement og derfor ikke kunne samarbejde på tidspunktet for flytningen.

Nævnet lægger endelig vægt på, at der ikke blev anvendt tekniske hjælpemidler til arbejdet, men alene et håndklæde til manuelt at flytte borgeren. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 700202-13**).

Påbud om at sikre forsvarlige løft af bagageemner

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at 2 medarbejdere fra en virksomhed løftede bagageemner til 3 lukkede containere. I den forbindelse fik Arbejdstilsynet oplyst, at den enkelte container fyldes med 30-40 bagageemner, afhængig af containertype, og at bagageemnerne vejede mellem 15 og 25 kg, dog således at størstedelen af bagageemnerne vejede mellem 15 og 20 kg.

Arbejdstilsynet konstaterede, at de ansatte løftede i 3/4 arms afstand, og med forværende faktorer, idet de ansatte løftede over skulderhøjde, når de øverste lag bagageemner skulle placeres i containeren, og asymmetrisk med vrid i ryggen, når den ansatte havde løftet et bagageemne fra et sorteringsbord og vendte sig rundt og placerede det i containeren, hvorved der opstod et vrid i ryggen.

Desuden blev der løftet med foroverbøjet ryg, når bagageemner skulle placeres bagest i containeren, og når de nederste lag bagageemner skulle placeres i containeren.

På stedet fandtes løftekroge, men disse kunne ikke benyttes til at sortere bagage til de lukkede containere.

Flere ansatte havde over for Arbejdstilsynet oplyst at have ryg- og skuldersmerter som følge af løft af bagageemner.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med løft af bagageemner ved udsortering af bagage til lukkede containere planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden fik samtidigt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at løse problemet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet med løft af bagageemner ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet 2 ansatte fra virksomheden løftede bagageemner til 3 lukkede containere, og den enkelte container fyldes med 30-40 bagageemner, afhængig af containertype. Afgørelsen blev truffet af et flertal af nævnets medlemmer.

Flertallet lagde desuden vægt på, at bagageemnerne vejede mellem 15 og 25 kg, dog således at størstedelen af bagageemnerne vejede mellem 15 og 20 kg, og at de ansatte løftede i 3/4 arms afstand og med forværende faktorer, idet de løftede over skulderhøjde og asymmetrisk med vrid i ryggen.

Flertallet lagde herudover vægt på, at de løftekroge, der var på stedet, ikke kunne benyttes til at sortere bagage til lukkede containere.

Flertallet lagde endelig vægt på, at flere medarbejdere oplyste at have ryg- og skuldersmerter som følge af løft af bagageemne.

Et medlem fandt, at der ikke er grundlag for påbuddene, idet virksomheden arbejder inden for Lufthavnens afspærrede område i henhold til en koncessionsaftale og under Trafikstyrelsens regler med de vilkår, at lufthavnen er ansvarlig for de centraliserede infrastrukturer. Virksomheden må derfor ikke udføre forbedringer af eller reparationer på de tekniske installationer, tekniske hjælpemidler mv. (**j.nr. 7000282-13 og 7000283-13**).

Påbud om at sikre forsvarlige at løft af kasser ved containertømning

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed og observerede, at medarbejderne på virksomhedens lager tømte en container med varer.

To medarbejdere var beskæftiget inde i containeren med løft af kasser over på paller placeret direkte på gulvet i containeren. En tredje medarbejder var beskæftiget med at køre de fyldte paller ud fra containeren og aflevere tomme paller inde i containeren.

Containeren, der blev tømt under besøget, indeholdt kasser, der varierede fra 1,5 kg til 11 kg pr. kasse. Kasserne, der vejede 1,5 kg, udgjorde i alt 85 kg af containerens indhold på 15 tons, og blev ikke medtaget i beskrivelsen og i den samlede daglige løftemængde.

Arbejdstilsynet konstaterede, at hver medarbejder alene løftede kasser med en vægt mellem 4,5 og 11 kg, og at de ansatte løftede i $3/4$ arms afstand ca. 50 cm til ca. 190 cm over gulvniveau i containeren.

Desuden løftede de ansatte asymmetrisk med vrid i ryggen og/eller med sidebøjning. Mange kasser blev løftet med én hånd under kassen og den anden hånd på kassens side, og med foroverbøjet ryg ved løft af kasserne fra gulvniveau og op til ca. hoftehøjde.

Der blev desuden løftet med foroverbøjet ryg, når kasserne blev sat af på det nederste lag på pallerne.

Der var ikke tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte. Der var heller ikke greb i kasserne, og der blev "grebet" om kassen udover de ansattes egen skulderbredde, idet kasserne f.eks. målte 64,5 cm i bredden.

Løft fra det øverste lag i containeren blev foretaget ved at træde op på en kasse i det nederste lag. Halvdelen af containeren blev tømt på de ca. 45-50 minutter Arbejdstilsynet observerede arbejdet.

Det blev oplyst, at de ansatte løftede 15 tons kasser ved tømning af den observerede container. Det kan således beregnes, at hver enkelt medarbejder i alt løftede ca. 8,1 tons i løbet af den observerede containertømning.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med løft af kasser ved containertømning skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden skal sikre, at arbejdet med løft af kasser ved containertømning planlægges, tilrettelægges og udføres sundhedsmæssigt forsvarligt samt bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme dette påbud. Afgørelsen blev truffet af et flertal af nævnets medlemmer.

Flertallet fandt, at arbejdet på lageret med løft af kasser ved containertømning ikke er planlagt, tilrettelagt og udført således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at to ansatte løftede kasser i $3/4$ arms afstand og over på paller, placeret på gulvet i en container. Kasserne havde en vægt på 4,5 – 11 kilo.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at løftene skete med forværende faktorer, idet de ansatte løftede asymmetrisk med vrid i ryggen og/eller med sidebøjning.

Desuden blev mange kasser løftet med én hånd under kassen og den anden hånd på kassens side med foroverbøjet ryg ved løft af kasser fra gulvniveau og op til ca. hoftehøjde.

Endvidere blev der løftet med foroverbøjret ryg, når kasserne blev sat af på det nederste lag på pallerne.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de to ansatte løftede 14,9 tons kasser, og at ca. 10 % af kasserne blev løftet 2 gange, således at der blev løftet ca. 16,39 tons eller ca. 8,1 tons pr. medarbejder, hvilket flertallet vurderer, udgør en stor vægtmæssig belastning af den enkelte ansatte.

Flertallet lagde endelig vægt på, at ca. halvdelen af containeren blev tømt på de ca. 45-50 minutter, mens Arbejdstilsynets observerede arbejdet, og at der ikke blev anvendt tekniske hjælpemidler.

To af nævnets medlemmer fandt ikke grundlag for Arbejdstilsynets påbud, idet mindretallet ikke fandt tilstrækkelig dokumentation for de enkelte løft, og hvordan de enkelte løft foregår, herunder at der ikke er en nærmere beskrivelse af de forværende faktorer (**j.nr. 700055-13**).

Påbud om at sikre forsvarlige løft af frugt- og grøntkasser

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat på en time udførte 42 løft af kasser med frugt og grønt i 3/4 arms afstand, hvoraf de 36 løft udgjorde løft af kasser med en vægt på 10-11½ kg, og de 6 resterende løft var med en vægt på 14 kg.

De 42 løft blev udført med forværende faktorer, idet 4 løft af 10-11½ kg var med foroverbøjning af ryggen og vrid i ryggen, 16 løft af 10-11½ kg med foroverbøjning af ryggen, 12 løft af 10-11½ kg under knæhøjde og med foroverbøjning af ryggen, 4 løft af 10-11½ kg med vrid i ryggen og 6 løft af 14 kg med foroverbøjning og vrid i ryggen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle sikre, at frugt- og grøntkasser udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomhed skal sikre, at løft af frugt- og grøntkasser udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt bruge en autoriseret arbejdsmiljøvirksomhed, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet med manuel håndtering af frugt og grønt ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Afgørelsen blev truffet af et flertal af nævnets medlemmer.

Flertallet lagde vægt på, at arbejdet med løft af kasser med frugt og grønt foretages med en moderat løftefrekvens af forholdsvis lang varighed og af få ansatte, hvorved arbejdet ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

To af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke har koblet de faktuelle beskrivelser i sagen sammen med den konkrete vurdering af, hvorvidt løftene af frugt- og grøntkasser udføres sundhedsmæssigt forsvarligt (**j.nr. 2013-6023-39659**).

Påbud om at sikre forsvarlige arbejdsstillinger ved planteborde

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, der producerer blomster. Arbejdstilsynet konstaterede, at der blev arbejdet med indsamling af pollen, bestøvning og rensning af planter samt høst i uhensigtsmæssige og sundhedsskadelige arbejdsstillinger eller – bevægelser.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skal sikre, at u hensigtsmæssige og sundhedsskadelige arbejdsstillinger eller – bevægelser ved arbejde ved planteborde undgås.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at der ved en samlet vurdering af arbejdsprocessen i forbindelse med indsamling af pollen, bestøvning og rensning af planter samt høst er risiko for sundhedsskadelige belastninger af de ansatte.

Nævnet lagde vægt på, at de ansattes arbejdsstillinger i forbindelse med indsamling af pollen, bestøvning og rensning af planter samt høst ved plantebordene holdes mellem 10 og 20 sekunder og gentages hyppigt og i lang tid hen over arbejdsdagen. Der forekommer kun korte pauser af sekunders varighed, hvor armene ikke er løftede.

Nævnet lagde desuden vægt på, at arbejdet med indsamling af pollen, bestøvning og rensning af planter samt høst foregår med armene højt oppe og med statisk foroverbøjning og vrid i ryggen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at arbejdet med indsamling af pollen med middel præcisionskrav, bestøvning med større præcisionskrav og rensning af planter med lavt præcisionskrav samt høst med lavt præcisionskrav ved den inderste og den midterste planterække ved plantebordene foregår med armene løftede ud fra kroppen. For den yderste række foregår dette med overarmene inde ved kroppen og uden understøttelse af armene (**j.nr. 2013-6023-12082**).

C. Arbejdets udførelse

Det fremgår af § 38, stk. 1 og stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelse om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal planlægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensynstagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detallosninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Følgende generelle forebyggelsesprincipper (Jf. artikel 6, stk. 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet) fremgår at bekendtgørelsens bilag 1:

- 1) Forhindring af risici.
- 2) Evaluering af risici, som ikke kan forhindres.
- 3) Bekæmpelse af risici ved kilden.
- 4) Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet.

- 5) Hensyntagen til den tekniske udvikling.
- 6) Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt.
- 7) Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet.
- 8) Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse.
- 9) Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

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.

Det fremgår af § 13, nr. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende.

Det fremgår af § 13, nr. 2, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget.

Nævnet har i 2013 behandlet følgende 3 sager, som vedrørte alvorlige ulykkesfarer, og hvor en arbejdsgivers strenge ansvar efter arbejdsmiljølovgivningen blev præciseret.

Sagerne viser også det store område reglerne om arbejdets udførelse dækker, således

1) Forebyggelse af ulykkesfare ved elektrisk strøm

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at skulle træffe foranstaltninger til at forebygge ulykkesfare fra 10.000 Volt elektrisk strøm, idet der var fri adgang til strømførende faser, og at der ikke var nærmere specifikke instruktioner eller retningslinjer for arbejdet.

2) Uforsvarlig brug af skærebrænder i en sakselift

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet et år efter en arbejdsulykke, hvor en ansat omkom efter en brand i en silo. Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at den ansattes arbejdsgiver havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen i forbindelse med ulykken, hvor den ansatte havde arbejdet med en skærebrænder i en sakselift i 10 meters højde, uden at faren for brand var effektivt forebygget, og fordi den ansatte ikke kunne komme væk fra brandstedet, da der ikke var en flugtmulighed.

3) Ulykkesrisiko for ansatte ved en patients fald under forundersøgelse

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at planlægge, tilrettelægge og udføre arbejde med scanning sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der under forundersøgelserne og kontrolscanningerne er risiko for, at patienten falder mod personalet, således at de ansatte udsættes for en ulykkesrisiko i form af akutte belastninger.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at træffe foranstaltninger mod ulykkesfare fra elektrisk strøm

Arbejdstilsynet konstaterede i forbindelse med en undersøgelse af en arbejdsulykke, at en ansat havde fået elektrisk stød på 10 KV (10.000 Volt) gennem sig under arbejde på en transformatorstation.

På ulykkestidspunktet stod tilskadekomne på en wienerstige og arbejdede i toppen af en 10 KV afbryder.

Ved besigtigelsen af afbryderne konstaterede Arbejdstilsynet, at den afbryder, som tilskadekomne havde arbejdet på, ikke var udkoblet, og at top - pladerne var afmonteret således, at der var fri adgang til de strømførende dele.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden straks skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge ulykker hidrørende fra elektrisk strøm under arbejdet med revision af 10 KV afbrydere.

Nævnet fandt, at arbejdet med revision af 10 KV afbryderne ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet der ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

Nævnet lagde vægt på, at top - pladerne på transformatoren var demonteret således, at der var fri adgang til strømførende faser, og at der ikke var nærmere specifikke instruktioner eller retningslinjer for arbejdet med revision af 10 KV afbrydere.

Nævnet lagde til grund, at Arbejdstilsynet konstaterede de nævnte forhold i forbindelse med en undersøgelse af en arbejdsulykke, hvor en ansat fik elektrisk stød med hjertestop til følge under arbejdet med revision af en 10 KV afbryder i stationen.

Nævnet bemærkede, at det er virksomheden, der som arbejdsgiver har ansvaret for, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, herunder at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at de ansatte har modtaget tilstrækkelig instruktion.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var nærmere specifikke instruktioner eller retningslinjer for arbejdet med revision af 10 KV afbryderne. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 700019-13**).

Arbejds miljølovgivningen overtrådt i forbindelse med brug af skærebren- der i en sakselift i 10 meters højde

Arbejdstilsynet foretog inspektion og deltog sammen med politiet i en undersøgelse af en arbejdsulykke i sommeren 2011, hvor en ansat, som var i færd med nedbrydningsarbejde i en silo, omkom, da der udbrød brand i siloen.

Det blev på stedet oplyst, at ulykken var sket i forbindelse med, at en virksomhed skulle nedbryde materialer i siloen. Der skulle nedtages nogle motorer, der var fastgjort i siloen med bolte. Det var derfor nødvendigt at frigøre boltene ved at skære dem over med skærebrænder.

På grund af siloens højde blev der brugt en sakselift til at løfte medarbejderne 10 – 13 meter op i højden.

Ulykken skete, mens én medarbejder opholdt sig i sakseliften 10 meter oppe i siloen, mens en anden medarbejder ryddede op i bunden af siloen og færdedes udenfor.

I forbindelse med arbejdet opstod der pludselig brand, og det var ikke muligt hverken at nedsænke liften eller at slukke branden.

Det blev i en brandteknisk erklæring angivet, at brandårsagen sandsynligvis var, at meget varmt, eller glødende, nedfaldent materiale fra arbejdet med skærebrænderen antændte brændbart materiale i et område på den inderste del af liften platform ved dieseltanken.

Den brandtekniske erklæring blev senere fulgt op af en erklæring, som udelukkede de elektriske installationer som årsag til branden.

I forbindelse med behandlingen af sagen i efteråret 2011 modtog Arbejdstilsynet fra politiet en rapport, hvor Arbejdstilsynet blev anmodet om at vurdere sagens strafferetlige aspekt.

Arbejdstilsynet svarede politiet, at man på de foreliggende oplysninger ikke ønskede videre foretaget i sagen, idet det er tvivlsomt, om der er bevis for en strafbar handling.

I sommeren 2012 opstod der en del pressedækning af ulykken, hvilket foranlediget Arbejdstilsynet til at gennemgå sagen. Under denne gennemgang vurderede Arbejdstilsynet, at der ved arbejdet på ulykkestidspunktet forelå en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse herom, idet det var Arbejdstilsynets vurdering, at arbejdet med nedtagning af materialer i siloen på tidspunktet for ulykken ikke var planlagt, tilrettelagt og blev udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at Arbejdstilsynet ikke kan træffe afgørelse, når Arbejdstilsynet tidligere på samme grundlag over for politiet havde meddelt, at man ikke ønsker videre foretaget i sagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse således, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen.

Nævnet vurderede, at arbejdet med nedbrydning med en skærebrænder i siloen ikke var planlagt, tilrettelagt og blev udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at faren for brand ikke effektivt var forebygget.

Nævnet lagde herved vægt på, at arbejdet blev udført på en sådan måde, at en af virksomhedens ansatte frigjorde bolte ved at skære dem over med en skærebrænder i en sakselift i 10 meters højde uden at faren for brand var effektivt forebygget, idet brændende materialer faldt ned med deraf følgende brand i siloen.

Nævnet lagde herudover vægt på, at den ansatte ikke kunne komme væk fra brandstedet, da der ikke var en flugtmulighed i tilfælde af brand ved brug af skærebrenneren, hvorved den ansatte i liften omkom.

Nævnet lagde til grund, at det fremgår af den første brandtekniske erklæring, at brandårsagen sandsynligvis var, at meget varmt eller glødende nedfaldent materiale fra arbejdet med skærebrenneren antændte brændbart materiale i et område på den inderste del af liftens platform ved dieseltanken.

Desuden fremgik det af en senere supplerende erklæring, at de elektriske installationer udelukkes som årsag til branden.

Nævnet bemærkede, at der ikke i arbejdsmiljøloven er fastsat en frist inden for hvilken, Arbejdstilsynet skal have truffet en afgørelse efter et tilsynsbesøg, og at Arbejdstilsynets udtalelse til politiet alene vedrører den strafferetlige del af sagen.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at der godt kan træffes afgørelse om en overtrædelse af arbejdsmiljøloven, selv om den strafferetlige del af sagen er opgivet ud fra en strafferetlig vurdering.

Virksomheden var derfor i en retsvildfarelse om, at der ikke ville blive truffet en afgørelse efter arbejdsmiljøloven, og der var ikke skabt en berettiget forventning om, at Arbejdstilsynet ikke ville træffe en afgørelse efter arbejdsmiljøloven. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000448-12**).

Påbud om at udføre ultralydsscanning forsvarligt

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en sygehusklinik, hvor der foretages undersøgelser og scanninger af patienter.

Scanningerne foregik ved, at patienten står på "talerstol" med fronten mod åbningen på en "talerstol", mens en sygeplejerske sidder på en indstillelig stol foran patienten og scanner patientens ben med den ene hånd.

Sygeplejersken trykker imens på årerne på benet med den anden hånd. "Stolen" er forsynet med et gelænder, der løber fra siderne og rundt til ryggen, men "stolen" er åben fortil.

Det sker, at patienterne bliver utilpasse ved forundersøgelsen og ved kontrolscanningen, og det blev oplyst, at der på klinikken havde været en ulykke, hvor en patient knækkede sammen og faldt ned mod en sygeplejerske, som efterfølgende fik tiltagende ondt i skulder, ryg og nakke.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at planlægge og tilrettelægge arbejdet med ultralydsscanning af patienter på klinikken, således at dette kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelsen, idet et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at der under forundersøgelserne og kontrolscanningerne, der udføres på "talerstolen", er risiko for, at patienten falder mod personalet, således at de ansatte udsættes for en ulykkesrisiko i form af akutte belastninger.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at det sker, at patienterne bliver utilpasse ved forundersøgelserne og ved kontrolscanningen. Afgørelsen blev truffet med et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Fire af nævnets medlemmer fandt ikke grundlag for påbuddet, idet mindretallet ikke fandt, at der er proportionalitet mellem det store antal af foretagne forundersøgelser og kontrolscanninger i forhold til de eller den enkelte gang, hvor en sygeplejerske har måttet gribe ud efter en patient med risiko for egen sikkerhed og sundhed.

Mindretallet fandt desuden, at risikoen for, at en patient falder, er et grundvilkår, når der arbejdes med mennesker (**j.nr. 7000132-13**).

D. Arbejdsstedets indretning

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

Nævnet har i 2013 behandlet følgende sager om 1) Udsugning ved anvende af prøvesyre i en guld- og sølvforretning 2) Temperaturer i en montagehal, herunder om afgrænsningen mellem faste arbejdssteder og bygge- og anlægsarbejde.

Om udsugning ved at anvende prøvesyre

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om procesudsugning, da en virksomhed ved en arbejdsproces anvendte prøvesyre til behandling af guld- og sølvsmykker, og fordi prøvesyren indeholder salpetersyre, som udvikler luftarter, der er sundhedsskadelige.

Om temperaturer på faste arbejdsstedets indretning

Det fremgår af § 31, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at temperaturen i arbejdstiden i arbejdsrummene skal være tilpasset den menneskelige organisme under hensyn til de anvendte arbejdsmetoder og den fysiske belastning, som de ansatte udsættes for. Temperaturforholdene i arbejdsrummet skal være uden generende temperaturforskelle.

En virksomheds montagehal var omfattet af reglerne i faste arbejdssteders indretning, idet de ansatte udfører arbejde i hallen, som er en del af virksomhedens driftsområde, og temperaturen i hallen skal derfor være tilpasset den menneskelige organisme under hensyn til de anvendte arbejdsmetoder og den fysiske belastning, som de ansatte udsættes for.

Om afgrænsningen mellem fast arbejdssted og bygge- og anlægsarbejde

Det fremgår af § 1, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at bekendtgørelsen omfatter ethvert arbejdssted, hvor der udføres arbejde for en arbejdsgiver, med de begrænsninger der blandt andet følger af undtagelserne i § 2.

Det fremgår af § 2, stk. 1, nr. 1, i samme bekendtgørelse, at bekendtgørelsen ikke gælder hvor arbejdet, der udføres, er bygge- og anlægsarbejde, jf. bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde

Det fremgår af § 1, stk. 1, i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde, at bekendtgørelsen gælder for bygge- og anlægsarbejde (byggepladser), hvad enten arbejdet udføres af ansatte, arbejdsgiver selv eller af selvstændige uden ansatte.

Det fremgår af § 1, stk. 4, nr. 1, i samme bekendtgørelse, at ved bygge- og anlægsarbejde forstås i denne bekendtgørelse arbejde, der udføres i forbindelse med opførelse og ændring af bygninger og konstruktioner, herunder montagearbejder.

Sagerne er refereret nedenfor:

Procesudsugning ved anvendelse af prøvesyre i en guld- og sølvforretning

Ved et tilsynsbesøg i en guld- og sølvforretning konstaterede Arbejdstilsynet, at der blev anvendt prøvesyre til guld- og sølvsmykker. Prøvesyren blev opbevaret i 20 ml glasflasker. Der var i alt 6 flasker med prøvesyre til 8-14-18 og 21 karat guld samt en til sølv.

Det enkelte smykke blev slebet ganske lidt i overfladen, hvorefter der blev påført nogle få dråber prøvesyre fra en af flaskerne afhængig af, hvad det var for en type guld (eller sølv) for at kunne konstatere, hvad det var for en kvalitet eller karat.

Det blev oplyst, at prøvesyren blev anvendt ca. 5-10 gange dagligt af alle medarbejdere.

Der var ikke var nogen form for punktudsug eller procesventilation ved det sted, hvor prøvesyren blev benyttet.

Ved besøget blev på anmodning udleveret en kopi af sikkerhedsdatabladet for "Prøvesyre 18 kt". Af dette fremgik, at produktet er klassificeret som "alvorlig ætsningsfare" og indeholder salpetersyre.

Arbejdstilsynet afgav herefter påbud om, at virksomheden skal træffe effektive foranstaltninger til fjernelse af sundhedsskadelig luftforurening ved brug af prøvesyre, indeholdende salpetersyre, som kan opstå i forbindelse med kvalitetsbestemmelse af guld- og sølvsmykker samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte i klagen blandt andet, at mængden af syre, der anvendes ikke overstiger 1-2 dråber pr. dag.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg kunne konstatere, at der i virksomheden ved en arbejdsproces anvendes prøvesyre til behandling af guld- og sølvsmykker, og at det af sikkerhedsdatabladet for prøvesyren fremgår, at prøvesyren indeholder salpetersyre.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at salpetersyre udvikler luftarter, der er sundhedsskadelige samt ildelugt og anden generende luftforurening.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet kunne konstatere, at der i virksomheden ikke var etableret procesudsugning.

Nævnet bemærkede, at det er nok, at den forurenende arbejdsproces er jævnlig gentaget og af en vis varighed, idet prøvesyren indeholder salpetersyre, der udvikler luftarter, som er sundhedsskadelige samt ildelugt og anden generende luftforurening, hvorved der efter reglerne er krav om mekanisk ventilation. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000240-13 og 7000241-13**).

Afgørelse om, at temperaturen i en montagehal efter reglerne om faste arbejdssteders indretning skal være tilpasset den menneskelige organisme i arbejdstiden

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en virksomheds ansatte arbejdede med montagearbejde af vindmøller i en hal, som fremstod kølig og uopvarmet. Arbejdet bestod blandt andet i stillestående og stillesiddende montagearbejde på knæ og skamler. Medarbejderne anvendte overtøj og halsbeklædning.

Ved Arbejdstilsynets forespørgsel blev det oplyst, at der ikke var etableret opvarmning af hallen, men at der nok ville komme en eller anden form for opvarm-

ning på grund af fugt og kondensrisiko, som kunne gå ud over kvaliteten af de enheder, der arbejdedes med.

Hallen var velisoleret, og i den ene ende var der en stor port. Udendørstemperaturen blev om eftermiddagen målt til +13 grader celsius, og Arbejdstilsynet vurderede, at der var ca. samme temperatur inde i hallen.

Arbejdstilsynets vurderede, at temperaturen i montagehallen ikke er tilpasset arbejdets art, da det vurderes, at de ansattes fysiske aktivitet blandt andet er stillestående og/eller stillesiddende montagearbejde samt arbejde med let legemlig anstrengelse.

Arbejdstilsynets traf på den baggrund afgørelse om, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen ved ikke at sikre sig, at temperaturen i arbejdstiden i montagehal var tilpasset den menneskelige organisme.

Virksomheden klagede over afgørelsen, og anførte, at arealet skal anses som en byggeplads, og at de krav der stilles, herunder til indretningen, derfor bør have hjemmel i bekendtgørelsen om bygge - og anlægsarbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomhedens montagehal er omfattet af reglerne i faste arbejdssteders indretning, idet virksomhedens ansatte udfører arbejde i montagehallen, som er en bygning inden for virksomhedens bedriftsområde.

Nævnt fandt således, at det montagearbejde, der foregår i hallen, ikke kan anses for bygge- og anlægsarbejde således, at arealet/hallen kan anses for en byggeplads, idet en byggeplads er der, hvor en bygning, et anlæg eller en konstruktion opføres og skal anvendes/bruges, hvilket ikke er tilfældet i relation til montagearbejdet i hallen.

Nævnet fandt desuden, at det forhold, at en vindmølle i tinglysningsmæssig forstand betragtes som en fast ejendom, som anført af virksomheden, ikke kan føre til en ændret vurdering.

Nævnet fandt herved, at arbejdet i montagehallen ikke adskiller sig fra den situation, hvor en bygning eller bygningsdel, som først bygges på et fast arbejdssted for dernæst at blive transporteret til det sted, hvor bygningen eller bygningsdelen monteres til en fast ejendom. I denne situation, vil stedet, hvor bygningsdelen bygges, heller ikke blive anset for en byggeplads.

Nævnet fastholdt herefter Arbejdstilsynets afgørelse, idet temperaturen ikke var tilpasset den menneskelige organisme under hensyn til de anvendte arbejdsmetoder og den fysiske belastning, som de ansatte blev udsat for.

Nævnet lagde herved vægt på, at montagehallen fremstod kølig og uopvarmet, at udendørstemperaturen blev målt til 13 grader, og at Arbejdstilsynet vurderede, at der var ca. samme temperatur inde i hallen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at 3 elektrikere var i gang med montagearbejde af dele til vindmøller, at arbejdet bl.a. bestod i stillestående og stillesiddende arbejde på knæ og skamler, og at de ansatte anvendte overtøj og halsbeklædning. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6030-03952**).

E. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser

På byggepladser skal farlige niveauforskelle, gruber, huller o.l. afspærres forsvarligt, overdækkes eller forsynes med rækværk. Udgravninger, vandhuller, herunder søer

o.l., skal sikres ved indhegning eller anden effektiv sikkerhedsforanstaltning, der forhindrer nedstyrtning af personer, køretøjer eller materiel.

Ved bygge- og anlægsarbejde skal færdselsveje og -arealer holdes jævne og fri for materialer eller genstande, der kan være til fare for færdslen.

Det skal sikres, at veje er bæredygtige, når de benyttes, uanset vejrliget, at adgangsveje fra offentlig vej og parkeringsplads til omklædningsrum og veje mellem skure kan befærdes i normalt fodtøj, og at adgangsveje fra omklædningsrum til arbejdspladser kan befærdes i arbejdsfodtøj.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2013 behandlet flere sager inden for bygge- og anlægsområdet.

Et udvalg af disse sager drejede sig om følgende områder:

Risikoen for at personer styrter i en udgravning på en byggeplads

En entreprenørvirksomhed skulle på en byggeplads tæt ved et sygehus straks træffe effektive foranstaltninger, der forhindrer personer, også patienter fra sygehuset i at styrte ned i en dyb udgravning.

En praktikants arbejde på et tag

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et påbud om straks at standse et tagarbejde, da Arbejdstilsynet konstaterede en virksomheds praktikant arbejde på en bygnings tag i op til 10 meters højde uden effektive sikkerhedsforanstaltninger.

Arbejde på et tag på grund af fare

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at standse arbejde på et tag, idet de ansatte i forbindelse med arbejdet var udsat for en overhængende og betydelig fare, da der blev arbejdet i 3,4 til 4,8 meters højde langs tagkanten samtidig med, at det omkringliggende underlag var særligt farligt.

Forsvarlige adgangsveje på en byggeplads

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre forsvarlige adgangsveje for en virksomheds ansatte på en byggeplads.

Sagerne er nærmere refereret nedenfor:

Påbud om at sikre at personer ikke styrter i udgravning

Arbejdstilsynet undersøgte en ulykke, hvor en patient på et hospital havde forladt hospitalet gennem en flugtdør og var faldet ned i en 4,5 meter dyb udgravning.

Arbejdstilsynet fik i forbindelse med undersøgelsen af ulykken oplyst af virksomhedens byggeleder, at han var af den opfattelse, at bygningen omkring udgravningen udgjorde en effektiv afgrænsning af byggepladsen.

Virksomheden havde på et byggemøde fået oplyst, at flugtvejene ikke måtte benyttes af patienter, men byggelederen vidste imidlertid godt, at den omtalte bagdør blev benyttet af patienter, der brugte området uden for døren som rygeplads.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om, at der straks skulle træffes effektive foranstaltninger, der sikrer, at personer ikke kan styrte ned i udgravningen.

Virksomheden har anført i klagen, at ansvaret ikke skal pålægges virksomheden som entreprenør, idet bygherren er ansvarlig for sikringen af byggepladsen. Ad-

gangen fra hospitalets bygninger/døre er skiltet som forbudt, og der er derved foretaget effektiv sikring mod nedstyrtning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse således, at virksomheden straks skulle træffe effektive foranstaltninger, der forhindrer nedstyrtning af personer.

Afgørelsen blev truffet af et flertal af nævnets medlemmer, som fandt, at den 4,5 meter dybe udgravning på byggepladsen ikke var tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning i udgravningen, idet der ikke var opsat indhegning eller anden effektiv sikkerhedsforanstaltning.

Flertallet lagde vægt på, at det ikke er tilstrækkelig sikring mod nedstyrtning, at hospitalets bygninger anvendes som indhegning af udgravningen, når hospitalets døre ikke var effektivt sikret mod brug.

Flertallet lagde herved vægt på, at udgangene faktisk blev benyttet, idet der ud fra en af dørene var opstillet et udendørs askebæger, hvilket har medført, at hospitalets patienter har anvendt dørene, hvilket var virksomheden bekendt.

Desuden var dørene tillige hospitalets flugtveje, som skal kunne benyttes i tilfælde af brand.

Flertallet bemærkede, at virksomheden som entreprenør efter reglerne også har et ansvar for, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, herunder at udgravningen er sikret mod nedstyrtning.

Flertallet fandt, at det forhold, at der var skilte på dørene ud fra hospitalet om, at man ikke måtte benytte dørene, ikke er tilstrækkeligt til at sikre mod nedstyrtning i udgravningen, idet hospitalets patienter alligevel benyttede dørene, hvilket virksomheden var bekendt med. Desuden skulle dørene kunne åbnes i tilfælde af brand på hospitalet.

To af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden ikke er rette pligtssubjekt i forhold til Arbejdstilsynets påbud (**j.nr. 2013-6030-04841**).

Påbud om at standse en praktikants arbejde på et tag

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg på en byggeplads, at der gik en person på og omkring tagryggen på en bygning.

Taget var ca. 8 meter fra terræn til tagfod, og der var ikke sikret mod nedstyrtningensfaren ind i bygningen på den nordlige del af taget, hvor der ikke var lagt tagplader ud endnu, og der var ikke sikret mod nedstyrtningensfaren ved tagfod eller på selve taget.

Hvor personen befandt sig, var der ca. 8 meter ned ind i bygningen, og der var ingen sikring mod nedstyrtningensfaren. Den ansatte stod ca. 1 meter fra tagryggen og ca. 1,5 - 2 meter fra det område, hvor tagpladerne sluttede.

Personen oplyste på stedet, at han var ingeniørpraktikant, og praktikperioden startede i august 2011. Han havde været på byggepladsen siden slutningen af august 2011. Han mente, at han gerne måtte gå på taget, bare han holdt sig 2 meter fra kanten. Hans arbejdsopgave på taget var at tage fotos til dokumentation.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at standse arbejdet på taget.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet om, at virksomheden straks skulle standse arbejdet på taget og lagde vægt på, at der var en overhængende betydelig fare, da Arbejdstilsynet konstaterede virksomhedens praktikant under arbejdet på bygningens tag i op til 10 meters højde, hvor han stod ca. 1 meter fra tagkanten.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger mod nedstyrtningsskaden.

Nævnet bemærkede, at en praktikant, som arbejder for virksomheden, og som færdes på taget i forbindelse med bygge- og anlægsarbejde, er omfattet af de samme regler, som for øvrige ansatte.

Det har ikke betydning, om den ansatte er i færd med at fotografere resultatet eller i færd med at montere plader. Der er derfor tale om arbejde, som er omfattet af reglerne om bygge- og anlægsarbejde. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000125-13**).

Påbud om at standse arbejde på et tag på grund af fare

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der var sket en arbejdsulykke ved, at en ansat fra en af de virksomheder, som udførte arbejde på pladsen, var faldet 3,8 meter ned fra et tag, hvor han var i gang med at montere en dug.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der blev arbejdet i 3,4 – 4,8 meters højde langs tagkanten samtidig med, at det omkringliggende underlag var forbundet med særlig fare, idet der nogle steder var opstillet 150 – 180 cm høje stilladser, støbte betonfundamenter, stenhoveder og andre typer af byggematerialer.

Arbejdstilsynet gav derfor virksomheden påbud om straks at standse arbejdet, indtil der var truffet effektive foranstaltninger mod nedstyrtning og gennemstyrtning ind i bygningen og fra tag på omgivende underlag med særlig fare.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet fandt, at de ansatte i forbindelse med arbejdet på byggepladsen var udsat for en overhængende og betydelig fare.

Nævnet lagde vægt på, at der blev arbejdet i 3,4 til 4,8 meters højde langs tagkanten samtidig med, at det omkringliggende underlag var forbundet med særlig fare i form af stilladser, betonfundamenter, stenhoveder og andre byggematerialer.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der ved et fald fra taget er stor risiko for, at en ansat vil ramme en af de ovennævnte genstande med alvorlig personskade til følge.

Nævnet lagde desuden vægt på, at ansatte færdedes og udførte arbejde på taget uden, at der var etableret et sikkert, fast og bæredygtigt underlag at færdes på.

Der var herved risiko for at ansatte, hvis de snublede, mistede balancen eller på anden måde trådte ved siden af en ca. 25 cm bred rem til at træde på, ville styrte ned gennem spærreerne og ned på et betongulv. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000017-13 og 7000018-13**).

Påbud om forsvarlige adgangsveje på en byggeplads

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at adgangen for gående fra skurvogne og til de enkelte arbejdssteder foregik via en kørevej, som var opkørt af maskiner.

Der var efterfølgende udlagt køreplader ovenpå sporene med det resultat, at der var op til 10 -15 cm niveauforskelle ved pladernes overlæg, hvilket medfører snublefare ved færdsel på pladerne.

Der var ujævnt på grund af mudder, som var trukket op af det kørende materiel og tørret ud, og adgangsvejene fra kørepladerne til de enkelte huse, hvor der arbejdedes, var ligeledes opkørt og ujævn med op til 20 cm dybe hjulspor.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre forsvarlige adgangsveje for de ansatte på byggepladsen, og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med at forebygge, at overtrædelsen gentager sig.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet om straks at sikre forsvarlige adgangsveje for virksomhedens ansatte på byggepladsen, men hjemviste påbuddet om at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet fandt, at arbejdet på byggepladsen ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at manglende forsvarlige adgangsveje indebærer risiko for en alvorlig arbejdsulykke.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde konstateret, at adgangsvejen, hvor de ansatte arbejdede fra byggepladsens skurvogne og til de enkelte arbejdssteder, var opkørt af maskiner, hvorpå der var udlagt køreplader med en niveauforskel på 10 – 15 cm mellem pladerne og sporene.

Nævnet lagde desuden vægt på, at adgangsvejene fra kørepladerne til de enkelte huse, hvor der blev arbejdet, ligeledes var opkørt og ujævne med op til 20 cm dybe hjulspor, og at adgangen flere steder på arbejdspladsen var besværliggjort af byggeaffald. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000193-13 og 7000194-13**).

F. Stoffer og materialer

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, kun må anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

Det fremgår af reglerne om arbejde med stoffer og materialer, at arbejde med stoffer og materialer i alle led skal planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejde med de i reglerne nævnte stoffer og materialer skal ske i overensstemmelse med særlige krav.

Arbejde med epoxyharpikser og isocyanater

Epoxyharpikser og isocyanater er omfattet af reglerne om de særlige krav.

Det betyder at anvendelse og velfærdsforanstaltninger skal opfylde følgende krav:

- Arbejdet skal tilrettelægges og udføres således, at hudkontakt undgås.
- På arbejdsstedet og så vidt muligt i selve arbejdslokalet, hvor der arbejdes med stofferne eller materialerne, skal der være uhindret adgang til håndvask med rindende, håndvarmt vand. Vandhanerne må ikke være håndbetjente.

- Der skal herudover være adgang til bruserum med varmt og koldt vand.
- I forbindelse med vaskefaciliteter skal der være egnet rensmiddel, mild sæbe, bløde engangshåndklæder og egnede hudcremer til påsmøring efter vask, samt affaldsbeholder.
- Personer, der arbejder med stofferne eller materialerne skal have særskilte omklædningsrum.
- Gangtøj og arbejdstøj skal opbevares adskilt.
- Brugere skal gennemføre en omhyggelig personlig hygiejne, bl.a. ved at vaske hænder ved pauser i arbejdet, før toiletbesøg og måltider med videre, og om nødvendigt ved at bade straks efter arbejdets ophør.
- Såfremt hænderne eller andre dele af kroppen har været i kontakt med stofferne eller materialerne, skal de straks rengøres med egnet rensmiddel. Derefter skal de vaskes grundigt med sæbe og vand og indsmøres med egnede hudcremer.
- Indtagelse af mad og drikke med videre samt rygning på arbejdsstedet må ikke finde sted.
- Arbejdstøj, som anvendes ved arbejde med stofferne eller materialerne, må ikke bæres under indtagelse af måltider.

Erstatningsstoffer og -materialer (substitutionsprincippet)

Det fremgår af reglerne om stoffer og materialer, at arbejdsgiveren skal sørge for, at farlige stoffer og materialer på arbejdspladsen fjernes, erstattes eller begrænses til et minimum.

Hvis erstatning ikke kan foretages, skal dette på forlangende dokumenteres over for Arbejdstilsynet.

Erstatning skal foretages, uanset at påvirkningerne fra de farlige stoffer og materialer er ubetydelige.

Såfremt brugen af et erstatningsstof eller -materiale vil medføre ikke uvæsentlige forskelle i tekniske egenskaber eller udgifter, skal der foretages en samlet afvejning af de tekniske og økonomiske konsekvenser over for de sikkerheds- og sundhedsmæssige hensyn.

Hvis erstatning ikke kan foretages eller undlades, fordi en samlet afvejning efter viser, at brugen af et erstatningsstof eller -materiale vil medføre urimelige merudgifter for arbejdsgiveren, skal dette på forlangende dokumenteres over for Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2013 behandlet en sag om, at en virksomhed skulle sikre forsvarlige forhold i forbindelse med arbejde med epoxyprodukter.

I samme sag skulle virksomheden dokumentere, at der ikke kan foretages substitution af epoxy-limen, idet de ansatte ved arbejdet udsættes for risiko for unødigt påvirkning fra epoxyprodukter, og idet virksomheden ved tilsynsbesøget ikke kunne fremvise dokumentation for forsøg med at erstatte produktet med et mindre farligt produkt.

Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om forsvarlige forhold ved arbejde med epoxyprodukter samt påbud om at dokumentere, at der ikke kunne foretages substitution til et mindre farligt produkt

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg på en virksomhed, at virksomheden i forbindelse med limning af metal anvender en 2-komponent epoxy-lim, som indeholder lavmolekylære epoxy-forbindelser, der ved hudkontakt kan forårsage hudirritation, allergi og eksem.

Virksomheden kunne ikke fremvise dokumentation for eventuelle forsøg med at erstatte produktet med et mindre farligt produkt.

Arbejdstilsynet kunne desuden konstatere, at der ikke var adgang til bruserum med koldt og varmt vand, egnet rensmiddel, mild sæbe, bløde engangshåndklæder og egnede hudcremer til påsmøring efter vask, samt affaldsbeholder, og særskilte omklædningsrum. Desuden blev gangtøj og arbejdstøj ikke blev opbevaret adskilt, og vandhanen på håndvasken på toilettet var håndbetjent.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om at sikre forsvarlige forhold i forbindelse med arbejde med epoxyprodukter, herunder vaskefaciliteter, samt påbud om at virksomheden skulle dokumentere, at der ikke kan foretages substitution til et mindre farligt produkt.

Virksomheden havde i klagen anført, at de to påbud om epoxy burde slås sammen til et påbud. Virksomheden anførte desuden, at man var i gang med at finde et alternativ til den epoxylim, som virksomheden bruger.

Samtidig var virksomheden i gang med at finde et afskærmet område med udsugning til brug af epoxy i de få situationer, hvor virksomhedens kunder kræver det.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at virksomheden skulle sikre forsvarlige forhold i forbindelse med arbejde med epoxyprodukter, herunder egnede vaskefaciliteter.

Desuden fastholdt nævnet påbud om at virksomheden overfor Arbejdstilsynet skulle dokumentere, at der ikke kan foretages substitution af epoxy-limen.

Nævnet fandt, at de ansatte ved arbejdet med limning af metal udsættes for risiko for unødigt påvirkning fra epoxyprodukter, og idet virksomheden ved tilsynsbesøget ikke kunne fremvise dokumentation for eventuelle forsøg med at erstatte produktet med et mindre farligt produkt.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden i forbindelse med limning af metal anvender en 2-komponent epoxy-lim, som indeholder lavmolekylære epoxy-forbindelser, der ved hudkontakt kan forårsage hudirritation, allergi og eksem.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke var adgang til bruserum med koldt og varmt vand, egnet rensmiddel, mild sæbe, bløde engangshåndklæder og egnede hudcremer til påsmøring efter vask, samt affaldsbeholder, og særskilte omklædningsrum.

Desuden blev gangtøj og arbejdstøj ikke opbevaret adskilt, og vandhanen på håndvasken på toilettet var håndbetjent, hvilket ikke er i overensstemmelse med reglerne.

Til klagen bemærkede nævnet, at selv om de to påbud begge vedrører anvendelsen af epoxy-lim, er der tale om to selvstændige arbejdsmiljøproblemer med forskellige løsninger, og afgørelsernes regelgrundlag er også forskellige, og nævnet fandt derfor, at det er korrekt, at der er truffet to afgørelser i den forbindelse. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6050-45760 og 2013-6050-45761**).

G. 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 kan fastsætte regler om, at unge, der er fyldt 13 år, kan have lettere arbejde inden for nærmere afgrænsede former for arbejde og under nærmere fastsatte betingelser og vilkår.

Arbejdsmiljøklagenævnet behandlede i 2013 to sager om unges arbejde. Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om, at undervisningspligtige unge ikke må arbejde i en udgangskasse

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om, at en virksomhed straks skulle sikre, at undervisningspligtige unge ikke arbejder ved udgangskassen i en dagligvarebutik, idet arbejdet ikke udgør "lettere ekspedition i mindre forretninger, såsom kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger".

Det fremgår af reglerne om unges arbejde, at unge, som er fyldt 13 år, kun må beskæftiges med de former for lettere arbejde, som er nævnt i bekendtgørelsen. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed.

Det fremgår af de samme regler, at de unge ikke må beskæftiges med, eller være i farlig nærhed, af maskiner, medmindre det er ufarlige husholdnings- eller kontormaskiner.

Ifølge bekendtgørelsen, må unge, som er fyldt 13 år, beskæftiges med blandt andet lettere ekspedition i mindre forretninger, såsom kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger.

Afslag på dispensation fra reglerne om at unge under 15 år ikke må arbejde mere end 12 timer om ugen

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om, at den ugentlige arbejdstid for unge, der er under 15 år eller som er omfattet af undervisningspligten ikke må overstige 12 timer i uger med skoledage, idet pågældende på ansøgningstidspunktet var fyldt 14 år og derfor omfattet af reglerne, hvor efter der ikke kan dispenseres.

Det fremgår af loven, at der kan fastsættes regler om, at 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 desuden af loven, at den daglige arbejdstid for unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må overstige 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage.

Dog må unge, som er fyldt 15 år, men stadig omfattet af undervisningspligten, arbejde 8 timer på andre dage end skoledage. Den samlede ugentlige arbejdstid må ikke overstige 12 timer i uger med skoledage og 35 timer i andre uger end skoleuger.

Det fremgår af reglerne om unges arbejde, at den samlede ugentlige arbejdstid ikke må overstige 12 timer i uger med skoledage og 35 timer i andre uger end skoleuger.

Det fremgår af reglerne, at blandt andet reglen om arbejdstid kan fraviges ved unges deltagelse i kulturelle eller lignende aktiviteter, i det omfang det er foreneligt med arbejdsmiljølovens regler om hensynet til den unge.

Det fremgår af de samme regler, at hvileperiodens beliggenhed skal følge de voksnes for unge, der deltager eller medvirker i kulturelle eller lignende aktiviteter.

Det fremgår desuden at unge, som er fyldt 13 år, må medvirke ved kulturelle eller lignende aktiviteter, hvis det ikke er til fare for deres sikkerhed eller sundhed. Der skal tages særlig hensyn til den unges alder, helbredstilstand, udvikling og skolegang.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om, at undervisningspligtige unge ikke må arbejde i en udgangskasse i en dagligvarebutik

Ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik fik Arbejdstilsynet oplyst, at tre unge, der arbejder med ekspedition ved udgangskasserne, går i 9. klasse. Arbejdstilsynet konkluderede derfor, at de unge er undervisningspligtige, og derfor som udgangspunkt ikke må beskæftiges ved arbejde, men alene beskæftiges ved visse lettere former for arbejde.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud om straks at sikre, at unge undervisningspligtige ikke arbejder ved udgangskassen i dagligvarebutik.

Virksomheden anførte, at de unge altid er sammen med ældre kolleger, så der er mulighed for tilsyn og vejledning fra voksne medarbejdere, og at kassebånd i en mindre dagligvarebutik ikke kan sidestilles med den type maskiner, som unge under 18 år ikke må arbejde med. Kassebåndet betjenes med en simpel trykknop, der sidder væk fra selve båndet, der kan rulle.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden straks skulle sikre, at undervisningspligtige unge ikke arbejder ved udgangskassen i dagligvarebutikken, idet arbejdet ikke udgør "lettere ekspedition i mindre forretninger, såsom kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger".

Nævnet lagde herved vægt på, at arbejdet ved udgangskassen i dagligvarebutikken ikke er lettere ekspedition, idet arbejdet foregår ved en udgangskasse i modsætning til, hvad der er typisk ved arbejde i kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger.

Nævnet lægger desuden vægt på, at dagligvarebutikken har en sådan karakter, at den ikke kan betragtes som en mindre forretning, såsom kiosker, bagerbutikker og grøntforretninger, hvor der er tale om et begrænset varesortiment, færre kunder, og hvor der ikke er en udgangskasse.

Nævnet bemærkede til klagen, at det uanset, at der er mulighed for tilsyn og vejledning fra voksne medarbejdere, ikke kan føre til en ændret vurdering, idet arbejdet i en udgangskasse i en større forretning ikke kan karakteriseres som lettere arbejde. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6070-26022**).

Afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om at unge under 15 år ugentligt ikke må arbejde mere end 12 timer

En sportsforening havde for en ung på 14 år, som skulle arbejde som børne- og ungdomstræner, søgt Arbejdstilsynet om dispensation fra reglerne om, at unge under 15 år eller unge som er omfattet af undervisningspligten ikke må arbejde mere end 12 timer i uger med skoledage.

Sportsforeningen havde blandt andet angivet, at der i det arbejde, som den unge skulle udføre, tages stort hensyn til, at trænerjobbet ligger på tidspunkter, hvor den unge i forvejen er i klubben samt i weekender og ved turneringer, hvilket gør, at den unge ikke skal bruge yderligere tid på transport, men at arbejdet vil falde naturligt ind i hans egen træning og hverdag.

Desuden anførte sportsforeningen, at der fra foreningens side tages store hensyn til arbejdstiderne, hvorved jobbet ikke går ud over skolegang eller medfører helbredsmæssige skader, idet jobbet indhold er det samme, som det, den unge laver, når han selv træner.

Sportsforeningen havde i klagen blandt andet anført, at Arbejdstilsynet i en anden tilsvarende sag har givet dispensation for ugentlig arbejdstid, og at det efter reglerne om unges arbejde fremgår, at der kan gives dispensation fra den ugentlige arbejdstid på 12 timer, når det gælder kulturelle og lignende aktiviteter.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om, at den ugentlige arbejdstid for unge, der er under 15 år eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må overstige 12 timer i uger med skoledage for den unge, idet pågældende på ansøgningstidspunktet var 14 år og dermed er omfattet af reglerne om unges arbejde.

Nævnet lagde således vægt på, at den unge på ansøgningstidspunktet ikke var fyldt 15 år.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den unge skal indgå i et trænersamarbejde omkring styrkelse af udviklingsarbejdet for yngre talent- og eliteungdomstrænere, således at den unge vil fungere som træner, assisterende træner og som medhjælp i klubben på hverdage og i weekender.

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede, at der efter reglerne om unges ugentlige arbejdstid ikke er mulighed for at dispensere fra reglerne, når den pågældende er mellem 13 og 15 år.

Arbejds miljøklagenævnet fandt desuden, at det oplyste trænerarbejde i sportsforeningen ikke er omfattet af reglerne om, at unge, som er fyldt 13 år, må deltage ved kulturelle eller lignende aktiviteter, idet der ved kulturelle og lignende aktiviteter forstås medvirken i teaterforestillinger, filmoptagelser, modeopvisninger mv.

Nævnet fandt det uden betydning for afgørelsen, at Arbejdstilsynet i en tilsvarende sag har vurderet en ungdomstræners arbejde som henhørende til kulturelle og lignende aktiviteter, idet Arbejdstilsynet har oplyst, at denne afgørelse er forkert.

Nævnet oplyste endelig, at nævnet ikke har kompetence til at ændre eller ophæve Arbejdstilsynets afgørelser, der ikke er påklaget til nævnet. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000530-12**).

H. Arbejdspladsvurdering (APV)

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering.

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

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

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen, og at sikre, at resultatet heraf gøres synlig.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Det fremgår af reglerne om arbejdets udførelse, at reglerne om APV gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2013 behandlet to sager om APV.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering

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

Arbejdstilsynet afgav påbud om at udarbejde en arbejdspladsvurdering.

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

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

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

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

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

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

Påbud om at en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV) findes i virksomheden og er til rådighed

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at arbejdspladsvurderingen ikke kunne fremfindes på besøgstidspunktet.

Der blev i den forbindelse ringet til virksomhedens hovedsæde, som heller ikke kunne hjælpe med at finde arbejdspladsvurderingen.

Virksomheden anførte i klagen, at Arbejdstilsynets tilsynsførende blev vist rundt af en ansat fra en anden afdeling i virksomheden, og som kun lejlighedsvist er i den besøgte afdeling, og som på ingen måde har noget med produktionen at gøre.

Virksomheden anførte desuden, at arbejdspladsvurderingen grundet et nyt EDB-system ikke var helt på plads for en nyansat, men udarbejdet for alle andre medarbejdere.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse således, at virksomheden skal sikre, at virksomhedens arbejdspladsvurdering forefindes i virksomheden og er til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig, og at der ikke kunne forevises en arbejdspladsvurdering, selvom Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget talte med en arbejdsgiverrepræsentant og to ansatte, ligesom en opringing til virksomhedens hovedsæde heller ikke afklarede arbejdspladsvurderingens placering.

Nævnet bemærkede til klagen, at den tilsynsførende ved tilsynsbesøget henvendte sig på virksomhedens afdeling og bad om at tale med en repræsentant for ledelsen. Han blev henvist til en navngiven tilstedeværende person, som bekræftede, at han kunne repræsentere virksomheden.

Nævnet bemærkede desuden, at virksomheden under tilsynsbesøget ikke kunne fremvise en arbejdspladsvurdering, og at der i den forbindelse blev ringet til virksomhedens hovedsæde, som heller ikke kunne hjælpe.

Det var derfor et enigt nævns vurdering, at arbejdspladsvurderingen ikke var tilgængelig i overensstemmelse med de angivne regler (**j.nr. 7000123-13**).

I. Autorisation af arbejdsmiljørådgiver

Det fremgår af reglerne om autorisation af arbejdsmiljørådgivere, at den, der vil rådgive virksomheder om efterkommelse af påbud fra Arbejdstilsynet om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, enten skal have opnået autorisation til at

1) rådgive om løsning af alle rådgivningspåbud på alle de områder, som fremgår af bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, herunder undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø, og benævnes autoriseret arbejdsmiljørådgiver, eller

2) rådgive om løsning af en eller flere komplekse og alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på et eller flere af de områder, som fremgår af reglerne om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere, herunder undersøgelser af forhold i det psykiske arbejdsmiljø, og benævnes autoriseret emnearbejdsmiljørådgiver.

Det fremgår af de samme regler, at den, der ansøger om at blive autoriseret arbejdsmiljørådgiver, er ansvarlig for og skal dokumentere at råde over et fagligt personale, der enten har en teknisk eller en sundhedsfaglig uddannelse af mindst 3 års varighed eller har opnået tilsvarende kvalifikationer, dog således at begge uddannelsesretninger er repræsenteret.

Det faglige personale skal desuden have mindst 1 års erfaring opnået inden for de seneste 5 år med at udføre rådgivning om styrkelse, systematisering og effektivisering af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde, herunder erfaring med bistand til udarbejdelse af arbejdspladsvurdering og organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, og have erfaring i brug af rådgivningsmetoder og arbejdsmetoder i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Ansøgeren er ansvarlig for og skal dokumentere, at det faglige personale har mindst 1 års erfaring opnået inden for de seneste 5 år med rådgivning om forebyggelse og forbedring af virksomhedernes arbejdsmiljø inden for alle hovedområderne i bekendtgørelse om brug af autoriserede rådgivere.

Det fremgår af de samme regler, at ansøgeren skal dokumentere at have etableret og vedligeholdt procedurer, der 1) sikrer, at personalets kvalifikationer løbende vedligeholdes, 2) sikrer rådgivningens kvalitet gennem arbejdsgange, der sikrer overførsel af viden mellem det faglige personale, herunder faste samarbejdspartnere, og med inddragelse af erfaringer fra konkrete rådgivningsopgaver, og 3) indeholder årlig evaluering (audit) med henblik på at klarlægge behovet for ændringer af kvalitetsprocedurerne.

Det fremgår af de samme regler, at hvis den autoriserede arbejdsmiljørådgivers faglige personale ikke er i stand til at opfylde kravene indenfor ét eller flere af de i reglerne nævnte hovedområder, skal ansøgeren dokumentere at have etableret et samarbejde med en eller flere arbejdsmiljørådgivere, som opfylder kravene.

Ansøgeren skal dokumentere, at aftaler om samarbejde med andre arbejdsmiljørådgivere har et indhold, som sikrer, at der etableres et tværfagligt løbende samarbejde, erfaringsudveksling, metodeudvikling og deltagelse i en samlet årlig evaluering.

Hvis den autoriserede arbejdsmiljørådgiver på et enkelt underliggende område ikke er i stand til at opfylde kravene, skal der ved ydelse af rådgivning inden for sådan et område indhentes en person med kompetencer i form af en relevant uddannelse og mindst 1 års erfaring inden for de seneste 5 år med arbejdsmiljørådgivning inden for det pågældende arbejdsmiljøproblem til bistand til den konkrete rådgivningsopgave.

Den autoriserede arbejdsmiljørådgiver skal kunne dokumentere, at indhentede kompetencer tilsammen med den autoriserede arbejdsmiljørådgivers kompetencer opfylder kvalifikationskravene.

Det fremgår af de samme regler, at autorisation er betinget af, at ansøgeren opfylder betingelserne.

Opfylder en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved ansøgningen om autorisation ikke fuldt ud betingelserne, kan autorisationen meddeles på nærmere bestemte vilkår med en eventuel tidsfrist.

Nævnet har i 2013 behandlet en sag om autorisation af en arbejdsmiljørådgiver, og hvor nævnet gav afslag på godkendelse som autoriseret arbejdsmiljørådgiver, da virksomheden ikke opfyldte reglerne om at blive godkendt, fordi virksomheden ikke havde dokumenteret kvalifikationskravene på det psykiske område, kravene til sundhedsfaglig uddannelse, samt rådgivningserfaring.

Desuden havde virksomheden ikke procedurer for vedligeholdelse af personalets kvalifikationer samt overførsel af viden mellem det faglige personale.

Sagen er refereret nedenfor:

Afslag på anmodning om at blive godkendt som autoriseret arbejdsmiljørådgiver

En virksomhed havde søgt Arbejdstilsynet om at modtage autorisation som arbejdsmiljørådgiver på alle områder. Det vil sige 1) Det biologiske område, 2) Det kemiske område, 3) Det fysiske område, 4) Det psykiske område, og 5) Det ergonomiske område.

Virksomheden havde indgået en samarbejdsaftale om rådgivning indenfor de områder, som virksomheden ikke selv er kompetent indenfor. Det vil sige 6) Det biologiske område, 7) Det kemiske område, og 8) Det fysiske område.

Arbejdstilsynet gav virksomheden afslag på autorisation som rådgiver på alle områder, idet virksomheden manglede kompetence på det psykiske område hos to medarbejdere.

Desuden manglede virksomheden procedurer, der sikrer vedligeholdelse af personalets kvalifikationer, overførsel af viden mellem det faglige personale, og afholdelse af en årlig evaluering med henblik på at klarlægge behov for ændringer i kvalitetsprocedurerne vedrørende alle områder.

Virksomheden klagede over afslaget og anførte blandt andet, at virksomheden havde flere ansatte med sundhedsfaglige, akademiske uddannelser, som har flere års erfaring med arbejdsmiljørådgivning. Desuden har virksomheden de fornødne kvalitetsprocedurer, idet det er en del af at være ISO 9001:2008-certificeret.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden fik afslag på godkendelse som autoriseret arbejdsmiljørådgiver på alle områder, idet virksomheden ikke opfylder reglerne til at blive godkendt som autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke har dokumenteret, at de to medarbejdere i forhold til deres CV'er opfylder kvalifikationskravene på det psykiske område, og at en medarbejder ikke har en sundhedsfaglig uddannelse af mindst 3 års varighed eller tilsvarende kvalifikationer.

Desuden havde virksomheden ikke fremsendt dokumentation for den nødvendige rådgivningserfaring for en medarbejder, idet den oplyste erfaring hovedsageligt er om sundhedsfremme.

Endvidere var det ikke dokumenteret, at en medarbejder, som har de uddannelsesmæssige kvalifikationer, har et års rådgivningserfaring inden for de sidste 5 år vedrørende psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Yderligere havde virksomheden ikke dokumenteret, at to af medarbejderne har en sundhedsfaglig uddannelse af mindst 3 års varighed eller tilsvarende kvalifikationer samt mindst et års rådgivningserfaring opnået indenfor de seneste 5 år.

Endelig lagde nævnet vægt på, at virksomheden ikke har dokumenteret at have procedurer, der sikrer vedligeholdelse af personalets kvalifikationer samt overførsel af viden mellem det faglige personale.

Desuden var de fremsendte auditoplysninger ikke om arbejdsmiljørådgivning, og det fremgik ikke af de fremsendte dokumenter, at virksomhedens årlige evaluering sigter på at klarlægge behovet for ændringer af kvalitetsprocedurerne. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 7000410-12**).

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 fristen for at efterkomme et påbud, 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 principiell 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, afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse og lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse 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.

Klagesager vedrørende lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse sendes efter reglerne direkte til Arbejdstilsynets klagenævn, som bekræfter modtagelse og sender klagen til udtalelse i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

Arbejdstilsynets klagenævn anser en klage for rettidig, hvis afgørelsen er sendt som B – post og klagen er poststempet senest 5 hverdage + 4 uger efter datoen for afsendelsen af Arbejdstilsynets afgørelse.

Er afgørelsen sendt til virksomheden med e-post tillægges ikke 2 hverdage ved fristberegningen. Klagefristen er ved e-post 4 uger.

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").

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.

Nyhedsbrevene er tilgængelige på Arbejdstilsynets klagenævns hjemmeside https://ast.dk/naevn/arbejdstilsynets_klagenavn eller via Ankestyrelsens hjemmeside, hvor andre faglige artikler og diverse yderligere information vedrørende nævnet også kan findes.

Medlemmer

Arbejdsmiljøklagenævnet havde den 31. december 2013 følgende sammensætning:

Formandskab:

Formand Lisbet Jensen.

Beskikkede medlemmer og suppleanter:

3 medlemmer er indstillet af Landsorganisationen i Danmark:

Abejdsmiljøkonsulent Nina Hedegaard, Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA).
Sekretariatsleder Palle Larsen, Faglig Fælles Forbund.
Forbundssekretær Søren Schytte, Blik- og Rørarbejderforbundet.

Suppleanter:

Sekretariatsleder Torben From, 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:

Erhvervspolitisk konsulent Charlotte Drachmann Jørgensen.

Suppleant:

Advokat Hannah Holst Kragelund, DA.

1 medlem er indstillet af Finanssektorens Arbejdsgiverforening:

Advokat Merete Preisler, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

Suppleant:

Konsulent Hans Jørgen Steffensen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening(FA).

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.
Chefkonsulent 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 Jørgen Jørgensen, Justitsministeriet.

Suppleant:

Fuldmægtig Eva Spangsberg Boesen, 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 Arbejdsmiljøklagenævnet blev pr. 31. december 2013 varetaget af følgende:

Formand og daglig leder af sekretariatet ankechef cand.jur. Lisbet Jensen

Chefkonsulent cand.jur. Erik Pohl

Fuldmægtig cand. jur. Johnnie Nymann Jensen

Fuldmægtig cand.jur. Trine Lykke Loughran

Fuldmægtig cand. jur. Julie Rendtorff

Student Ceylan Erman

6. Statistik

Table 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde

Emne	Antal i alt	Antal ændrede	Omgørelsesprocent
Autoriseret arbejdsmiljørådgiver 1)	104	33	32%
Arbejdsmiljøarbejde	3	1	33%
Arbejdets udførelse	24	9	38%
APV	5	2	40%
Værnemidler***	6	2	33%
Ergonomi	22	10	45%
Psykisk arbejdsmiljø	34	5	15%
Støj	8	4	50%
Faste arbejdssteder	37	15	41%
Ventilation	17	9	53%
CE -mærkede maskine	38	17	45%
Arbejde med stoffer og materialer	4	2	50%
Unge under 18 år	2		0%
Aktindsigt	1		0%
Uddannelse	3	2	67%
Rygepolitik	11	3	27%
Serveringssteder	1		0%
Efterkommelsesfrist 2)	25*	14*	56%
Ny frist for efterkommelse af nævnsafg. 2)	1**	1**	100%
Øvrige sager	14	1	7%
Partshøring	4		0%
Diverse	1		0%
Klageberettiget	0		
Total	365	130	36%
Klagefrist	53		
Kompetence	0		
Total	418		

I perioden 2013 blev journalnumrene konverteret fra journalnumrene 70...-13 til journalnumrene 2013-.....-.....

Konverteringen bevirkede følgende: *) 12 sager skulle have været registreret under **) "Ny frist for efterkommelse", ***) 1 sag er fejlagtigt konverteret under "Værnemidler", men skulle rettelig høre under "Arbejdets udførelse" (j.nr. 2013-6022-20990).

Bemærkninger til tabel 1

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2013: 36 %.

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 forord og 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) De 13 afgørelser om "Ny frist for efterkommelse af nævnsafg" drejer sig om behandling af anmodning om ny frist for efterkommelse af den frist nævnet har fastsat i en afgørelse.

De 13 afgørelsen og de 11 ændrede afgørelser om "Ny frist for efterkommelse af nævnsafg" indgår ved beregningen af omgørelsesprocenten, da disse afgørelser er en ændring af Arbejdstilsynets oprindelige fastsatte frist, som efter nævnets afgørelse har vist sig ikke at være tilstrækkelig.

Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype

Sagstype	Antal oprettede sager
Klagesager	530
Genoptagelsessager*	4
Ombudsmandssager*	0
Total	534

*Del af samlede antal klagesager

Bemærkninger til tabel 2

Tallene viser, at der blev oprettet 534 sager i 2013.

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.

Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform

Afgørelsesform	Antal afgørelser
Afgørelser på nævnsmøde	311
Formandsafgørelser	107
Total	418

Bemærkninger til tabel 3

Tallene viser, at 311 af de i alt 418 afgørelser i 2013 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 26 % 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	418
Klage trukket/bortfaldet o.l.	5
Total	423

Bemærkninger til tabel 4

Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 99 % af de i alt 423 afsluttede sager. 1 % 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 sager	Antal dage
Afgørelse på nævnsmøde	311	104
Formandsafgørelse	107	94
Klage trukket/bortfaldet o.l.	5	74
Total	423	101

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2013 for alle sager, herunder sager der er trukket eller frafaldet, været 3,4 måneder. Der henvises til årsberetningens forord om årsagen til den lave sagsbehandlingstid.

Hvis sager der af klageren er trukket eller bortfaldet ikke medregnes, har den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2013 uændret været på 3,4 måneder.

7. Nyhedsbreve 2013

Der er i 2013 udgivet 11 Nyhedsbreve.

Nyhedsbrevene er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.
Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Erik Pohl, email:epo@ast.dk, tlf. 61 89 74 43.

Nyhedsbrevene i deres helhed findes på Arbejds miljøklagenævnets hjemmeside www.arbejdsmiljoeklagenavnet.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 (j.nr. 2014-....-.....).

Nedenfor ses en oversigt over indholdet i de enkelte nyhedsbreve

Nyhedsbrev nr. 01/2013

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

Sag nr. 1

Påbud om at undgå unødigt støj fra en multisav - Partshøring

Sag nr. 2

Afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om at unge under 15 år ikke må arbejde mere end 12 timer ugentligt i uger med skoledage

Sag nr. 3

Påbud om at forebygge vold og trusler ved alenearbejde i forbindelse med indsattes udgangs ledsagelse

Sag nr. 4

Hjemvisning af påbud om at sikre effektivt samarbejde i arbejdsmiljøorganisationen (AMO)

Sag nr. 5

Ophævelse af påbud om, at der ikke må ryges indendørs i en café

Nyhedsbrev nr. 02/2013

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

Sag nr. 1

Ophævelse af påbud om at sikre den fornødne instruktion og oplæring, samt føre tilsyn med ansatte i udgravning

Sag nr. 2

Afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om krav om uddannelse ved svejsning

Sag nr. 3

Hjemvisning af påbud om at anvende effektiv procesudsugning ved spartelarbejde i en slibehal

Sag nr. 4

Ophævelse af påbud om, at der ikke må ryges indendørs i et hotels receptions – og restaurationslokale

Nyhedsbrev nr. 03/2013

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

Sag nr. 1

Afslag på anmodning om at blive godkendt som autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Sag nr. 2

Hjemvisning af påbud om arbejdsmiljørådgiver ved 5 eller flere overtrædelser konstateret ved arbejde på én produktionsenhed

Sag nr. 3

Påbud om at sikre at løft af kasser ved containertømning er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 4

Påbud om psykisk førstehjælp under hensyn til arbejdets art og virksomhedens størrelse

Nyhedsbrev nr. 04/2013

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

Sag nr. 1

Arbejdsmiljølovgivningen overtrådt i forbindelse med brug af skærebrænder i en sakselift i 10 meters højde

Sag nr. 2

Påbud om at en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV) findes i virksomheden og er til rådighed

Sag nr. 3

Ophævelse af påbud om at arbejde med kloakering skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 4

Hjemvisning af påbud om at inddrage sygefravær i en virksomheds arbejdspladsvurdering (APV)

Sag nr. 5

Påbud om at sikre at der ikke ryges på en kostskole

Nyhedsbrev nr. 05/2013

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

Sag nr. 1

Hjemvisning af sag om forsvarlig anvendelse af en maskine

Sag nr. 2

Påbud om at standse arbejde på et tag på grund af fare

Sag nr. 3

Påbud om at standse en praktikants arbejde på et tag

Sag nr. 4

Påbud om at udføre ultralydsscanning forsvarligt

Nyhedsbrev nr. 06/2013

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

Sag nr. 1

Påbud om at sikre forsvarlig manuel håndtering af frugt- og grøntkasser – Hjemvisning af rådgiverpåbud

Sag nr. 2

Påbud om at standse arbejdet med flytning af en borger fra seng til bækkenstol

Sag nr. 3

Påbud om straks at skulle træffe foranstaltninger til at forebygge ulykkesfare fra 10. 000 Volt elektrisk strøm

Sag nr. 4

Hjemvisning af påbud om at imødegå ulykkesrisiko ved en maskine til at bukke rør (rørbukker)

Sag nr. 5

Hjemvisning af påbud om at sikre, at ingen udsættes for støj over støjgrænsen

Sag nr. 6

Hjemvisning af påbud om at sikre mod faren for at få elektrisk stød

Nyhedsbrev nr. 07/2013

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

Sag nr. 1

Hjemvisning af påbud om at der ikke ryges indendørs i en bodega

Sag nr. 2

Påbud om at der ikke må ryges i en varegård på en arbejdsplads

Sag nr. 3

Påbud om effektivt tilsyn med kørsel med gaffeltruck - Hjemvisning af krav om instruktion

Sag nr. 4

Påbud om forsvarlige adgangsveje på en byggeplads -Hjemvisning af påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Sag nr. 5

Påbud om at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri

Sag nr. 6

Ophævelse af påbud om at sikre at nedbrydningsarbejde

Sag nr. 7

Fastholdelse af afgørelse uden påbud om at anvendelsen af en lift ikke skete forsvarligt under et driftsstop

Sag nr. 8

Påbud om at sikre at løft af bagage foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 9

Hjemvisning af påbud om at erstatte et hårprodukt til et mindre farligt produkt

Sag nr. 10

Påbud om procesudsugning i en guld- og sølvforretning

Sag nr. 11

Hjemvisning af afgørelse med afslag på dispensation fra kravet om uddannelse som kedelpasser

Sag nr. 12

Hjemvisning af påbud om håndtering af servicebakker

Nyhedsbrev nr. 08/2013

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

Sag nr. 1

Ophævelse af afgørelse om at arbejdsmiljøloven var overtrådt ved kørsel med en pallestaber

Sag nr. 2

Fastholdelse af afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri med vold og trusler i forbindelse med penge håndtering i en dagligvareforretning

Sag nr. 3

Påbud om at forebygge risikoen for røveri, trusler og traumatiske hændelser i en dagligvareforretning

Sag nr. 4

Påbud om at udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering

Nyhedsbrev nr. 09/2013

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

Sag nr. 1

Fastholdelse af afgørelse om, at temperaturen i en montagehal efter reglerne om faste arbejdssteders indretning skal være tilpasset den menneskelige organisme i arbejdstiden

Sag nr. 2

Fastholdelse af afgørelse om at nedbringe risikoen for røveri med vold og trusler i forbindelse med penge håndtering i en dagligvareforretning

Sag nr. 3

Ophævelse af påbud om forsvarlig håndtering af dunke

Sag nr. 4

Påbud om forsvarlig anvendelse af et CE mærket automatisk højlager

Nyhedsbrev nr. 10/2013

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

Sag nr. 1

Påbud om at sikre at personer ikke styrter i udgravning

Sag nr. 2

Påbud om, at undervisningspligtige unge ikke må arbejde i en udgangskasse i en dagligvarebutik

Sag nr. 3

Påbud om at forebygge vold og trusler om vold som følge af risiko for røveri

Sag nr. 4

Påbud om at sikre forsvarlige arbejdsstillinger ved planteborde

Sag nr. 5

Ophævelse af påbud om at sikre en maskine i pakkeri anvendes fuldt forsvarligt

Sag nr. 6

Påbud om straks at anmelde en arbejdsulykke til Arbejdstilsynet

Sag nr. 7

Fastholdelse af afgørelse uden påbud om at sikre vedligeholdelse og eftersyn af en maskindreven port til en garage

Nyhedsbrev nr. 11/2013

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

Sag nr. 1

Fastholdelse af afgørelse om at forebygge risikoen for røveri og at sikre den fornødne oplæring og instruktion

Sag nr. 2

Hjemvisning af afgørelse om at forebygge risikoen for vold og trusler ved røveri

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at sikre, at løft af frugt- og grøntkasser udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 4

Ophævelse af påbud om at give ansatte en tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion

Sag nr. 5

Ophævelse af påbud om straks at føre effektivt tilsyn

Sag nr. 6

Påbud om at sikre forsvarlige forhold ved arbejde med epoxyprodukter