

Arbejds miljøklagenævnet Årsberetning 2014



Arbejds miljø-
klagenævnet



Arbejdsmiljøklagenævnet

Årsberetning
2014

Indholdsfortegnelse

1. Forord	5
2. Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet.....	6
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager	8
A. Partshøring – På stedet om sikkerhedsuddannelse	8
B. Klagefrist.....	9
C. Hjemvisning	10
D. Ophævelse (annullation)	17
E. Rette modtager af påbud.....	23
F. Instruktion og oplæring	25
G. Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse	28
4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året.....	31
A. Psykisk arbejdsmiljø	31
B. Ergonomi.....	42
C. Arbejdets udførelse.....	45
D. Arbejdsstedets indretning	48
E. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser.....	53
F. Stoffe og materialer - Arbejdspladsbrugsanvisninger	55
G. Anvendelse af tekniske hjælpemidler (Maskiner)	57
H. Arbejdspladsvurdering (ATEX - APV) Eksplosiv atmosfære.....	58
5. Fakta om Arbejdsmiljøklagenævnet	60
Formål og kompetence	60
Sagsbehandling og afgørelse.....	60
Klagefrister og opsættende virkning	61
Information om nævnet.....	61
Medlemmer	62
Personale	63
6. Statistik.....	64
Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde	64
Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype.....	65
Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform.....	65
Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform.....	66
Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid.....	66
7. Nyhedsbreve 2014.....	67
Nyhedsbrev nr. 01/2014	67
Nyhedsbrev nr. 02/2014	67
Nyhedsbrev nr. 03/2014	68
Nyhedsbrev nr. 04/2014	68
Nyhedsbrev nr. 06/2014	69
Nyhedsbrev nr. 07/2014	69
Nyhedsbrev nr. 08/2014	70
Nyhedsbrev nr. 09/2014	71
Nyhedsbrev nr. 10/2014	71
Nyhedsbrev nr. 11/2014	72

1. Forord

Antallet af oprettede sager i 2014 steg til 632 i forhold til 534 sager i 2013, og steg også i forhold til 350 sager i 2012. Det er en stigning i 2014 på 98 sager svarende til 18,4 % flere sager end i 2013.

Antallet af afgjorte sager steg til 482 sager i 2014 i forhold til 418 sager i 2013, svarende til en stigning på lidt over 13 %.

Omgørelsesprocenten faldt til 34 % i forhold til omgørelsesprocenten i 2013 på 36 %, men steg fra 26 % i 2012.

Sager efter lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft den 15. august 2007, var i 2014 på 4 sager, i forhold til 11 sager i 2013, og 9 sager i 2012.

Der er i årsberetningen for 2014 fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende: A) Partshøring, B) Klagefrist, C) Hjemvisning, D) Ophævelse, E) Rette modtager af påbud, F) Instruktion og oplæring, G) Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

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 - Arbejdspladsbrugsanvisning, G) Anvendelse af tekniske hjælpemidler (rulletrappe), H) ATEX- APV (eksplosive atmosfærer).

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2014 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 2014 været 4,7 måneder, hvilket er en længere sagsbehandlingstid set i forhold til, at sagsbehandlingstiden var 3,4 måneder i 2013 og 4,7 måneder i 2012.

Den forholdsvis lave sagsbehandlingstid i 2014 skyldes et stort antal yngre sager ved starten af året, men en større stigning af antallet af sager, som betød ældre sager sidst på året.

Den meget lave sagsbehandlingstid i 2013 skyldtes en unormal situation med et meget lavt antal verserende sager, da Arbejdstilsynet i efteråret 2012 næsten ikke sendte sager over til behandling i nævnet.

Arbejdstilsynet har i 2014 sendt et stort antal sager, som har betydet oprettelse af 632 sager. Det må derfor forventes, at den store stigning i modtagne sager i 2014 omvendt vil betyde, at sagsbehandlingstiden i 2015 vil stige.

København, juli 2015

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 Social- og Indenrigsministeriet, 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, Sundheds- og Ældreministeriet 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

Dette afsnit indeholder udvalgte emner om: A) Partshøring, B) Klagefrist, C) Hjemvisning, D) Ophævelse, E) Rette modtager af påbud, F) Instruktion og oplæring, G) Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

A. Partshøring – På stedet om sikkerhedsuddannelse

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.

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.

Om sikkerhedsuddannelse

Det fremgår af § 9, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af en varighed på 3 dage inden 3 måneder efter valget eller udpegningsen af den pågældende.

Arbejdsgiveren skal herefter tilbyde medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første år svarende til 2 dages varighed og i hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden svarende til 1½ dages varighed. De første 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Det fremgår af § 34, stk. 1, i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.

Arbejdstilsynets klagenævn har i 2013 behandlet flere sager som indeholdt spørgsmålet om partshøring, herunder en sag om mundtlig høring på stedet.

Sagen er refereret nedenfor:

Mundtlig partshøring fundet tilstrækkelig om uddannelsen af arbejdsmiljøorganisationsmedlemmer

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed talte Arbejdstilsynet med virksomhedens arbejdsmiljøleder og to arbejdsmiljørepræsentanter og nogle ansatte, som oplyste, at flere arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlemmer af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, ikke havde gennemført en arbejdsmiljøuddannelse, selv om de havde været medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen i mere end 6 måneder.

Arbejdstilsynet foretog ved afslutningen af besøget en mundtlig høring om de forhold, som tilsynet ville give påbud om, og arbejdsmiljølederen underskrev den besøgsrapport, som Arbejdstilsynet afleverer ved afslutningen af et besøg.

Arbejdstilsynet afgav herefter påbud til virksomheden om at sikre uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

I klagen over påbuddet blev det anført, at virksomheden ikke var blevet hørt skriftligt, inden påbuddet blev afgivet.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn fandt, at virksomheden har været tilstrækkeligt partshørt, inden Arbejdstilsynet traf afgørelse i sagen. Nævnet fastholdt, at virksomheden skal sikre uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

Nævnet fandt det tilstrækkeligt, at Arbejdstilsynet havde hørt virksomheden mundtligt ved tilsynsbesøget, idet sagen vedrører enkle og forholdsvis overskuelige oplysninger om de faktiske forhold, herunder om de medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som Arbejdstilsynet talte med, havde en arbejdsmiljøuddannelse.

Nævnet lægger herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget talte med virksomhedens arbejdsmiljøleder og bad ham om bemærkninger til sagen, ligesom arbejdsmiljølederen underskrev besøgsrapporten, hvor forholdet om manglende uddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer var beskrevet.

Hertil kommer, at det i klagen ikke er anfægtet, at medlemmerne af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation ikke har gennemgået en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.

Nævnet lagde således vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at flere arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlemmer af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, ikke har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse inden 3 måneder efter valget eller udpegningen af det pågældende medlem.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de pågældende medlemmer har været medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen i mere end 6 måneder uden at have gennemgået uddannelsen (**2013-6011-51497 og 2014-6193-06801**).

B. Klagefrist

Klagefristen er efter § 81, stk. 1, i arbejdsmiljøloven 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Nævnet kan efter lovens § 81, stk. 4, behandle en klage, der er modtaget for sent, hvis der er særlige grunde til det.

Nævnet følger en restriktiv praksis på området. Det betyder, at selv en mindre overskridelse af klagefristen ikke kan accepteres, og at en klage derfor afvises.

For sent indkomne klager vil derfor blive afvist, med mindre der er særlige grunde til at behandle klagen.

En virksomhed havde ved e-post på sidste fristdag den 9. april 2014, kl. 16.55 klaget over Arbejdstilsynets afgørelse af 12. marts 2014.

Klagefristen var den 9. april 2014.

Om fristberegning fremgår følgende i Justitsministeriets vejledning om forvaltningsloven (uddrag)

Fristberegning

”212. Ved beregningen af klagefrister, hvis længde er fastsat i dage, tælles den dag, hvor underretningen om afgørelsen er kommet frem, ikke med. Er underretning om afgørelsen f.eks. kommet frem onsdag den 25. marts 1987, udløber en klagefrist på 14 dage således onsdag den 8. april 1987 ved kontortids ophør. Er fristens længde fastsat i uger eller måneder udløber fristen den samme ugedag, som meddelelsen er kommet frem det fastsatte antal uger eller måneder senere. I det ovennævnte eksempel udløber en klagefrist på 4 uger således onsdag den 22. april 1987 ved kontortids ophør.”

Af Arbejdstilsynets hjemmeside www.at.dk fremgik, at Arbejdstilsynet på onsdage har kontortid fra kl. 08.00-16.00. Dette fremgår imidlertid ikke af klagevejledningen eller afgørelsen fra Arbejdstilsynet.

Klagefristen var derfor den 9. april 2014 kl. 24.00, hvorfor virksomhedens klage indsendt den 9. april 2014, kl. 16.55 var rettidig.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet traf i 2014 afgørelse om, at en klage ville blive behandlet, selvom den var indkommet på sidste fristdag efter kontortids ophør.

Klagen var rettidig, fordi Arbejdstilsynet i afgørelsens klagevejledning ikke havde angivet kontortids ophør, eller hvad der forstås ved kontortids ophør. Kontortidene var heller ikke angivet på det anvendte brevpapir.

Den nævnte afgørelse er refereret nedenfor:

Rettidig klage – Klage modtaget på sidste fristdag efter kontortids ophør
Arbejdstilsynet traf afgørelse den 12. marts 2014 med påbud om at sikre tilfredsstillende akustikregulering af 3 gymnastiksale på en skole.

Af klagevejledningen fremgik, at klage over påbuddet kan ske til Arbejds miljøklagenævnet, samt at klagen skal indsendes til Arbejdstilsynet og være modtaget inden fire uger efter, at virksomheden har modtaget påbuddet.

Virksomheden har ved e-post af 9. april 2014, kl. 16.55, klaget over Arbejdstilsynets afgørelse af 12. marts 2014.

Arbejdstilsynets afgørelse af 12. marts 2014 blev sendt til virksomhedens e-boks den 12. marts 2014.

Formanden for Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at klagen vil blive behandlet, da den er rettidig.

Formanden lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsens klagevejledning ikke har angivet kontortids ophør, eller hvad der forstås ved kontortids ophør, samt at Arbejdstilsynet i det anvendte brevpapir ikke har angivet Arbejdstilsynets kontortider. Afgørelsen er truffet efter skriftlig høring af nævnets medlemmer af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6100-25255**).

C. Hjemvisning

Nævnet har igen i 2014 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 3) Uklarhed på grund af manglende sammenhæng mellem beskrivelsen, de anvendte regler og eller begrundelsen.

Et udvalg af de hjemviste sager har været:

Hjemvisning af påbud om forsvarlige køreveje til et aflæsningssted

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på et kommunalt anlægsarbejde, hvor der var sket en arbejdsulykke. Arbejdstilsynet konstaterede, at en virksomhed udførte transport af opfyldningsjord med vogntog ud i anlægget, som var anlagt og indrettet til opfyldning af et vådområde.

En chauffør havde bakket en lastvogn med trailer ud i blødt terræn på en kørevej. Chaufføren var derefter kørt frem for at rette vognen op, men vogntoget væltede ned af skråningen og lagde sig på siden. Chaufføren kom til skade.

Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet med transport af jord med vogntog ikke var fuldt forsvarligt planlagt og indrettet forsvarligt og afgav påbud til lastvognschaufføren om at sikre forsvarlige køreveje frem til aflæsningssted. Påbuddet blev afgivet efter reglerne om bygge- og anlægsarbejde.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle sikre forsvarlige køreveje frem til aflæsningsstedet, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kunne træffes afgørelse om, hvorvidt virksomheden skulle sikre forsvarlige køreveje.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved afgørelsen om, at virksomheden skulle sikre forsvarlige køreveje, blandt andet havde anvendt reglerne i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde.

Nævnet vurderede, at lastbilchauffører med vogntog, som leverer opfyldningsjord til en byggeplads, ikke er omfattet af bekendtgørelse om bygge- og anlægsarbejde.

Nævnet lagde herved vægt på, at vognmandens arbejdsopgave består i at levere opfyldningsjord til en byggeplads. Nævnet lagde desuden vægt på, at vognmanden i klagen oplyste, at chaufføren kommer tilfældigt på anlægget, og at chaufføren således ikke har sin faste gang på byggepladsen.

Nævnet vurderede desuden, at det i øvrigt var uklart, på hvilket grundlag Arbejdstilsynets påbud er afgivet, og lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen under afsnittet om hjemmel havde henvist til både regler om arbejdsstedets indretning og regler om arbejdets udførelse.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynets påbud efter sin ordlyd drejede sig om arbejdsstedets indretning, herunder at sikre forsvarlige køreveje, mens Arbejdstilsynets begrundelse drejede sig om arbejdets udførelse, herunder arbejde med transport af jord.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet i oversendelsesbrevet til Arbejds miljøklagenævnet henviste både til regler om arbejdsstedets indretning og

om arbejdets udførelse. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6033-29778**).

Hjemvisning af påbud om ikke at komme i berøring med farlige maskindele sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en virksomhed havde to umiddelbart identiske automatisk styrede nittemaskiner, som efter det oplyste blev anvendt til at fremstille lange nitter.

Maskinerne var ikke CE-mærkede og af ældre dato. Der var ikke nødstop på maskinerne, og det var muligt at række ind til nittemaskinernes farlige bevægelige dele i form af tandhjulstræk og åbne remtræk mm.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at sikre at ansatte ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige dele ved virksomhedens nittemaskiner, samt et påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til at løse problemet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at ansatte ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige dele ved virksomhedens nittemaskiner, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkelig oplyst.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan der under anvendelsen af nittemaskinerne konkret er en risiko for personskade i forbindelse med arbejdet med at fremstille nitter.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke har oplyst kæde- og remtrækkenes særlige farlighed, med hvilken hastighed kæde- og remtrækkenes på maskinerne kører, ligesom Arbejdstilsynet ikke har oplyst, hvor på maskinerne der konkret er en risiko for personskade.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen alene har angivet Arbejdstilsynets vurdering uden at henvise til hvilke faktuelle forhold, der ligger til grund for denne vurdering. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for påbuddet om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet der ikke er truffet afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, idet nævnet har hjemvist Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om at sikre, at ansatte ikke kan komme i berøring med farlige bevægelige dele ved virksomhedens nittemaskiner. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6040-10997 og 2014-6010-11001**).

Hjemvisning af påbud om brug af høreværn

Arbejdstilsynets var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstatere, at en ansat var beskæftiget ved en møntttæller. Støjen under selve møntttællingen var så høj, at det ikke var muligt at føre en samtale.

Der lå på stedet høreværn, der kunne benyttes samt ørepropper, men den ansatte anvendte ikke nogen form for høreværn under arbejdet.

Den ansatte oplyste, at høreværnet ikke blev benyttet, fordi det ikke sad ordentligt.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at den ansatte altid anvender effektive høreværn under arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviser Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at den ansatte altid anvender effektive høreværn under arbejde ved møntttæller til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse.

Nævnet lagde vægt på, at det af sagen alene fremgik, at støjen under møntttællingen var så høj, at det ikke var muligt at føre en samtale, uden at der blev taget stilling til, om støjbelastningen var på 85dB(A) eller derover.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det ikke fremgik af sagen, hvor længe den ansatte er beskæftiget med arbejdet, hvilket også har betydning for udregningen af støjbelastningen. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6022-55770**).

Hjemvisning af afgørelse om tidsbegrænset dispensation fra reglerne om arbejde med kodenummererede produkter

Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse om, at der blev givet en virksomhed dispensation fra reglerne om arbejde med kodenummererede produkter indtil en bestemt dato uden yderligere krav om etablering af punktudsugning.

Virksomheden klagede over at dispensationen var givet tidsbegrænset og anførte, at virksomhedens materiel lever op til de gældende regler på området, og at en fremtidig ændring i praksis eller ændring i den teknologiske udvikling alene vil føre til en generel ændring af lovgivning på området, hvor virksomheden på lige fod med andre vil være omfattet af en sådan lovændring.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomhedens dispensation fra bekendtgørelse om arbejde med kodenummererede produkter opretholdes indtil en bestemt dato uden yderligere krav om etablering af punktudsugning.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets begrundelse for tidsbegrænsningen af dispensationen fra reglerne om arbejde med kodenummererede produkter var mangelfuld, idet Arbejdstilsynet som begrundelse for tidsbegrænsningen alene havde anført, at der kan komme nye regler eller praksis på området eller ske ændringer i den tekniske udvikling m.v. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6050-57382**).

Hjemvisning af påbud om unødige fysiske belastninger på skæve gulve

Arbejdstilsynet besøgte et stormagasin og besigtigede arbejdsforholdene for de ansatte i salgsarealerne, hvor der sælges parfume og kosmetik.

Arbejdstilsynet konstaterede, at gulvet var skrånende, hvilket gav et skævt underlag at stå på for de ansatte. Arbejdstilsynet målte hældningen på gulvet og kom frem til, at gulvet havde en hældning på mellem 1,8 cm pr. meter og op til 3 cm pr. meter.

Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet ikke kan udføres forsvarligt, da gulvet i et område ikke er plant og derfor var uforsvarligt konstrueret, hvorved medarbejderne står på et skævt underlag og derfor udsættes for en unødigt sundhedsmæssig risiko, der på kort eller langt sigt kan give varige gener i knæ samt lænde- og skulder/nakke-regionen.

Arbejdstilsynet afgav derfor påbud: "Virksomheden påbydes at sikre, at arbejdet i området i parfumeafdelingen udføres forsvarligt og i hensigtsmæssige arbejdsstillinger".

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at undgå unødige fysiske belastninger som følge af skæve gulve i kosmetikafdelingen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse i sagen, da det er uklart, på hvilket grundlag påbuddet er afgivet.

Nævnet lagde vægt på, at påbuddet efter sin ordlyd drejer sig om arbejdets udførelse og om uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, mens Arbejdstilsynets beskrivelse og begrundelse for påbuddet drejer sig om arbejdsstedets indretning, herunder at gulvene under flere af standene i salgsarealet er skrånende og derved ikke vandrette og plane.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen for påbuddet har henvist til både reglerne om arbejdets udførelse og til reglerne om arbejdssteders indretning.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet har anmodet Arbejdsmiljøklagenævnet om at hjemvise sagen til Arbejdstilsynet. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6030-29950**).

Hjemvisning af påbud om instruktion i håndtering af tunge varer

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en trælastforretning og foretog i den forbindelse en rundgang på virksomheden. Ved denne rundgang blev håndtering af tunge varer som fx bordplader og kasser med fliser drøftet.

Det blev oplyst af medarbejdere og ledelse, at arbejdsmiljøgruppen har talt om håndtering af tunge varer, men dette har ikke ført til konkrete instruktioner i, hvordan medarbejderne skal håndtere tunge varer ved fx opfyldning, og når kunder beder om hjælp.

Ledelsen oplyste, at vægten på en bordplade kan være op til 35 kg. Bordpladerne ligger på paller på gulvet, eller er stablet op langs væggen. Løftet foretages således med foroverbøjet ryg og i 3/4 arms afstand fra kroppen.

På den baggrund overvejede Arbejdstilsynet at afgive et påbud og sendte en høring til virksomheden om det konstaterede, og virksomheden oplyste i høringssvaret til Arbejdstilsynet, at det ikke er korrekt, at det ikke har ført til konkrete instruktioner.

Virksomheden oplyste, at virksomheden har udarbejdet en række instruktioner illustreret med billeder, som viser medarbejderne, hvordan arbejdet skal udføres, og ligeledes understreger, hvordan det ikke skal udføres. Virksomheden oplyste desuden, at medarbejderne instrueres herefter, når de varetager opgaver, hvor instruktionen er relevant.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sørge for, at de ansatte, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig instruktion i at udføre håndtering af tunge varer på farefri måde.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har sandsynliggjort, at de ansatte ikke får tilstrækkelig instruktion i at tilrettelægge og udføre håndtering af tunge varer på en farefri måde.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden allerede i høringssvaret havde bestridt, at arbejdsmiljøgruppens samtale om håndtering af tunge varer ikke har ført til konkrete instruktioner i, hvordan medarbejderne skal håndtere tunge varer ved fx opfyldning, og når kunder beder om hjælp.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det i høringssvaret var oplyst, at virksomheden har udarbejdet en række instruktioner illustreret med billeder, som viser medarbejderne, hvordan arbejdet skal udføres, og ligeledes understreger, hvordan det ikke skal udføres. Klageren oplyste desuden, at medarbejderne instrueres, når de varetager opgaver, hvor instruktionen er relevant.

Nævnet fandt derved, at det ikke ud fra det oplyste er muligt at vurdere, om de ansatte får tilstrækkelig instruktion i at tilrettelægge og udføre håndtering af tunge varer på en farefri måde.

Nævnet lagde herved særlig vægt på, at oplysningen om, at der var udarbejdet instruktioner, blev oplyst i forbindelse med høringen inden Arbejdstilsynets afgørelse, og at Arbejdstilsynet i den forbindelse ikke havde forholdt sig til denne oplysning. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6023-13905**).

Hjemvisning påbud om at sikre mod fald og snublen

Arbejdstilsynet konstaterede på en byggeplads, at der i stueetagen i en bygning var en åbning/hul i betonkonstruktionen ned til vandet, som var dækket af krydsfinerplader, som ikke var fastgjort i betongulvet, og som nemt kunne forskubbes, når man stødte på dem, ligesom pladerne var knækkede og ujævne.

Der foregik arbejde og færdsel i gangen over den overdækkede åbning, og at der var tømrere, malere og VVS folk, der arbejdede og færdedes i området.

Arbejdstilsynet vurderede, at de beskæftigede på stedet var udsat for risiko for fald og snublen, idet overdækningen af hullet/åbningen i betondækket ikke var udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og gav en entreprenør på byggepladsen et påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger mod risiko for fald og snublen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, idet sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse i sagen.

Nævnet lagde vægt på, at det er uklart, om påbuddet er givet til virksomheden, som arbejdsgiver for egne ansatte, eller om påbuddet er givet, fordi virksomheden har aftalt med bygherren eller andre arbejdsgivere at iværksætte og vedligeholde samt føre effektivt tilsyn med foranstaltninger for fællesområderne.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen alene havde oplyst, at de ansatte var udsat for en ulykkesrisiko, men ikke oplyst, hvilke ansatte, der arbejdede i området, herunder om der var ansatte fra firmaet A.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse fremgik, at det er A, der har ansvaret for overdækningen af huller i området.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen for strakspåbuddet ikke har henvist til § 6 i bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr.2014-6033-05248**).

Hjemvisning af påbud om forsvarlig indsamling af dagrenovation

Et renovationsfirma havde meddelt Arbejdstilsynet, at de ikke har mulighed for at fjerne årsagen til stikskader i forbindelse med indsamling af dagrenovation i sække ved kilden, idet stikskaderne er knyttet til anvendelse af plastsække til indsamling af affald i de berørte områder i en kommune.

Arbejdstilsynet gav derfor påbud til kommunen om at medvirke til at sikre, at indsamlingen af dagrenovation i sække kunne udføres på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde af renovationsfirmaet og deres ansatte. Ved en administrativ fejl blev påbuddet ikke forsynet med klagevejledning.

Kommunerne indsendte planer for afhjælpende foranstaltninger, herunder en overgang fra sække til spande.

Efterfølgende fulgte Arbejdstilsynets tilsynsførende indsamlingsarbejdet i kommunen i et par tilfælde, og så flere eksempler på, at sække var gennembrudt af skarpe eller spidse genstande, blandt andet glasskår. De tilsynsførende konstaterede også, at det i praksis ikke var muligt for skraldemanden at undgå kontakt med affaldssækken, når denne blev løftet ud af affaldsstativet og over på en kærre.

Arbejdstilsynet traf derfor afgørelse om, at påbuddet til kommunen ikke kunne anerkendes som fuldt efterkommet, og udsatte derfor fristen på nogle fastsatte betingelser, idet Arbejdstilsynet erkendte, at det ville tage tid at løse problemet.

Kommunen klagede både over det tidligere påbud og over afgørelsen med ny frist og de fastsatte betingelser.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at klagen over det tidligere påbud skulle behandles, selvom klagen først blev afgivet længe efter lovens klagefrist på fire uger. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke var ledsaget af en klagevejledning med oplysning om klagefristen. Afgørelsen om at klagen skulle behandles, blev truffet af et enigt nævn.

Nævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at kommunen skulle medvirke til at sikre, at indsamlingen af dagrenovation i sække kunne udføres på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde.

Afgørelsen blev truffet, fordi et flertal på 6 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst, da Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, om det var kommunens affaldssystem med plastsække, der var årsag til, at indsamlingen af dagrenovation ikke kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet ophævede afgørelsen om at udsætte fristen for påbuddet på nogle fastsatte betingelser, idet det samme flertal ikke fandt grundlag for afgørelsen med fristudsættelse, da det oprindelige påbud blev hjemvist til Arbejdstilsynet.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 5 medlemmer fandt, at der var grundlag for at fastholde Arbejdstilsynets afgørelse om, at kommunen skulle medvirke til at sikre forsvarlig indsamling af dagrenovation, idet mindretallet fandt, at sagen var tilstrækkeligt oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse.

Mindretallet fandt på den baggrund, at der også var grundlag for at fastholde Arbejdstilsynets afgørelse om at udsætte fristen (**j.nr. 2014-6020-48710, 2014-6100-19812, 2014-6101-19813**).

Hjemvisning af påbud om forsvarlig anvendelse af en flaskeautomat

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i en dagligvarebutik, at der i butikkens flaskerum var opstillet en flaskeautomat, og at der ikke var afskærmning omkring drejesneglen på maskinen. Bag drejesneglen vurderede Arbejdstilsynet, at der var blotlagte roterende metaldele, der ved rotation kørte tæt imod hinanden. Det blev oplyst af ledelsen, at personalet arbejder i flaskerummet dagligt.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre forsvarlig anvendelse af flaskeautomaten.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde oplyst, hvordan der var en risiko ved anvendelsen af flaskeautomaten, herunder om de bevægelige maskindele var farlige.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det var uklart, om nogle konstaterede skruehuller faktisk viste, at der var afmonteret en sikringsdel i form af afskærmning, og om flaskeautomaten blev anvendt uden denne.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det i klagen var oplyst, at både klager og leverandøren af flaskeautomaten havde testet maskinen ved at lade fingre og hænder komme i kontakt med de bevægelige maskindele, som blot stoppede uden skade til følge.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde forholdt sig til klagers oplysning om, at de bevægelige maskindele blot stoppede ved kontakt med disse. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**J.nr.2013-6041-54473**).

D. Ophævelse (annullation)

Nævnet har i 2014 ophævet (annulleret) flere afgørelser på grund af væsentlige retlige eller faktiske mangler.

Ophævelse (annullation) vælges, hvor Arbejds miljøklagenævnet 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 2014 ophævet afgørelser på følgende områder:

Ophævelse af påbud om at sikre, at personer med psoriasis ikke arbejder med epoxyprodukter

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en beskæftiget arbejdede med et epoxyprodukt, og at produktdatabladet for produkter foreskrev, at personer med eksem ikke måtte arbejde med produktet.

Den pågældende, som arbejdede med epoxyprodukterne havde en form for eksem i håndfladerne på begge hænder. Han oplyste at det ikke var eksem, men psoriasis, han havde på håndfladerne. Desuden oplyste han, at det var i perioder, han havde psoriasis i udbrud.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om straks at sikre, at personer med psoriasis ikke arbejder med epoxyprodukter.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden straks skulle sikre, at personer med psoriasis ikke arbejder med epoxyprodukter, idet nævnet ikke fandt, at der var grundlag for et påbud om at skulle sikre, at personer med psoriasis ikke arbejder med epoxyprodukter.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at psoriasis kan sidestilles med eksem og derfor er omfattet af reglen om, at personer, der har eksem, ikke må arbejde med epoxyharpikser.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at psoriasis er en anden sygdom end eksem og har sin egen diagnose. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6050-56966**).

Ophævelse af påbud om at en dagligvarebutik skulle sikre effektivt tilsyn med brug af dropboks i kasselinjen

Arbejdstilsynet besøgte en dagligvarebutik og konstaterede, at en medarbejder sad i kasselinjen og ekspederede kunder, men at der i den åbne kasselinje ikke blev anvendt dropboks, da denne ikke var placeret i kasselinjen.

Arbejdstilsynet afgav derfor et påbud om straks at sikre effektivt tilsyn med brug af dropboks i kasselinjen i butikken.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for Arbejdstilsynets påbud om, at en dagligvarebutik skulle sikre effektivt tilsyn med brug af dropboks i kasselinjen, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at der på tilsynstidspunktet var en unødigt fare i forhold til røveri ved, at dropboksen endnu ikke var isat i kasselinjen.

Nævnet fandt, at der ikke var indtrådt et krav om effektivt tilsyn med dropboksen, idet kassebeholdningen på tilsynstidspunktet var lav, og arten af sedler i kasseindsatsen ikke var oplyst. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6020-49088**).

Ophævelse af påbud om at forebygge vold og trusler om vold ved røverier i forbindelse med håndtering af penge i en dagligvarebutik

Arbejdstilsynet fik ved et tilsynsbesøg i en butik oplyst af lederen, at alle kassemedarbejderne opbevarer egen nøgle til kassette og dropboks i egen lomme, og at medarbejderne transporterer penge fra kassetten til kontor i aflåst kasse og dropboks, samtidig med at de har nøglerne til pengene i lommen.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der skiltes med, at butikken har pengeskab med tidslås, hvilket ikke er i overensstemmelse med de faktiske forhold. Det blev desuden oplyst, at butikken har været udsat for to væbnede røverier.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophæver påbuddet om, at virksomheden skal forebygge vold og trusler om vold ved røverier i forbindelse med arbejdet med kontanthåndtering, idet nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler om at forebygge risikoen for røveri.

Nævnet lagde herved vægt på, at det forhold, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af filiallederne fik oplyst, at alle kassemedarbejderne opbevarer egen nøgle til kassette og dropboks i egen lomme, ikke i sig selv indebærer en risiko, når transporten i øvrigt foregår diskret.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det forhold, at det af filiallederen blev oplyst, at medarbejderne transporterer penge fra kassetten til kontor i aflåst kasse og dropboks samtidig med, at de har nøglerne til pengene i lommen, ikke i sig selv indebærer en risiko, når transporten foregår diskret.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det forhold, at der skiltes med, at butikken har pengeskab med tidslås, hvilket ikke er i overensstemmelse med de faktiske forhold, ikke alene kan være et tilstrækkeligt grundlag for påbuddet om at forebygge risikoen ved arbejdet med kontanthåndtering.

Nævnet bemærkede til det, at butikken har været udsat for to væbnede røverier, at denne oplysning ikke alene kan danne grundlag for påbuddet, idet Arbejdstilsynet ikke har foretaget en konkret risikovurdering i forhold til sammenhængen mellem de konkrete røverier og de konkrete faktiske forhold. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6024-13965**).

Ophævelse af påbud om forsvarligt løft af mælkekasser

Ved et tilsynsbesøg i en butik konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat løftede 28 mælkekasser med en vægt på 16 kg i 3/4 arms rækkeafstand fra containere til kølemontre. I den forbindelse blev der på stedet foretaget partshøring af butikschefen.

Af besøgsrapporten udfærdiget ved tilsynsbesøget og givet i kopi til virksomheden fremgår de konstaterede faktiske forhold. Virksomhedens repræsentant under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg havde således mulighed for på stedet at kommentere oplysningerne.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sikre, at løft af mælkekasser i butikken udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver-virksomhed.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede og anførte, at der ikke er foretaget en skriftlig høring, hvilket er en forudsætning for afgivelse af et rådgivningspåbud, og at Arbejdstilsynet ikke har undersøgt, hvorvidt arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, hvorfor der ikke er grundlag for rådgivningspåbuddet.

Virksomheden anførte desuden, at påbuddet vedrører løft baseret alene på colli's vægt og en rækkeafstand på $\frac{3}{4}$ arm uden en nøjere beskrivelse af løfteteknikken og uden den fornødne inddragelse af løftearbejdets frekvens og varighed, hvorfor grundlaget for påbuddene savnes.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddet om, at virksomheden skulle sikre, at løft af mælkekasser i butikken udføres fuldt forsvarligt, idet nævnet fandt, at mangelfuld partshøring medfører, at påbuddet er ugyldigt og derfor skal ophæves.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet har afgivet påbuddet uden forudgående høring af virksomheden, og at virksomheden ikke er enig i Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold vedrørende løft af mælkekasser.

Nævnet fandt, at en tilstrækkelig høring kunne have haft den betydning, at Arbejdstilsynet havde truffet en anden afgørelse.

Nævnet har behandlet sagen efter de forvaltningsretlige principper om partshøring, hvorefter manglende partshøring som hovedregel medfører ugyldighed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for påbuddet om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet, da der således ikke er truffet afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, idet nævnet ophævede påbuddet om at sikre, at løft af mælkekasser i butikken udføres fuldt forsvarligt.

Afgørelsen med ophævelse af begge påbud blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6023-18149 og 2014-6010-18152**).

Ophævelse af påbud om risikoen for vold og trusler ved røveri

Arbejdstilsynet besøgte en dagligvarebutik, der havde været udsat for røveri to gange. Ledelsen oplyste, at kassemedarbejderne starter med 4.000 kr. i kassetten ved starten af en vagt. Kassetten transporteres af kassemedarbejderen fra baglokalet til kassen med låget "klikket i". Kassetten er ikke aflåst under transporten fra baglokalet til kassen. Kassemedarbejderne er instrueret i, at der som hovedregel kun må være 4.000 kr. i kassetten.

En cashbox er låst fast i kasseenhederne. Den pengeskabsansvarlige har nøglen til cashboxen. Kassemedarbejderen og den pengeskabsansvarlige går sammen medbringende både kassette og cashbox til baglokalet, hvor den pengeskabsansvarlige derefter låser cashboxen op.

Det blev oplyst, at transport af kassette og cashbox fra kassen til baglokalet foregår i åbningstiden op til 3-4 gange dagligt. Transport af kassette og cashbox fra kassen til baglokalet foregår ad gangarealet mellem supermarkedets fire kasser og vinduerne ud mod parkeringspladsen.

Ledelse og medarbejderen oplyser yderligere, at der ofte er kunder i området, når kassette og cashbox transporteres fra kassen til baglokalet.

Arbejdstilsynet konstaterede, at døren til baglokalet er placeret mellem kasseområdet og vinduerne ud mod parkeringspladsen, og at cashboxene er gule ligesom selve kasseenhederne.

Om virksomhedens forebyggelse blev det oplyst, at der findes alarmeringsknapper i kasserne, og at disse testes flere gange årligt.

Nye medarbejdere instrueres i sikker pengehåndtering, og hvordan de skal forholde sig ved røveri. Der afholdes et årligt møde, hvor procedurer angående blandt andet forebyggelse og håndtering af røveri repeteres.

Kassetten gøres klar før vagt og tælles op efter vagt i baglokalet bag låst dør. Kassemedarbejderne har hverken adgang til cashboxens indhold eller til at låse den fri af kasseenheden.

Butikken har et pengeskab, hvori pengeposer med de optalte penge droppes, og som de ansatte ikke har adgang til.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler i forbindelse med røveri i butikken.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke har godtgjort, at virksomheden ikke planlægger, tilrettelægger og udfører arbejdet, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvaret.

Nævnet lagde vægt på, at det forhold, at den pengeskabsansvarlige og kassemedarbejdere ved vagtskifte går igennem butikken med henholdsvis cashboxen og kassetten, ikke i sig selv indebærer en risiko, når transporten som i sagen foregår diskret.

Nævnet vurderede i den forbindelse, at det forhold, at transporten af pengene i cashboxen foregår i en gul cashbox, ikke i sig selv gør, at transporten ikke er diskret.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det forhold, at den pengeskabsansvarlige bærer nøgle, som passer til både at låse cashboxen fri fra kassen og til at åbne cashboxen, ikke i sig selv indebærer en risiko, når pengehåndteringen foregår diskret.

Nævnet lægger til grund for afgørelsen, at virksomheden har gjort flere tiltag for at forebygge røveri i butikken, og at Arbejdstilsynet i begrundelsen for påbuddet har oplyst, at der ikke forekommer synlig pengehåndtering. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6024-08378**).

Ophævelse af afgørelse uden påbud om at arbejdsmiljøloven var overtrådt i forbindelse med en arbejdsulykke sket ved løft af store glasplader

Arbejdstilsynet gennemførte tilsynsbesøg på en byggeplads for at undersøge en arbejdsulykke ved flere besøg. Ved første besøg var der ikke nogen medarbejdere tilstede fra tilskadekomnes virksomhed, men Arbejdstilsynet blev vist hen til ulykkesstedet af andre håndværkere på stedet.

Det kunne konstateres, at der var et stort skydedørsparti, hvor skydedøren midlertidigt var forsynet med sammenskruede USB plader, der dækkede et hul indvendigt i skydedørs-rammen. Pladernes samlede areal var i alt 6,6 m².

Ved et senere besøg besøgte Arbejdstilsynet byggepladsen igen, hvor det kunne konstateres, at de sammenskruede USB plader var udskiftet med vinduesglas.

Det blev oplyst, at der havde været 4 medarbejdere med på arbejdsopgaven med at skifte USB pladerne ud med vinduesglas, og at det ikke var normalt med vinduesglas. Der var ikke nogen tekniske hjælpemidler til rådighed for udførelsen af opgaven.

Det blev desuden oplyst, at der, da ulykken indtraf, var en uformel instruks om, at man ikke løfter på mere end én USB plade ad gangen. Alle de medarbejdere, som skulle hjælpe med at få USB pladerne ud, var ikke klar til løftet, da skadelidte begynder at trække i USB pladerne.

Skadelidte havde den ene hånd under USB pladerne, da de glider ud af skydedørsrammen og ned på skadelidtes fingre. Skadelidte trak herefter som refleks sin hånd til sig. Skadelidte havde ikke handsker på, da ulykken indtraf.

Virksomheden meddelte ved det sidste besøg, at den har bragt forholdene i orden, idet der er lavet nye/ændrede procedurer for håndtering af sammenskruede USB plader og store glasplader. De nye/ændrede procedurer er meldt ud til alle virksomhedens ansatte, og det er indskærpet, at procedurerne skal følges.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund en afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler om, at arbejdet med flytning af sammenskruede USB plader ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler, idet nævnet ikke fandt det tilstrækkeligt oplyst, om det var manglende instruktion eller den måde, hvorpå arbejdet blev udført på, som var Arbejdstilsynets grundlag for vurderingen af, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovens regler.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet havde oplyst, at virksomheden har bragt forholdene i orden, idet der er lavet nye/ændrede procedurer for håndtering af sammenskruede USB plader og store glasplader, ligesom Arbejdstilsynet i begrundelsen for afgørelsen har anført, at der, da ulykken indtraf, var en uformel instruks om, at man ikke løfter på mere end én USB plade ad gangen, men at denne uformelle instruks ikke blev fulgt.

Arbejdstilsynet har desuden til nævnet oplyst, at Arbejdstilsynet har accepteret, at virksomheden har løst arbejdsmiljøproblemet ved instruktion og planlægning.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i hjemmelsgrundlaget har henvist til bestemmelser, der vedrører arbejdsgiverens instruktionspligt, ligesom Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har begrundet, hvordan arbejdsgiveren har tilsidesat instruktionspligten.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at en arbejdsulykke ikke i sig selv kan begrunde en tilsidesættelse af instruktionspligten.

Nævnet lagde endelig vægt på, at beskrivelsen ikke oplyser om, hvor mange plader, der blev løftet på én gang, og hvordan løft af flere plader medfører en overtrædelse af reglerne om, at arbejdet ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**J.nr.2013-6033-06563**).

Ophævelse af påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver vedrørende løft af multiplader og sække

Under tilsynsbesøget fik Arbejdstilsynet oplyst af de ansatte, at de i forbindelse med arbejdet manuelt håndterede to til tre 25 kg sække med multipladelim fra en palle på gulvet til en murerbalje. Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der var placeret 56 multiplader på en palle.

Arbejdstilsynet konstaterede ikke arbejdet ved selvsyn, men fik en ansat til at vise, hvordan han løftede henholdsvis multiplader og sække med multipladelim, dog uden at den ansatte foretog selve løftene.

Virksomhedens ledelsesrepræsentant bekræftede pr. telefon, hvilken opgave der blev udført af de ansatte, og at arbejdet skulle foretages i otte lejligheder.

Ledelsesrepræsentanten bekræftede antal paller med multiplader, og at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed, samt at multipladerne vejede 12,84 kg.

Arbejdstilsynet oplyste, at selve den demonstration af løftene, som Arbejdstilsynet fik forevist, ikke blev beskrevet for virksomhedsrepræsentanten, som derfor ikke havde bekræftet måden, de ansatte udførte arbejdet på.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbuddene om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå i forbindelse med de to strakspåbud. Nævnet fandt, at der ikke var grundlag for at afgive disse påbud, idet Arbejdstilsynet ikke havde konstateret, om virksomheden havde overtrådt reglerne i forbindelse med løft af multiplader og sække med multipladelim.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke ved selvsyn havde konstateret de pågældende løft, men fik de ansatte til at vise, hvordan der blev løftet, og at Arbejdstilsynet havde beskrevet måden for en ledelsesrepræsentant, som derfor ikke havde bekræftet løftene. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6010-20581**).

Ophævelse af påbud om at sikre forsvarlig forflytning af personer

Arbejdstilsynet observerede ved et tilsynsbesøg på en arbejdsplads, at en virksomheds ansatte kørte liggende sygetransport. De ansatte udførte i den forbindelse manuelle forflytninger af borgere fra seng til bære og fra bære til seng.

Ved en forflytning blev et glidelagen lagt lidt ind under borgeren, dækkende fra skuldre til hofte og så ud midt mellem bære og seng. Det blev oplyst, at borgeren vejede cirka 80 kg.

Ved en anden forflytning blev to glidebrædder lagt ind under borgeren.

Den ene medarbejder stod ved båresiden, og den anden medarbejder stod ved sengesiden. Hver medarbejder tog fat i lagenet med begge hænder, hvorefter de trak og skubbede borgeren fra bære til seng og retur igen.

Arbejdstilsynet beskrev arbejdet således, at borgeren ikke hjalp til under forflytningerne, og at de ansatte arbejdede med kraftigt foroverbøjet ryg, helt strakte arme og med stor kraftanstrengelse under begge forflytninger. Denne forflytningsteknik anvendes flere gange dagligt på forskellige borgere. Nogle kan hjælpe en hel del til selv.

Arbejdstilsynet vurderede, at der ikke blev anvendt egnede tekniske hjælpemidler under forflytningerne, og traf derfor afgørelse med påbud om, at virksomheden skal sikre, at forflytning af borger planlægges, tilrettelægges og udføres, så det foregår sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og uden risiko for pludselige belastninger.

Risikoen ved forflytning af borger skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af egnede tekniske hjælpemidler.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn ophævede afgørelsen, idet nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke havde sandsynliggjort, at arbejdet med forflytning af borger ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet fandt derved, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde sandsynliggjort, at arbejdet faktisk blev udført med en så kraftigt foroverbøjet ryg, med helt strakte arme og en så stor kraftanstrengelse, at arbejdet ikke foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (**2013-6023-31969**).

E. Rette modtager af påbud

Arbejds miljøklagenævnet har i flere sager truffet afgørelse om modtageren af et påbud er rette modtager.

Det drejer sig om sager, hvor klageren særskilt anfører ikke at være rette modtaget, f.eks. fordi pågældende ikke er arbejdsgiver for de beskæftigede, som påbuddet vedrører, eller fordi klageren mener, at andre har et ansvar for overtrædelsen, som for eksempel en maskine eller et teknisk hjælpemiddel, der ejes eller er opstillet af andre.

Udgangspunktet i disse sager er som regel arbejdsmiljølovens hovedbestemmelser, som efter sin ordlyd ikke stiller krav om, at en overtrædelse skal være begået af en arbejdsgiver.

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

Det fremgår af § 45, stk. 1, i samme lov, at maskiner skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

Ansvar for arbejdskraft stillet til rådighed af en anden virksomhed

Det fremgår af § 21, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at en virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

Nedenfor er refereret to sager, hvor nævnet tog stilling til, om en virksomhed var rette modtager af påbud:

Påbud til rette modtager om forsvarlig anvendelse af en teleskoplæsser

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at to beskæftigede befandt sig i en teleskoplæsser med kurv. Personerne anvendte ikke line eller sele i liften og oplyste Arbejdstilsynet om, at de ikke var blevet instrueret heri forud for anvendelsen af teleskoplæsseren.

Virksomheden fik herefter påbud om, at virksomheden straks skal sikre, at teleskoplæsseren anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt påbud om straks at sikre, at de beskæftigede er instrueret forud for anvendelse af teleskoplæsseren.

Virksomheden klagede over afgørelserne. Virksomheden mente, at der var tale om kontraktarbejde, hvor de beskæftigede arbejdede for en anden virksomhed.

Et enigt Arbejdsmiljøklagenævn fandt, at virksomheden var rette modtager af afgørelserne, og fastholdt begge påbud, som skulle efterkommes straks.

Nævnet lagde vægt på, at det er virksomheden, der har planlagt og tilrettelagt arbejdet med teleskoplæsseren og ladet det udføre uden anvendelse af sele i liften uden at give de beskæftigede tilstrækkelig instruktion.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at det var virksomheden, der havde stillet teleskoplæsseren til rådighed, ligesom det var virksomheden, der leverede materialer, og det var virksomheden, der havde sat de beskæftigede til at udføre arbejdet på det pågældende sted.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at de to beskæftigede, som virksomheden havde sat til at arbejde i en teleskoplæsser med kurv, arbejdede i 7 meters højde uden at anvende line eller sele i liften.

Nævnet lagde endelig vægt på, at de to beskæftigede, som virksomheden havde sat i arbejde, og som befandt sig i teleskoplæsseren, oplyste, at de ikke forud for anvendelsen af teleskoplæsseren var blevet instrueret i brugen af teleskoplæsseren og anvendelsen af sikkerhedsudstyr (**2013-6042-45747, 2013-6020-45748 og 2013-6199-06687**).

Påbud til rette modtager om at sikre mod nedstyrtningsfare fra et stillads

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads på baggrund af en ulykke sket samme dag om formiddagen. En ansat fra en virksomhed A var faldet cirka 4,5 meter ned fra et hængestillads.

Ulykken skete, idet dækkene/gulvet på stilladset lå løst oven på hinanden, og da tilskadekomne trådte bagud på hjørnet af dækket/gulvet, vippede det, og tilskadekomne styrtede ned igennem stilladset, fordi gulvet/dækket var ustabil og lå løst.

Virksomhed B var hovedentreprenør på byggepladsen og havde det overordnede ansvar på byggepladsen, ligesom det var virksomhed B, der havde opsat stilladset på byggepladsen.

Virksomhed B havde hyret virksomhed C til at levere beton til byggepladsen, men da C's pumpe var optaget, hyrede C en pumpe, inklusive bemanning af virksomhed A.

Det var beton fra virksomhed C, der blev leveret til byggepladsen ved hjælp af virksomheds A's pumpe og mandskab, herunder skadelidte ved ulykken.

Arbejdstilsynet traf på baggrund af ulykkesundersøgelsen afgørelse med påbud til skadelidtes arbejdsgiver virksomhed A om straks at sikre ansatte mod nedstyrtning og gennemstyrtning fra stilladset på byggepladsen.

Virksomhedens advokat havde i klagen anført, at det var virksomhed B, som var hovedentreprenør på byggepladsen og havde det overordnede ansvar på byggepladsen, ligesom det var virksomhed B, der havde opsat stilladset på byggepladsen.

Et enigt Arbejds miljøklagenævn fandt, at virksomhed A er rette modtager af afgørelsen og fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomhed A straks skulle sikre ansatte mod nedstyrtning og gennemstyrtning fra stilladset på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhed A i forbindelse med levering af beton ved hjælp af virksomhedens pumpe har ladet en af virksomhedens ansatte benytte et stillads, som ikke var forsvarligt opstillet, idet stilladsets dæk/gulv lå løst oven på hinanden, ligesom stilladset ikke havde et rækværk med den fornødne styrke.

Nævnet bemærkede til klagen, at uanset at virksomhed A ikke selv har opsat stilladset, er det fortsat arbejdsgiverens ansvar at sikre, at arbejdet er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden var derfor rette modtager af afgørelsen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at en af virksomhedens ansatte arbejdede på et 4,5 meter højt stillads, og på at Arbejdstilsynet konstaterede, at dækkene/gulvene på stilladset lå løst oven på hinanden med deraf følgende risiko for at falde ned.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at det etablerede rækværk ikke var forsvarligt, idet det ikke havde den fornødne styrke **(2013-6033-45757)**.

F. Instruktion og oplæring

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

Det fremgår af § 17, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, og sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Det fremgår af § 18, i arbejdsmiljøloven, at 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.

Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med ansættelsen, forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne, indførelse eller ændring af arbejdsudstyr og indførelse af ny teknologi.

Den nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter og skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet flere sager i 2014, hvor Arbejdstilsynet har givet påbud både om at sikre tilstrækkelig instruktion af de ansatte og om oplæring.

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.

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

Sagerne er refereret herunder:

Påbud om straks at sikre tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion i arbejdet som slusemand

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, hvor en ansat fra en virksomhed var kommet i klemme mellem en maskine og et autoværn.

Den ansatte var trådt frem foran et autoværn i forbindelse med, at maskinen var ved at afsætte en palle. Den ansatte ville flytte plastik, som sad foran en scanningkode og var ikke vant til at være makker med den ansatte, som førte maskinen.

Føreren af maskinen havde fokus på palletten og havde ikke set, at skadelidte havde forladt det sikre område bag autoværnet. Den skadelidte udførte arbejdsopgaven som slusemand cirka 1 gang om måneden som afløser ved sygdom eller fridage hos kollegaer, og han var ikke instrueret i den specifikke opgave som slusemand.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle sikre tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion i at udføre arbejdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden straks skulle sikre tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion i at udføre arbejdet som slusemand, idet nævnet fandt, at den ansatte ikke havde fået en tilstrækkelig instruktion i at udføre arbejdet som slusemand på en farefri måde.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg af virksomhedens to arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentant fik oplyst, at den ansatte ikke var instrueret i den specifikke opgave som slusemand. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6020-47904**).

Påbud om tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, som var sket under forberedelserne til modtagelse af noget salpetersyre, som i den forbindelse skulle flyttes fra en tankvogn tilhørende firmaet A til en beholder tilhørende firmaet B.

Det blev oplyst, at en ansat fra firmaet B havde fået salpetersyre i ansigtet under adskillelse af en slangekobling, som var placeret på tankvognen, der tilhører firmaet A.

Det blev oplyst af chaufføren at tankvognen tilhørende firmaet A, at tilskadekomne ansat hos firmaet B var en af to ansatte fra firmaet B, som normalt udførte opgaven med at overvåge modtagelse af salpetersyre.

Det blev oplyst af Politiet, at chaufføren havde oplyst, at firmaet B's medarbejder havde adskilt en slangekobling på tankvognen, hvorved han havde fået salpetersyre ud i ansigtet, idet en ventil på toppen af tankvognen havde stået åben, hvilket havde medført, at der stod syre i slangekoblingen, som blev adskilt.

Chaufføren forklarede, at det var normalt, at der kunne stå syre i slangekoblingen, som i forbindelse med ulykken var blevet adskilt af tilskadekomne, og at proceduren, der blev anvendt af de ansatte fra firmaet A, var, at man forsigtigt løsede en kobling på røret til slangen og drænedede salpetersyren ud af koblingen og ned på jorden.

Ledelsen fra firmaet B oplyste, at ledelsen ikke vidste, om tilskadekomne var instrueret i opgaven med at betjene tankvognen med salpetersyre fra firmaet A. Ledelsen kendte ikke til betjeningen af tankvognen og fører ikke tilsyn med arbejdet med påfyldning af salpetersyre. Ledelsen kunne ikke fremvise en brugsanvisning angående tankvognen.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om straks at sikre, at ansatte som betjener tankvogne med saltsyre får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring.

Virksomhedens partsrepræsentant anførte i klagen, at virksomheden ikke har ansvaret for forhold, der er knyttet til tankvognen, og hverken ledelsen eller medarbejderne skal kende til betjeningen heraf.

Det blev desuden anført, at den tilskadekomne medarbejder havde modtaget instruktion i funktionen. Af instruktionen fremgik det, at medarbejderen kun havde opgaver i forbindelse med overvågningen af modtagelse af salpetersyre. Medarbejderen havde derimod ikke opgaver knyttet til betjeningen af tankvognen.

Endelig blev det anført, at det ikke er korrekt, at der ikke føres tilsyn med påfyldningen af salpetersyre, idet repræsentanter for ledelsen hos firma B løbende fører tilsyn med arbejdet i virksomheden og griber ind ved overtrædelse af de interne procedurer.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med en ændret begrundelse, således at virksomheden straks skal sikre, at ansatte, som modtager tankvogne med salpetersyre, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring i at udføre arbejdet på en farefri måde.

Nævnet lagde således vægt på, at virksomheden på tilsynstidspunktet havde en instruktion i arbejdet med modtagelse af tankvogne med salpetersyre, men at der kunne være tvivl om, hvorvidt den ansatte havde opgaver knyttet til betjeningen af tankvognen.

Nævnet lagde til grund, at det fremgik af Arbejdstilsynets påbud, at chaufføren fra firmaet B oplyste, at den tilskadekomne fra firmaet B havde adskilt slangekoblingen på tankvognen, hvorved han havde fået salpetersyre ud i ansigtet, og at en ventil på toppen af tankvognen havde stået åben, hvilket havde medført, at der stod syre i slangekoblingen.

Nævnet lagde desuden til grund, at det af en efter påbuddet ny og revideret instruktion fremgik, at virksomhedens ansatte udelukkende varetager overvågningsopgaver under aflæsningen og under ingen omstændigheder må betjene andet udstyr på tankbilen end nødsstoppet i tilfælde af en uforudset hændelse.

Bemærkninger til klagen:

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede til klagen, at den foreliggende instruktion på tilsynstidspunktet var fra 2009, og at der ved læsning heraf kunne være tvivl om, hvorvidt den ansatte ved modtagelsen havde opgaver knyttet til betjeningen af tankvogne.

Det fremgår først af den senere instruks, som virksomheden har udarbejdet og indsendt sammen med tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet.

Nævnet vurderede på denne baggrund, at den ansatte på tilsynstidspunktet ikke havde fået tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.

Nævnet bemærkede endelig, at spørgsmålet om ledelsens tilsyn med den ansattes opgaver med overvågning af modtagelse af salpetersyre ikke er af relevans for afgørelsen, som vedrører instruktion og oplæring af den ansatte. Nævnet har på den baggrund ikke inddraget dette spørgsmål i sin afgørelse. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6020-08131**).

G. Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse

Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse tillagde den 1. februar 2007 Arbejds miljøklagenævnet kompetence som klageinstans i forhold til ansøgninger og tilbud, der på grund af formkrav og retningslinjer administrativt afvises af sekretariatet for fonden.

Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses midler anvendes til formålene forebyggelse, fastholdelse og inklusion på arbejdsmarkedet.

Der kan ydes støtte til følgende indsatser:

- 1) Indsatser, der forebygger fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker og erhvervssygdomme.
- 2) Indsatser, der bidrager til at fastholde seniorer samt medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller bidrager til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter sygdom.
- 3) Indsatser, der bidrager til inklusion på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af § 24 stk. 1, i lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, at fondens sekretariat fastsætter retningslinjer om ansøgningers indhold og form samt retningslinjer for udbetalinger.

Det fremgår af § 24, stk. 2, i loven, at sekretariatet påser, at de fastsatte retningslinjer er overholdt. Ansøgninger og tilbud, der ikke opfylder formkravene, afvises af sekretariatet.

Det fremgår af § 34, i loven, at afgørelser, som efter denne lov er truffet af fonden, ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Afgørelse efter § 24, stk. 2, kan dog indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden 4 uger efter, at ansøgningen eller tilbuddet er blevet afvist.

Om fleksjobbonus

Ifølge § 1, i bekendtgørelsen om fleksjobbonus kan der udbetales en fleksjobbonus til arbejdsgivere, som har ansat en person i fleksjob efter reglerne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og hvor det er aftalt, at der udbetales løn for en arbejdstid på 10 timer eller mindre om ugen.

Arbejdsmiljøklagenævnet behandlede i 2014 en sag om, at en ansøgning om fleksjobbonus ikke var sket digitalt via fondens hjemmeside.

Spørgsmålet i sagen var, om Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i en bekendtgørelse kan fastsætte et krav om, at ansøgningen kun modtages via Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses hjemmeside eller virk.dk.

Ifølge § 32 a, i forvaltningsloven fremgår, at vedkommende minister kan fastsætte regler om ret til at anvende digital kommunikation ved henvendelser til den offentlige forvaltning og om de nærmere vilkår herfor, herunder fravige formkrav i lovgivningen, der hindrer anvendelsen af digital kommunikation.

Forvaltningslovens § 32 a åbner alene op for, at der kan fastsættes regler, der giver borgeren en ret til at kommunikere digitalt med det offentlige, men ikke mulighed for at fastsætte en pligt for borgeren til at kommunikere digitalt.

Spørgsmålet i sagen var derfor om der i lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse er hjemmel til at kræve, at det i en bekendtgørelse fastsættes som et obligatorisk krav for ansøgere om fleksjobbonus at anvende en digital selvbetjeningsløsning i form af Fondens hjemmeside eller virk.dk.

Sagen er refereret nedenfor:

En ansøgning om fleksjobbonus var blevet afvist på grund af, at ansøgningen ikke var sket digitalt via fondens hjemmeside

Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse traf afgørelse om, at en ansøgers brev med ansøgning om fleksjobbonus dateret den 22. januar 2014 ikke kunne anses for at opfylde betingelserne for en ansøgning til fleksjobbonus, idet ansøgningen ikke var sket digitalt via fondens hjemmeside.

Ved afgørelsen blev der samtidig truffet afgørelse om, at ansøgningen dateret den 22. januar 2014 ikke kunne anses for at være modtaget rettidigt i forhold til et midlertidige stop for ansøgninger til fleksjobbonus, som trådte i kraft den 24. februar 2014.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at nævnet ikke har kompetence til at behandle klagen over, at ansøgningen er afvist på grund af, at den ikke anses for at være modtaget rettidigt i forhold til det midlertidige stop for ansøgninger til fleksjob, som trådte i kraft den 24. februar 2014.

Nævnet traf desuden afgørelse om, at nævnet har kompetence til at behandle klagen over, at ansøgningen er afvist på grund af, at ansøgningen ikke er sket digitalt via fondens hjemmeside.

Nævnet hjemviste herefter Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses afgørelse om, at ansøgerens brev af 22. januar 2014 ikke kunne anses for at opfylde betingelserne for en ansøgning til fleksjobbonus til ny behandling.

Nævnet lagde vægt på, at lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse ikke indeholder en særlig hjemmel til at kræve, at borgere skal søge digitalt via fondens hjemmeside eller hjemmel til at udstede regler indeholdende et sådant krav.

Nævnet lagde desuden vægt på, at forvaltningsloven ikke giver hjemmel til at fastsætte bestemmelser, der udelukker andre ansøgningsformer end digital kommunikation, f.eks. ved at fastsætte, at en ansøgning alene kan ske ved brug af digital kommunikation.

Nævnet tog ved afgørelsen alene stilling til, hvorvidt ansøgerens brev af 22. januar 2014 kunne afvises, fordi den ikke opfylder betingelserne for en ansøgning til fleksjobbonus, idet ansøgningen ikke er sket digitalt via fondens hjemmeside.

Nævnet tog således ikke stilling til, om brevet er modtaget rettidigt i forhold til, at der blev indført et midlertidigt stop for ansøgninger til fleksjob, idet nævnet efter reglerne alene har kompetence til at behandle en klage, der er afvist på grund af en ansøgnings indhold og form (**J.nr. 2013-614-22540**).

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 (arbejdspladsbrugsanvisninger), G) Anvendelse af tekniske hjælpemidler (rulletrappe), H) Arbejdspladsvurdering (ATEX-APV).

A. Psykisk arbejdsmiljø

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.

Regelgrundlaget

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

Det fremgår således nu af arbejdsmiljølovens § 1a, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø

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

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

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

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

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

Det fremgår af § 7, 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, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

Regler om mobning og seksuel chikane

Det fremgår af § 9a, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

Komplekst arbejdsmiljøproblem - Autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Det fremgår af § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et eller flere påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af bekendtgørelsens §§ 8–25.

Det fremgår af § 8, i bekendtgørelsen, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud om psykisk arbejdsmiljø, der vedrører mobning, herunder seksuel chikane.

Psykisk førstehjælp

Det fremgår af § 23, stk. 1, nr. 2, 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.

Det fremgår af § 23, stk. 2, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren udpeger de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne efter stk. 1, nr. 2, og de skal være fornødent oplært, udgøre et tilstrækkeligt antal, samt råde over passende materiel under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. De ansatte i virksomheden skal underrettes om indholdet af de nævnte foranstaltninger og planer.

Psykisk arbejdsmiljø omfatter følgende seks risikofaktorer:

- 1) Stor arbejdsmængde og tidspres
- 2) Vold og trusler
- 3) Følelsesmæssige krav
- 4) Mobning og seksuel chikane
- 5) Skifteholdsarbejde og arbejde på forskudte arbejdstider og
- 6) Traumatiske hændelser.

Sager om psykisk arbejdsmiljø indeholder en eller flere af de nævnte risikofaktorer og lader sig vanskeligt gruppere i forhold hertil.

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, som drejer sig om 1) Mobning, 2) Risikoen for vold og trusler, 3) Stor arbejdsmængde og tidspres og Psykisk førstehjælp til forebyggelse af traumatiske hændelser.

Sagerne er refereret nedenfor:

Mobning:

Påbud om, at arbejde i en kirke ikke må medføre mobning

Ved tilsynsbesøg i en kirke holdt Arbejdstilsynet samtaler med præsterne. Der var flere præster, der igennem en længere periode har oplevet mobning mod dem selv eller mod andre. Det blev af præsterne oplyst, at arbejdsklimaet er dårligt, stemningen er trykkende, og der forekommer mobning af medarbejderne.

Nogle af præsterne ved kirken oplyste, at de oplever at være ofre for mobning jævnligt, at mobbehandlinger opleves sårende og nedværdigende, og at de ikke kan forsvare sig effektivt imod mobningen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at præsternes arbejdsgiver skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i kirken samt påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til løsning af påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at præsternes arbejdsgiver skal sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med arbejdet i kirken.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at arbejdsgiveren skal bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver på arbejdsmiljøområdet.

Nævnet fandt, at arbejdet i kirken ikke er planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning. Nævnet fandt således, at problemerne med mobning i kirken ikke er forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget har afholdt samtaler med præsterne, og at det igennem samtalerne og efterfølgende hørings svar kan konstateres, at der er flere præster, der igennem en længere periode har oplevet mobning mod dem selv eller mod andre.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det af præsterne er oplyst, at arbejdsklimaet er dårligt, stemningen er trykkende, og der forekommer mobning af medarbejderne. Mobningen går ud over præsterne, og de kan ikke forsvare sig imod mobningen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at ledelsen ikke i tilstrækkelig grad har forbygget risikoen for mobning, selvom problemerne har stået på i flere år. Nogle af præsterne oplever at være ofre for mobning jævnligt og oplever mobhandlingerne som sårende og nedværdigende, ligesom de ikke kan forsvare sig effektivt imod mobningen. Disse forhold har ledelsen ikke i tilstrækkelig grad taget hånd om.

Nævnet anerkendte, at præsternes arbejdsgiver har forsøgt at håndtere problemerne ved inddragelse af en konsulent til at hjælpe med konflikthåndtering for at forebygge mistrivsel og manglende arbejdsglæde hos alle de ansatte. Men nævnet finder dog, at ledelsens tiltag ikke i tilstrækkelig grad har afhjulpet mobningen, idet Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet kunne konstatere, at mobhandlingerne fortsat forekommer, som konsekvens af den utilstrækkelige forebyggelse.

Nævnet har endelig lagt vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af mobning forøger de ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme.

Nævnet fastholdt desuden, at der skal bruges autoriseret arbejdsmiljørådgiver-virksomhed til løsning af påbuddet. Afgørelsen er truffet af et enig nævn (**J.nr. 2014-6024-18142 + 2014-6010-18143**).

Påbud om at arbejde på en skole ikke må medføre mobning

Ved tilsynsbesøg på en skole blev det ved samtaler med skolens ansatte oplyst, at der blandt andet forekommer skældud, latterliggørelse og sårende bemærkninger, og at de ansatte har svært ved at forsvare sig mod handlingerne. Ledelsen bekræftede de ansattes oplysninger.

Ledelsen oplyste desuden, at en ansat med udenlandsk baggrund godmodigt bliver drillet af sine kolleger på grund af sin accent, men at problemet opfattes som mobning, da den ansatte ikke længere kan forsvare sig imod det.

Skolens ledelse erkendte, at skolen siden den forrige APV-undersøgelse har været klar over, at et par af skolens ansatte har følt sig udsat for mobning.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at skolen skulle sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning i forbindelse med undervisning af elever i skolen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at sikre, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, og at der ved løsningen af arbejdsmiljøproblemet skulle bruges en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet fandt herved, at arbejdet på skolen ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, idet problemerne med mobning på skolen ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget havde samtaler med skolens ansatte, og at det herved blev oplyst, at der blandt andet forekommer skældud, latterliggørelse og sårende bemærkninger, og at de ansatte har svært ved at forsvare sig mod handlingerne.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at ledelsen har bekræftet de ansattes oplysninger, og at ledelsen oplyste, at en ansat med udenlandsk baggrund godmodigt bliver drillet af sine kolleger på grund af sin accent, men at problemet opfattes som mobning, da den ansatte ikke længere kan forsvare sig imod det.

Nævnet lagde desuden vægt på, at skolens ledelse erkendte, at skolen siden den forrige APV-undersøgelse har været klar over, at et par af skolens ansatte har følt sig udsat for mobning. I klagen oplyste ledelsen desuden, at den nyeste APV viste, at problemerne med mobning ikke var løst.

Nævnet lagde endelig vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af mobning forøger de ansattes risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme. Afgørelsen er truffet af et enig nævn (**j.nr. 2014-6024-22930 og 2014-6010-22931**).

Fysisk vold og risikoen for vold og trusler:

Påbud om at sikre at medarbejdere ikke arbejder alene med en institutions brugere, som har en kendt voldelig adfærd

Arbejdstilsynet besøgte en institution med autismitilbud og talte med ledelsen og de ansatte om det psykiske arbejdsmiljø - herunder risiko for vold og konkrete voldelige hændelser - og dels i en rundring af virksomheden, hvor Arbejdstilsynet besigtigede de fysiske rammer.

Ledelsen oplyste, at medarbejderne flere gange dagligt udsættes for voldelige udfald fra brugernes side og, at de tilfælde af vold medarbejderne udsættes for inkluderer: Slag - en ansat er blevet slået bevidstløs af en bruger, spyt, spark, krads, omfattende sårskader som følge af krads, fastholdelse med store blå mærker på medarbejderes arme til følge.

Hertil kommer, at brugere af flere omgange har reageret så voldsomt, at inventar bliver smadret.

Ledelsen oplyste, at der forekommer forskellige tidspunkter i arbejdet, hvor man kan være alene med brugere med kendt voldelig adfærd.

Ledelsen oplyste, at man som ansat i afdelingen konstant er i alarmberedskab fra man møder ind, til man går hjem om eftermiddagen. Det opleves som stærkt belastende.

Ledelsen fortalte, at man ofte tænker: "så kom jeg også hel hjem i dag", når man går fra arbejdet om eftermiddagen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at reducere risikoen for vold ved at sikre, at der ikke arbejdes alene med brugere med kendt voldelig adfærd på institutionen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden straks skulle reducere risikoen for vold ved at sikre, at medarbejderne ikke arbejdede alene med brugere med kendt voldelig adfærd på institutionen, idet risikoen for vold og trusler ved alenearbejde ikke var forebygget tilstrækkeligt.

Flertallet lagde herved vægt på, at brugerne på Autismitilbuddet er autister med udadreagerende adfærd og for de flestes vedkommende meget lydsensible, hvorfor de reagerer voldsomt på auditive påvirkninger.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at fem ud af i alt seks brugere har en kendt voldelig adfærd og flere gange dagligt reagerer voldeligt mod ansatte og mod hinanden.

Flertallet lagde desuden vægt på, at ledelsen har oplyst, at der forekommer flere forskellige situationer, hvor ansatte er alene med brugere med kendt voldelig adfærd, og hvor en bruger har reageret voldsomt og med voldelig adfærd.

Flertallet fandt ikke, at virksomhedens forebyggelse mod vold og trusler ved instruktion af de ansatte, systematiske registrering af tilfælde med vold og udadreagerende adfærd samt udarbejdelse af risikovurdering af hver bruger er tilstrækkeligt til at forebygge risikoen for vold og trusler ved alene - arbejde.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden oplyste, at der i perioden fra autismetilbuddets opstart og indtil tilsynsbesøget er registreret 34 episoder med vold og udad - reagerende adfærd overfor ansatte.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at ledelsen har oplyst, at selvom personalet har et godt kendskab til brugerne, kan deres adfærd til tider forekomme uberegnelig, hvorfor det ikke er let at forudse, hvornår brugerne reagerer voldeligt.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på to af nævnets medlemmer fandt, at virksomhedens forebyggelse mod vold og trusler ved blandt andet konkrete risikovurderinger, som løbende justeres, hvis brugerens adfærd ændrer sig, er tilstrækkelig. Mindretallet finder på den baggrund, at der ikke er grundlag for Arbejdstilsynets påbud (**J.nr. 2014-6024-36353**).

Påbud om at nedbringe risikoen ved at beboere på et forsorgshjem har adgang til køkkenknive, sikre brugbare og tilstrækkeligt med alarmer, samt forebygge risikoen ved at beboere nægter at tage deres medicin

Arbejdstilsynet undersøgte en dødsulykke på et socialpsykiatrisk center, der består af botilbud til voksne mennesker med betydelige psykiske funktionsnedsættelser. En beboer havde dræbt en medarbejder med en kniv.

I forbindelse med undersøgelsen af dødsulykken blev det blandt andet oplyst, at der forekommer jævnlige episoder med vold og trusler, og at der ikke altid er alarmer til alle medarbejdere, der er på arbejde. Det forekommer, at alarmer ikke fungerer, og at det ikke er alle, der bruger en alarm.

Ledelsen tilkendegav overfor Arbejdstilsynet, at der er uklarhed om krav til at bære alarm.

Det blev desuden oplyst, at medarbejderne arbejder alene mellem kl. 07.00 og kl. 08.00.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at der ikke løbende blev foretaget en risikovurdering af risikoen i de ansattes arbejde i forhold til de enkelte beboere, der har adgang til knivene i køkkenerne.

Arbejdstilsynet fik endvidere oplyst, at der ikke foreligger organiseret tilrettelæggelse af risikovurdering af beboere i forbindelse med ophør af ordineret medicin.

Medarbejderne er instrueret i at være agtpågivende, og at de skal trække sig ved situationer, hvor man føler sig utryk, men at der ikke er retningslinjer for løbende risikovurdering i forhold til medarbejdernes sikkerhed og arbejdets tilrettelæggelse i forbindelse med, at beboerne bliver psykisk dårligere.

Det blev oplyst, at medarbejdere til tider arbejder alene i de enkelte enheder, og at den beboer, der var involveret i ulykken er diagnosticeret paranoid skizofren, hvilket betyder, at der er potentiel risiko for at beboeren bliver udadreagerende, hvis pågældende ikke tager sin medicin.

Arbejdstilsynet fik i den forbindelse oplyst, at den pågældende beboer markant havde ændret adfærd den seneste tid før dødsulykken, og det blev oplyst, at der på flere enheder jævnligt er beboere, der ikke ønsker at indtage deres ordinerede medicin.

Hvis den psykisk syge ikke vil have sin medicin, så kan medarbejderen i mange tilfælde bare afvente, at beboeren bliver så dårlig, at han eller hun kan blive tvangsindlagt.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet følgende påbud:

1. Påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler ved at sikre, at ansatte hurtigt og effektivt kan få hjælp.
2. Påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til knive i enhedernes køkkener.
3. Påbud om straks at etablere midlertidige foranstaltninger til forebyggelse af vold og trusler om vold i arbejdet med beboere på forsorgshjemmet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets 3 strakspåbud med følgende begrundelser:

Påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler ved at sikre, at ansatte hurtigt og effektivt kan få hjælp

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet ikke er tilstrækkeligt forebygget, idet der på forsorgshjemmet er uklarhed om, hvornår man bærer alarmer, og hvor de kan hentes, hvis der mangler alarmer, eller de er i stykker, og at der på forsorgshjemmet forekommer tilfælde, hvor ansatte arbejder alene. Nævnets afgørelse er truffet af 9 af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: To af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er tilstrækkeligt grundlag for et strakspåbud, idet Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret det faktiske antal alarmer, der ikke fungerer eller måtte mangle i forhold til antallet af medarbejdere, eller om episoderne med vold og trusler har en karakter, hvor en alarm har haft betydning.

Påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til knive i enhedernes køkkener

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøgene kunne konstatere, at der i forbindelse med dødsulykken blev anvendt en kniv fra køkkenet til at overfalde medarbejderen med.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der har været yderligere en episode, hvor der blev anvendt en kniv fra et køkken til at true en medarbejder, og at der i næsten alle huse er fri adgang til knive i køkkenet.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der ingen løbende risikovurdering er af risikoen for vold og trusler om vold i de ansattes arbejde, i forhold til de enkelte beboere, der har adgang til knivene i køkkenerne, hvorved der er en øget konkret risiko i forbindelse med at knive er frit tilgængelige i køkkenerne.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke er givet påbud om at aflåse knivene i køkkenerne, men påbud om, at der sker en reducere af risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til knive i enhedernes køkkener.

Nævnet fandt derfor, at arbejdet med forebyggelse af vold og trusler om vold i forbindelse med hjælp og støtte til beboere på forsorgshjemmet udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko.

Nævnet lægger endelig vægt på, at udsættelse for vold og traumatiske hændelser kan forøge medarbejdernes risiko for at udvikle posttraumatiske belastningsreaktion (PTSD). Medarbejderne risikerer endvidere fysiske skader herunder alvorlig legemsbeskadigelse.

Nævnet finder, at faren for at blive udsat for vold og trusler om vold er så alvorlig, at den skal imødegås straks. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn.

Påbud om straks at etablere midlertidige foranstaltninger til forebyggelse af vold og trusler om vold i arbejdet med beboere på forsorgshjem

Nævnet fandt, at arbejdet med beboere der bliver tiltagende dårligere, når de ikke tager ordineret medicin, ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke foreligger organiseret tilrettelæggelse af risikovurdering af beboere, heller ikke i forbindelse med ophør af ordineret medicin, og at der i forlængelse heraf ikke systematisk tages stilling til eventuelt behov for ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, herunder for eksempel om det er forsvarligt, at ansatte arbejder alene.

Nævnet lagde herved vægt på, at det ved tilsynsbesøgene på forsorgshjemmet blev oplyst, at der ikke foreligger organiseret tilrettelæggelse af risikovurdering af beboere i forbindelse med ophør af ordineret medicin.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst om forebyggelse, at medarbejderne er instrueret i at være agtpågivende, og at de skal trække sig ved situationer, hvor man føler sig utryk, men at der ikke er retningslinjer for løbende risikovurdering i forhold til medarbejdernes sikkerhed og arbejdets tilrettelæggelse i forbindelse med, at beboerne bliver psykisk dårligere.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i forbindelse med undersøgelsen af dødsulykken kunne konstatere, at medarbejdere udsættes for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko, idet der på stedet bor beboere, der er potentielt farlige.

Nævnet lagde desuden vægt på, at medarbejdere til tider arbejder alene i de enkelte enheder, og at den beboer, der var involveret i ulykken, er diagnosticeret paranoid skizofren, hvilket betyder, at der er potentiel risiko for, at beboeren bliver udadreagerende, hvis han ikke tager sin medicin.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at denne beboer markant havde ændret adfærd den seneste tid før dødsulykken, og at det blev oplyst, at der på flere enheder jævnligt er beboere, der ikke ønsker at indtage deres ordinerede medicin.

Nævnet lagde herved vægt på, at manglende indtagelse af ordineret medicin kan føre til udadreagerende adfærd hos nogle psykisk syge, og at der på stedet er 82 ud af 109 anmeldelser for utilsigtede hændelse under kategorien "akut psykisk overbelastning", hvilket betyder at de ansatte har været udsat for vold eller trusler om vold.

Hvis den psykisk syge ikke vil have sin medicin, så kan medarbejderen i mange tilfælde bare afvente, at beboeren bliver så dårlig, at han eller hun kan blive tvangsindlagt på enten gule eller røde papirer.

Nævnet fandt på den baggrund, at beboere, der bliver tiltagende dårligere f.eks. beboere, der ikke tager ordineret medicin, udsætter medarbejderne for en sikkerheds- og sundhedsmæssig risiko.

Utilstrækkelig forebyggelse af vold og trusler forøger medarbejderens risiko for at få stress og stress relaterede sygdomme som f.eks. angst, depression og hjertekarsygdomme.

Udsættelse for vold og traumatiske hændelser kan endvidere forøge medarbejderens risiko for at udvikle posttraumatiske belastningsreaktion (PTSD). Medarbejderne risikerer endvidere fysiske skader herunder alvorlig legemsbeskadigelse.

Nævnet finder, at faren for at blive udsat for vold og trusler om vold er så alvorlig, at den skal imødegås straks. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6024-41399, 2014-6024-41401, 2014-6024-41402, 2014-6199-41406, 2014-6100-41408, 2014-6100-41409 og 2014-6111-57935**).

Påbud om at reducere risikoen for vold og trusler fra beboere på et forsorgshjem med adgang til køkkenknive

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke på et forsorgshjem, hvor en medarbejder døde og én blev alvorligt såret efter at være blevet stukket af en beboer med kniv.

Arbejdstilsynet fik ved undersøgelsen oplyst, at den pågældende beboer havde en særlig adfærd, og at det ikke kan udelukkes, at andre beboere med lignende adfærd også i fremtiden optages på forsorgshjemmet.

Enhederne på forsorgshjemmet er indrettet med fælles køkkener udstyret med diverse køkkenudstyr, herunder køkkenknive, som er tilgængelige for alle beboere.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der ikke er en fast beskrevet procedure for eller et redskab til at foretage en risikovurdering af beboerne.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet en afgørelse med påbud om straks at reducere risikoen for vold og trusler om vold i forbindelse med beboernes adgang til knive i enhedernes køkkener.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet nævnet fandt, at arbejdet med beboerne på forsorgshjemmet ikke var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet fandt herved, at der var en konkret risiko for vold og trusler i de ansattes arbejde, når knive er frit tilgængelige i køkkenerne.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke er foretaget en systematisk vurdering af risikoen ved, at alle boerne har fri adgang til knive i enhedernes køkkener.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at mange af beboerne er misbrugere og nogle psykisk syge, og at der forekommer tilfælde af vold og trusler, og at utilstrækkelig forebyggelse af vold og trusler forøger medarbejderens risiko for at få stress og stressrelaterede sygdomme som f.eks. angst, depression og hjertekarsygdomme.

Udsættelse for vold og traumatiske hændelser kan endvidere forøge medarbejderens risiko for at udvikle posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD). Medarbejderne risikerer endvidere fysiske skader, herunder alvorlig legemsbeskadigelse.

Nævnet fandt, at faren for at blive udsat for vold og trusler om vold er så alvorlig, at den skal imødegås straks. Nævnet afgørelse er truffet af et enig nævn (**j.nr. 2014-6024-35790**).

Psykisk førstehjælp:

Påbud om foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en døgninstitution for rehabilitering af psykisk belastede borgere og fik gennem samtaler med de ansatte og ledelsen oplyst, at der på institutionen udføres arbejde, hvor der er en særlig risiko for, at de ansatte udsættes for traumatiske hændelser i forbindelse med arbejdet med rehabilitering af borgere.

De ansatte oplyste, at der har været episoder, hvor borgere har haft udadreagerende adfærd, og at der kan forekomme "verbale grovheder" fra borgerne, og "det påvirker alle at få et møgfald". Der er desuden eksempler på seksuelt grænseoverskridende adfærd fra borgere og overfusninger og konflikter med pårørende.

De ansatte oplyst, at der ikke er en konkret nedskrevet plan for, hvad man skal gøre, hvis man har været udsat for noget ubehageligt.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelsen om, at virksomheden skal træffe de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet på døgninstitutionen.

Virksomheden skal:

- Fastlægge indholdet i psykisk førstehjælp,
- Udpege de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp,
- Sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp, udgør et tilstrækkeligt antal i forhold til arbejdets art og virksomhedens størrelse,
- Sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp, er fornødent oplært
- Underrette medarbejderne i virksomheden om indholdet af de nævnte foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skal træffe de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet på døgninstitutionen, og fremsende en skriftlig tids- og handleplan til Arbejdstilsynet.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet gennem samtaler med virksomhedens ansatte og ledelsen konstaterede, at virksomheden ikke havde fastlagt indholdet af psykisk førstehjælp, og ikke havde udpeget personer til at stå for psykisk førstehjælp.

Virksomheden havde derved ikke sikret, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp, er tilstrækkeligt oplært.

Flertallet lagde desuden vægt på, at det af de ansatte blev oplyst, at der ikke er en konkret nedskrevet plan for, hvad man skal gøre, hvis man har været udsat for noget ubehageligt.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er grundlag for afgørelsen, idet Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at virksomhedens foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet ikke er tilstrækkelige (**j.nr. 2014-6024-06535**).

Påbud om at underrette medarbejdere om foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp – Ophævelse af påbud om fornøden oplæring

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads i forbindelse med, at der var sket en arbejdsulykke, hvor en medarbejder var kommet til skade i forbindelse med nedrivningsarbejde.

Ved besøget talte Arbejdstilsynet om arbejdsulykken samt om virksomhedens drift, procedure og skriftlige materialer m.v., og i den forbindelse blev det oplyst, at der ikke er tilbudt psykisk førstehjælp efter ulykken. Det blev oplyst, at hændelsesforløbet blev drøftet efter ulykken med 2 formænd samt skadelidte.

Arbejdstilsynet spurgte ledelsen, hvorvidt medarbejderne var instrueret i, hvordan de skal forholde sig i tilfælde af, at der sker en ulykke, både i forhold til dem selv og deres kollegaer.

Det blev oplyst, at der i virksomheden findes en beredskabsplan, men beredskabsplanen indeholder ikke psykisk førstehjælp i tilfælde af traumatiske hændelser, herunder ved ulykker.

Samtidig blev det oplyst, at der ikke var lavet tiltag i forhold til at etablere de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Arbejdstilsynet konkluderede på baggrund af oplysningerne, at der ikke er blevet ydet psykisk førstehjælp til skadeslidte, og at ledelsen og medarbejderne ikke havde den fornødne viden om psykisk førstehjælp i virksomheden.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skal træffe nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet. Om nødvendigt skal virksomheden indhente ekstern sagkyndig bistand hertil.

Virksomheden skal sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp er fornødent oplært, og underrette medarbejderne i virksomheden om indholdet af de nævnte foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt den del af afgørelsen om, at virksomheden skal underrette medarbejderne i virksomheden om indholdet af de nævnte foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden ikke havde underrettet alle de ansatte om, at virksomheden har en plan for psykisk førstehjælp, og hvem der er udpeget som ansvarlig til at yde psykisk førstehjælp.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomheden i høringsbrev til Arbejdstilsynet havde oplyst, at ikke alle medarbejdere i virksomheden kender til virksomhedens procedure for psykisk førstehjælp.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede den del af afgørelsen om, at virksomheden skal træffe nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp efter traumatiske hændelser i arbejdet, og om at virksomheden skal sikre, at de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp er fornødent oplært, idet Arbejdstilsynet ikke havde godtgjort, at virksomheden på tilsynstidspunktet ikke havde truffet de nødvendige foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp.

Nævnet lagde vægt på, at det af virksomhedens i høringsbrev til Arbejdstilsynet inden afgørelsen blev oplyst, at der i forbindelse med en telefonisk kontakt med Arbejdstilsynets tilsynsførende er opstået misforståelser om de faktiske forhold.

Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden i høringssvaret oplyste, at virksomhedens beredskabsplan indeholder psykisk førstehjælp, ligesom de personer, der skal stå for psykisk førstehjælp, var udpeget samt har den fornødne oplæring, viden og erfaring.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det er oplyst, at der blev ydet psykisk førstehjælp i forbindelse med ulykken, hvor den indledende førstehjælp til den skadelidte medarbejder blev udført af byggepladsens formand.

Berørte medarbejdere fik efterfølgende mulighed for at snakke hændelsen igen med byggepladsens to formænd.

Dagen efter overtog ledelsen den afsluttende del af førstehjælpen. Der blev i den forbindelse brugt 40 minutter på at snakke hændelsen igennem med skadelidte, dels for at sikre, at han var ved godt mod, og dels for at få kortlagt hændelsen i detaljer. Efterfølgende er der fra ledelsens side fulgt op på samtalen med skadelidte to gange, ligesom hændelsen er talt igennem med begge formænd og den medarbejder, der ringede 112.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet ikke inden afgørelsen blev truffet har forholdt sig konkret til virksomhedens nye oplysninger i høringssvaret afgivet inden påbuddet. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6024-35774, 2014-6024-57470 og 2014-6024-57472**).

B. Ergonomi

Ifølge § 38, stk. 1, i arbejdsmiljøloven skal arbejdet 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 § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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.

Komplekst arbejdsmiljøproblem - Autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Det fremgår af § 4, stk. 1, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et eller flere påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af bekendtgørelsens §§ 8–25.

Det fremgår af § 9, stk. 1, i bekendtgørelsen, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører løft af byrder, der udføres som led i den sædvanlige arbejdsfunktion, og vægten overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og der samtidigt forekommer en eller flere forværende faktorer i form af arbejde med foroverbøjet ryg, vrid eller asymmetriske løft eller arbejde med løftede arme.

Nævnet har i 2014 behandlet følgende 2 sager, hvor byrdens vægt på cirka 25 kg i sig selv er belastende at løfte, hvis ikke løftene foregår under optimale forhold.

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at bruge tekniske hjælpemidler ved løft af 25 kg sække

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev det konstateret, at en af en virksomheds ansatte i produktionen løftede sække, som vejede 25 kg fra en palle på gulv og op på en afsats ved, at den ansatte rejste sækkene op og løftede dem i enden.

Den ansatte løftede i 3/4 arms afstand, når sække blev løftet fra pallen, når sækken blev sat på afsatsen, og når sækken blev løftet op i siloen. Den ansatte løftede fra palle på gulv, startende i 10 cm. højde, til afsats i cirka 40 cm. højde, og fra afsats til silo i cirka 150 cm. højde. Den ansatte løftede med foroverbøjet ryg, når sækkene blev placeret på afsatsen.

Der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for den ansatte.

Det blev oplyst, at der er 3 ansatte, som skiftes til at løfte sækkene, at de ansatte bærer sækkene 2 meter, at der løftes 80 sække om ugen på 25 kg, og at løftearbejdet er en del af de ansattes sædvanlige arbejdsopgaver.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når der løftes sække med foderblanding i produktionen.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når der løftes sække med foderblanding i produktionen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at en af virksomhedens ansatte løftede sække med foderblanding, at hver sæk vejede 25 kg, og at den ansatte løftede sækkene i 3/4 arms afstand, når sækkene blev løftet ned fra pallen, når sækkene blev sat på afsatsen, og når sækkene blev løftet op i siloerne, og at den ansatte løftede med foroverbøjet ryg, når sækkene blev placeret på afsatsen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte bar sækkene 2 meter, og at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det af ledelsen blev oplyst, at der løftes 80 sække om ugen af 25 kg stykket, at løftearbejdet er en del af de ansattes sædvanlige arbejdsopgaver, og at der er 3 ansatte, som skiftes til at løfte sækkene (**J.nr. 2014-6023-47467**).

Påbud om at løft af 26 kilo tunge palleruller skal være fuldt forsvarlige

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, hvor en ansat havde løftet en rullepalle op i en anden rullepalle og fået et knæk i ryggen, hvorefter den ansatte blev sygemeldt.

Virksomheden oplyste, at rullepallerne vejer 26 kilo, og at 3-4 medarbejdere foretager op til 3 løft om dagen, og at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for medarbejderne.

Arbejdstilsynet konstaterede ved tilsynsbesøget, at den ansatte havde løftet langt den tungeste del af rullepallen, idet den ansatte havde fat i bunden af rullepallen, og at dele af håndteringen foregik i strakt arm, idet den ansatte i den første del af løftet havde fat i bunden af den liggende rullepalle fra gulvet.

Arbejdstilsynet vurderede, at rullepallerne udgør svært håndterlige byrder, og at arbejdet foregår i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, herunder at der løftes fra en lav højde og med foroverbøjet ryg.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om, at løft af palleruller skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om at en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed skal bistå med at efterkomme påbuddet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet om, at virksomheden skal sikre, at løft af palleruller planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt påbud om at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed til at bistå sig med at efterkomme påbuddet, idet nævnet fandt, at håndteringen indebærer en risiko for personskade.

Nævnet lagde vægt på, at rullepallerne vejer 26 kilo, og at den ansatte løfter langt den tungeste del af rullepallen, idet den ansatte har fat i bunden af rullepallen. Og at dele af håndteringen foregår i strakt arm, idet den ansatte i den første del af løftet har fat i bunden af den liggende rullepalle fra gulvet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at rullepallerne er svært håndterlige, og at arbejdet foregår i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, herunder at der løftes fra en lav højde og med foroverbøjet ryg.

Nævnet lagde vægt på, at der kan forekomme en uventet belastning, og den ansatte kan miste grebet, når rullepallen er løftet op til cirka hoftehøjde, hvor de ansatte stiller sig på et ben, og det andet ben støtter rullepallen, og hænderne flyttes for at kunne styre og tippe rullepallen på plads i opretstående rullepalle.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det enkelte løft kan være sundhedsskadeligt, og at 3-4 medarbejdere foretager op til 3 løft om dagen.

Nævnet fastholdt påbuddet om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et komplekst eller alvorligt arbejdsmiljøproblem, der er vanskeligt at løse.

Flertallet lagde vægt på, at de ansatte ved håndtering af de gamle rullepaller løfter byrder i mindst $\frac{3}{4}$ -arms afstand på over 7 kg, og at der er forværende faktorer, idet de gamle rullepaller udgør svært håndterlige byrder, og løftene foregår i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, herunder i foroverbøjet stilling.

Afgørelse om autoriseret rådgivningsvirksomhed blev truffet af et flertal på 5 af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 nævnsmedlemmer fandt, at der ikke er grundlag for påbuddet om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed, idet virksomheden havde en løsning på problemet på stedet i form af de nye rullepaller (**j.nr. 2014-6023-10941 og 2014-6010-10943**).

C. Arbejdets udførelse

Det fremgår af 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 § 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.

Det fremgår af § 16, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at unødigt påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

Nævnet har i 2014 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) Påbud om at brandslukning skal foregå sikkerhedsmæssigt forsvarligt

2) Påbud om straks at forebygge risiko for el - ulykker

3) Påbud om at sikre mod unødigt påvirkning fra frisørprodukter

Sagerne er refereret nedenfor:

Påbud om at brandslukning skal foregå sikkerhedsmæssigt forsvarligt

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en brandstation for at undersøge en ulykke i forbindelse med brandslukning, hvor to brandfolk var blevet forbrændt i forbindelse med røgdykning.

Arbejdstilsynet fik bl.a. oplyst, at indsatslederen havde termisk kamera til rådighed, og at der under røgdykningen ikke var mulighed for radiokommunikation.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om straks at sørge for, at røgdykning i forbindelse med brandslukning foregik sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Et flertal af nævnets medlemmer fastholdt Arbejdstilsynets påbud og lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der i forbindelse med indsættelsen af røgdykkerne i bygningen ikke var foretaget tilstrækkelige forholdsregler i forhold til røgdykkernes sikkerhed.

Flertallet lagde herved vægt på, at indsættelsen fandt sted, uden at det var klarlagt, hvor i bygningen branden var opstået, således at man kunne have vidst, at man ikke burde sende røgdykkere over ilden.

Flertallet lagde desuden vægt på, at radioforbindelsen mellem røgdykkerne og holdlederen ikke fungerede i forbindelse med ulykken.

Flertallet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet på tilsynsbesøget fik oplyst, at røgdykkerne forsøgte at kontakte holdlederen uden for bygningen, da røgdykkerne oplevede en meget kraftig varme, men at radiosystemet af ukendte årsager ikke fungerede.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at en af røgdykkerne forsøgte at aktivere radioens nødknap. Han havde besvær med at påvirke knappen og fjernede derfor sine handsker, hvorefter hans hænder blev skoldet.

Mindretalsudtalelse: Et af nævnets medlemmer fandt, at indsatsmetoden i forbindelse med brandslukningen fungerede, og at arbejdet derfor var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Medlemmet fandt på baggrund af Beredskabs-Administrationens vurdering af, at der er ydet en forsvarlig indsats, at der ikke er grundlag for Arbejdstilsynets påbud (**j.nr. 2014-6020-15879**).

Påbud om straks at forebygge risiko for el - ulykker

En ansat fik elektrisk stød gennem armen i forbindelse med undersøgelse af en 15 kV afbryder.

Ved en ulykkesundersøgelse konstaterede Arbejdstilsynet, at der ved afbryderen var en åbning mellem trådgitteret og rammen målt til 75 mm. Den ansatte fik under udførelsen af arbejdet med service og test elektrisk stød fra spændingsførende højspændingsdele 400 mm bagved åbningen.

Den ansatte havde oplyst, at han rakte armen ind mellem gitteret og rammen for at lyse på et skueglas.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om, at den ansattes arbejdsgiver straks skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidførende fra elektrisk stød.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at Sikkerhedsstyrelsen er myndighed på området, og at Sikkerhedsstyrelsen havde været på tilsyn på transformatorstationen og gennemgået hændelsen, uden at der blev fundet eller påtalt mangler ved indretningen.

I den forbindelse anførte virksomheden, at transformatorstationens afskærmninger for de elektriske dele opfylder gældende regler i stærkstrømsbekendtgørelsen, og at afskærmninger og skiltning var korrekt opsat.

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at nævnet kan behandle klagen og fastholdt herefter Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden straks skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidførende fra elektrisk stød på 60 kV.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet på 60 kV transformatorstationen er omfattet af arbejdsmiljølovens regler, idet Arbejdstilsynets afgørelse er truffet i medfør af arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, som hører under Beskæftigelsesministeriets område, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet er klageinstans.

Afgørelse herom blev truffet af et enigt nævn.

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer fandt herefter, at arbejdet på 60 kV transformatorstationen 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.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der ved en 15 kV afbryder var en åbning mellem trådgitteret og rammen målt til 75 mm, og at en af virksomhedens ansatte under udførelsen af arbejdet med service og test af udstyret fik elektrisk stød fra spændingsførende højspændingsdele 400 mm bagved åbningen.

Flertallet bemærkede til klagen, at det forhold, at de elektriske dele opfylder reglerne i stærkstrømsbekendtgørelsen, ikke ændrer ved, at arbejdet på transformatorstationen skal være planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt i henhold til arbejdsmiljølovens regler.

Mindretalsudtalelse: Et af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er grundlag for Arbejdstilsynets påbud, da arbejdet på 60 kV transformatorstationen var planlagt, tilrettelagt og udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet transformatorstationen opfylder reglerne i stærkstrømsbekendtgørelsen, og den ansatte havde fået instruktion og uddannelse.

Medlemmet fandt derfor, at arbejdsgiveren havde gjort alt, hvad han kan og skal gøre (**j.nr. 2014-6020-61540 og 2014-6111-26558**).

Påbud om at sikre mod unødigt påvirkning fra frisørprodukter indeholdende stoffer, som kan virke hudirriterende og allergifremkaldende

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i en frisørsalon, hvor der blev anvendt frisørprodukter bl.a. bejdse indeholdende blandt andet hydrogenperoxid, farve indeholdende blandt andet phenylenediamine, permanentsvæske indeholdende blandt andet ammoniumthioglycolat og fixering indeholdende blandt andet hydrogenperoxid.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der ikke var truffet foranstaltninger mod påvirkning af dampe og aerosoler ved brug af de nævnte produkter ved nogle af arbejdsstederne i salonen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skal undgå unødigt påvirkning af stoffer og materialer/frisørprodukter.

Det drejer sig om arbejde med følgende frisørprodukter: Bejdse indeholdende blandt hydrogenperoxid (3, 6, 9 og 12 %), Farve indeholdende blandt andet phenylenediamine, Permanentvæske indeholdende blandt andet ammoniumthioglycolat, og Fixering indeholdende blandt andet hydrogenperoxid.

Virksomheden skal sørge for, at arbejdet med frisørprodukterne planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder sikre at ejeren ikke udsættes for en unødigt påvirkning fra frisørprodukterne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden skal sørge for, at arbejdet med frisørprodukterne indeholdende de nævnte stoffer skal planlægges og tilrettelægges, så det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der er tale om unødigt påvirkning fra stoffer under arbejde i frisørsalonen.

Nævnet lagde vægt på, at der ved arbejdet ikke er truffet nogen form for foranstaltninger, der effektivt sikrer mod påvirkning af dampe og aerosoler i forbindelse med ophædning, blanding, påføring og udvaskning af produkterne.

Nævnet lagde desuden vægt på, at produkter indeholdende hydrogenperoxid, phenylenediamine eller ammoniumthioglycolat kan virke blandt andet hudirriterende og allergifremkaldende. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6050-44380**).

D. Arbejdsstedets indretning

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

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

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

Nævnet har i 2014 behandlet flere sager om påbud givet efter reglerne om arbejdsstedets indretning. Nedenfor er refereret følgende: 1) En sag om passende temperatur, 2) En sag om orden og ryddelighed, 3) En sag om arbejdsborde og skærmarbejdspladser, 4) To sager om ventilation.

Sagerne er refereret nedenfor:

Om passende temperatur

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at § 31, stk. 1, kan fraviges for arbejdsrum, hvori der kun lejlighedsvis eller ganske kortvarigt udføres arbejdsopgaver, i det omfang det efter forholdene er rimeligt og forsvarligt.

Det fremgår af § 31, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at temperaturen i arbejdstiden i arbejdsrum skal være tilpasset den menneskelige organisme under hensyntagen til de anvendte arbejdsmetoder og den fysiske belastning, som de ansatte udsættes for. Temperaturforholdene i arbejdsrummet skal være uden generende temperaturforskelle.

Påbud om passende temperatur i butik, men hjemvisning af påbud om temperaturen i lager og varemottagelse

Arbejdstilsynet besøgte en butik med varemottagelse og lagre. Ved besøget blev temperaturforholdene drøftet. Det blev oplyst, at arbejdet består dels af kundeekspeditioner i butikken, vareudpakning, varepakning og håndtering af reklamationer i varemottagelse. Når der kommer varer hjem, placeres disse dels i butik og dels på et af butikkens 3 lagre.

Cirka halvdelen af alle kundeekspeditioner i butikken medfører, at de ansatte skal hente varer på et af butikkens lagre. De ansatte oplevede temperaturforholdene i lokalerne som meget kolde.

De ansatte oplyste, at temperaturen i butikken havde været cirka 10 grader ved åbningstid og derefter langsomt stigende til kl. 12.30, hvor en temperatur på ca. 20 grader var opnået.

Arbejdstilsynet konstaterede, at butikschefen havde 4 trøjer på, og det blev oplyst, at dette var normalt for at holde varmen, og at den målte temperatur i lokalerne var helt normale for årstiden. Det blev desuden oplyst, at de ansatte tit var forkølede.

Der var ikke nogen form for opvarmning i varemodtagelsen og på de 2 lagre på 1. sal, men lageret i kælderen var altid dejligt varmt, da fyret var placeret der.

Butikken bliver opvarmet af 6 varmeblæsere, som blæser varm luft ind om vinteren og kold luft om sommeren. De ansatte oplyste, at når varmeblæserne er tændt, bliver luften i butikken meget tør, og at det ligeledes trækker fra blæserne. Varmeblæserne var slukket under Arbejdstilsynets besøg. Varmeblæserne bliver tændt, når de ansatte møder og åbner butikken.

Arbejdstilsynet konstaterede på besøgstidspunktet, at temperaturen i varemodtagelsen var 9 grader, og temperaturen på de 2 lagre på 1. sal blev målt til 10 grader. Temperaturen i butikken var 22 grader. Udendørstemperaturen på dette tidspunkt blev af den tilsynsførende vurderet til at være cirka 0 grader.

Det blev oplyst, at de ansatte jævnligt går frem og tilbage mellem butik, varemodtagelse og lagre, og at arbejdet foregik med let fysisk aktivitet.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skal sikre en passende temperatur i butik, varemodtagelse og lagre.

Virksomhedens partsrepræsentant anførte i klagen, at der var tale om to påbud om det samme problem, da der er afgivet påbud om at sikre de ansatte mod kuldeindfald og trækgener i butikken samt påbud om at sikre passende temperatur.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afgørelsen om, at virksomheden skal sikre en passende temperatur uden generende temperaturforskelle i butikken, men hjemviste afgørelsen om at sikre en passende temperatur uden generende temperaturforskelle i varemodtagelsen og på lagrene.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at der i arbejdstiden ikke er en passende temperatur for de ansatte i virksomhedens butik, idet Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at temperaturen på besøgsdagen var cirka 10 grader ved åbningstid, og at det tog 3 timer at varme butikken op til cirka 20 grader.

Flertallet lagde desuden vægt på, at butikschefen ved tilsynsbesøget havde 4 trøjer på, og at Arbejdstilsynet fik oplyst, at dette var normalt for at holde varmen. Flertallet lagde endvidere vægt på, at arbejdet med kundeekspeditioner i butikken foregik med let fysisk aktivitet.

Et af medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at der i virksomhedens butik er temperaturmæssige forhold, som ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet fandt, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse for så vidt angår påbuddet om passende temperatur på virksomhedens lagre og i varemodtagelsen, idet hyppigheden, varigheden og fordelingen af de ansattes arbejdsopgaver ikke var tilstrækkelig oplyst for så vidt angår virksomhedens lagre og varemodtagelse.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet vedrørende frekvensen og varigheden af arbejdsopgaverne alene har oplyst, at cirka 50 % af alle kundeekspeditioner i butikken medfører, at de ansatte skal hente varer på et af butikens lagre.

Afgørelsen om hjemvisning blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6030-15320 og 2014-6030-15325**).

Om orden og ryddelighed

Det fremgår af § 41, stk. 1, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at arbejdsstedet skal holdes forsvarligt vedlige, rent og ryddeligt, så forholdene til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Det skal herunder navnlig iagttages, at færdselsveje og -arealer, herunder gulvbelægninger, holdes i forsvarlig stand og fri for genstande, materialer, spild eller lignende, der kan være til fare for færdslen.

Påbud om straks at forebygge risikoen for ulykker på en bagtrappe

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet på en bagtrappe til en dagligvarebutik, at der var opsat to plastkasser med bunden i vejret som trædesten hen til en trappe. På jorden var der et tykt lag med kloakslam blandet med cigaretskod under plastkasserne, og på trappens nederste trin var der dueekskremitter.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet, herunder at det skulle efterkommes straks.

Et enigt nævn fandt ud fra de beskrevne forhold, at færdsel på bagtrappen ikke kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt desuden, at påbuddet skulle gives som et strakspåbud, idet flertallet lagde vægt på, at forholdene ville kunne udbedres med det samme ved rengøring og oprydning på trappen, og at fald på trappen ville kunne betyde alvorlig personskade.

Mindretalsudtalelse: Et medlem fandt, at der ikke var grundlag et strakspåbud om at forebygge ulykkesrisiko ved færdsel på bagtrappen, idet overtrædelsen ikke var så alvorlig, at afgørelsen skulle efterkommes straks (**j.nr. 2013-6020-57361 og 2013-6010-57363**).

Om arbejdsborde og skærmarbejdspladser

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

Det fremgår af § 30, stk. 2, i bekendtgørelsen om faste arbejdssteder, at stole og arbejdsborde og lignende, der anvendes ved skiftende arbejdsopgaver eller af skiftende personale, i fornødent omfang skal være indstillelige.

Det fremgår af § 2, i bekendtgørelsen om arbejde ved skærmterminaler, at skærmterminalarbejdspladser skal indrettes og forsynes med inventar, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. reglerne for arbejdsstedets indretning.

Det fremgår af § 3, i samme bekendtgørelse, at der ved arbejde, hvor en ansat regelmæssigt og i en ikke ubetydelig del af sin normale arbejdstid anvender en skærmterminal, gælder de særlige bestemmelser i §§ 4 - 6.

Det fremgår af 5, i samme bekendtgørelse, at skærmterminalarbejdspladsen skal indrettes i overensstemmelse med kravene i bekendtgørelsens bilag 1.

Det fremgår af bekendtgørelsens bilag 1, punkt 1, litra c, at indlæsnings-/styringsudstyr (tastatur, mus m.v.) skal udformes, så hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser sikres.

Tastaturet skal kunne skråtstilles og være adskilt fra skærmen således, at den ansatte kan anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser, der ikke fremkalder træthed i arme og hænder.

Der skal være tilstrækkelig plads foran tastaturet og andet indlæsnings-/ styringsudstyr til, at brugeren kan hvile hænder og arme på bordpladen.

Nævnet har i 2014 behandlet en sag om arbejdsborde og skærmarbejdspladser, som er refereret nedenfor:

Påbud om indstillelige arbejdsborde i en reception, og med plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme ved skærmarbejdspladserne

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev der set på arbejdsforholdene i en virksomheds reception. Arbejdstilsynet konstaterede, at en skærm var placeret på øverste del af disken, som var 110 cm høj, og at tastaturbordet var indrettet med en forskydelig plade, som tastatur og musen var placeret på.

Arbejdstilsynet konstaterede også, at tastaturet var trukket næsten helt ud til kanten af pladen, og at medarbejderen, der blev observeret, ikke havde understøttet underarme og håndled under arbejdet med tastatur og mus.

Ledelsen oplyste, at en receptionist på en 4 timers vagt står ved skærmarbejdspladsen i cirka 2 timer i gennemsnit. Den assisterende leder står på en 6 timers vagt ved skærmterminalarbejdspladsen i cirka 3 timer i gennemsnit. Især den assisterende leder står der meget, da der ikke er mulighed for at udføre administrativt arbejde andre steder.

Arbejdstilsynet afgav herefter påbud om, at virksomheden skal indrette skærmarbejdspladserne i receptionen forsvarligt. Virksomheden skal sikre, at skærmarbejdspladserne i receptionen, der anvendes af skiftende personale, indrettes med højdeindstillelige borde, så arbejdet kan udføres fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet afgav desuden påbud om, at virksomheden skal indrette skærmarbejdspladserne i receptionen efter bilaget til bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler, således at der er plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud således, at virksomheden skal sikre at arbejdsbordene i receptionen, der anvendes af skiftende personale, i fornødent omfang er indstillelige.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at arbejdspladsen i receptionen anvendes af flere forskellige medarbejdere, som arbejder ved arbejdsbordet i samlet mere end 1-2 timer næsten dagligt.

Flertallet lagde også lagt vægt på, at arbejdsbordet ikke kunne indstilles i højden til den enkelte medarbejder.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt desuden Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal indrette skærmarbejdspladserne i receptionen, således at der er plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at receptionisterne arbejder ved en skærm i ca. 2 timer hver arbejdsdag, og at den assisterende leder arbejder ved en skærm i ca. 3 timer hver arbejdsdag.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der ved arbejdspladsen ikke er støtte til underarme og håndled under arbejdet med tastatur og mus.

Mindretalsudtalelse: Et af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er hjemmel til at afgive et metodelignende påbud om, at arbejdspladserne i receptionen skal indrettes med højdeindstillelige borde, og at det ikke tilstrækkeligt godtgjort, at virksomhedens medarbejdere arbejder ved en skærm i 2 timer hver arbejdsdag (**J.nr. 2014-6032-36266 og 2014-6030-57223**).

Om ventilation

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

Ventilation - Et komplekst arbejdsmiljøproblem

Bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivervirksomheder fastsætter, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af bekendtgørelsens §§ 8 – 25, dvs. vanskelige at løse.

Det fremgår af § 17, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører sundhedsskadelig luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor procesudsugede luftrecirkuleres, således at den udsugede luft fra den forurenende proces føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler.

Nedenfor er refereret to sager om ventilation:

Påbud om mekanisk udsugning ved en pladesav i en trælastforretning og krav om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev det konstateret, at der i en hal var opstillet en pladesav, hvor der blev foretaget opskæring af diverse træemner af forskellige sorter, herunder løvtræ. Der var etableret udsug ved pladesaven i form af udsug med filter og opsamling i poser. Luften i dette udsug blev recirkuleret.

Arbejdstilsynet vurderede, at der ved opskæring af træarbejde skete en udvikling af sundhedsskadeligt træstøv, som kan medføre irritation af slimhinder i øjne og luftveje samt risiko for kronisk bronkitis.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at virksomheden skal etablere mekanisk udsugning. Arbejdstilsynet gav desuden påbud om, at virksomheden skal indhente bistand fra en arbejdsmiljørådgivervirksomhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om etablering af mekanisk udsug med afkast til det fri, samt påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbuddet samt med at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer.

Nævnet lagde vægt på, at der i hallen foretages opskæring af forskellige træsorter, herunder løvtræ, og at luften i det etablerede udsug med filter og opsamlingsposer recirkuleres.

Videre lagde nævnet vægt på, at træstøv fra bl.a. løvtræ er sundhedsskadeligt.

I forhold til rådgivningspåbuddet lagde nævnet vægt på, at manglende procesudsug med afkast til det fri i forbindelse med brug af en pladesav til opskæring af træemner efter reglerne er et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem, som automatisk udløser et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Begge afgørelser er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6032-06457 og 2014-6010-06461**).

Påbud om at sikre ansatte i kontrolrum mod forurening fra et forbrændingsanlæg

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg blev det konstateret, at der ikke var etableret mekanisk ventilation i kontrolrummet for kranen i et forbrændingsanlæg. Arbejdstilsynet fik oplyst, at der tilføres frisk luft ved at åbne døre, og at der er lugtgener i forbindelse med omlastning af brændbart affald og støvgener ved bestemte vindretninger.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at etablere mekanisk ventilation og sikre, at medarbejderne ikke udsættes for sundhedsskadelige påvirkninger fra ildelugt, støv, træk og kulde i kontrolrummet for kranen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal sikre, at arbejdsstedet i kontrolrummet for kranen indrettes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden skal således sikre, at medarbejderne ikke udsættes for støv og ildelugt fra forbrændingsanlæggets arbejdsprocesser, og hvis dette ikke kan hindres, etablere et mekanisk udsug, der så vidt muligt fjerner forureningen på udviklingsstedet og ikke fører forureningen tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler.

Nævnet lagde vægt på, at medarbejderne ved arbejde i kontrolrummet udsættes for støv og ildelugt fra biologisk nedbrydning i anlægget, og at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget havde konstateret, at der ikke var mekanisk ventilation i kontrolrummet.

Videre lagde nævnet vægt på, at det under tilsynsbesøget blev oplyst, at der er støvgener ved bestemte vindretninger, at der er luftgener ved afbrænding af affald, og at der tilføres frisk luft ved at åbne døre. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6032-29729**).

E. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser

Den enkelte arbejdsgiver har efter arbejdsmiljøloven ansvaret for, at egne ansatte kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Bekendtgørelsen om bygge- og anlægsarbejde gælder for det arbejde, en arbejdsgiver udfører som sådan på byggepladser, hvad enten arbejdet udføres af ansatte, arbejdsgiver selv eller af selvstændige uden ansatte.

Det fremgår af § 6, stk. 1, i bekendtgørelsen, at den enkelte arbejdsgiver på byggepladsen skal sørge for, at de foranstaltninger for fællesområderne, som er aftalt med bygherren eller de andre arbejdsgivere, jf. bekendtgørelse om bygherrens pligter, iværksættes og vedligeholdes, samt føre et effektivt tilsyn hermed.

Det fremgår af § 45, stk. 1 og stk. 2, i samme bekendtgørelse, at hvor der kan opstå særlige faresituationer, skal arbejdsstedet være forsynet med alarmsystemer, der på hensigtsmæssig måde advarer om faren.

Brandmateriel og alarmsystemer m.v. skal vedligeholdes og jævnligt kontrolleres. Hensigtsmæssige afprøvninger og øvelser skal finde sted med regelmæssige mellemrum.

Det fremgår af § 49, i bekendtgørelsen, at der ved arbejde på veje eller andre arealer med risiko for påkørsel skal træffes foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede, f.eks. passende afskærmning eller markering.

Arbejds miljøklagenævnet har i 2014 behandlet flere sager inden for bygge- og anlægsområdet.

Et udvalg af disse sager drejede sig om følgende områder:

Påbud om straks at sikre vejarbejdere mod at blive påkørt

Ved besigtigelse af vejarbejde observerede Arbejdstilsynet, at en ansat betjente en asfaldudlægger på en vej, mens trafikken passerede den ansatte med en afstand på under 1 meter. Den ansatte arbejdede til tider med ryggen mod trafikken og ude på højre side af asfaldudlæggeren.

Vejen, hvor arbejdet blev udført, var en trafikvej i åbent land, og der var skiltet med vejarbejde og opsat signalregulering. Der var skiltet med hastighedsgrænsen 50 km/t, og trafikanterne kørte med ca. 50 km/t.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at træffe foranstaltninger, der effektivt sikrede de beskæftigede mod risiko for påkørsel ved arbejde med maskinudlægning af asfalt.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af påbuddet, og fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle træffe foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede mod risiko for påkørsel ved arbejde med maskinudlægning af asfalt på vejen.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens trufne sikkerhedsforanstaltninger ikke i tilstrækkelig grad effektivt sikrer de ansatte mod risikoen for påkørsel, da en af virksomhedens ansatte arbejdede på vejen og betjente en asfaldudlægger, mens trafikken passerede den ansatte med en afstand på under 1 meter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den ansatte til tider arbejdede med ryggen mod trafikken og ude på højre side af asfaldudlæggeren. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6033-56970**).

Påbud om alarmsystemer som kan advare om farer ved kørende tog i tunneller i forbindelse med evakuering

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en byggeplads, hvor der foregik tunnelarbejde. Der kom kørende et tog gennem tunnelrørene, trods der var iværksat evakuering, og to beskæftigede alligevel dukkede op via tunnel og skakt.

Arbejdstilsynet afgav derfor påbud om, at hvor der kan opstå særlige faresituationer, skal arbejdsstedet være forsynet med alarmsystemer, der på hensigtsmæssig måde advarer om faren, herunder at der skal føres et effektivt tilsyn.

Arbejdstilsynet afgav desuden påbud om, at der skal udarbejdes en plan om, hvem der gør hvad under evakuering fra skakt og tunnel.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at hvor der kunne opstå særlige faresituationer, straks skulle sikres, at arbejdsstedet var forsynet med alarmsystemer, der på hensigtsmæssig måde advarede om faren.

Nævnet lagde vægt på, at det er oplyst, at det hverken var muligt at registrere personer, der skiftede mellem tunnelrørene, eller når indgang eller udgang skete via adgangsvejene til byggepladsen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det er oplyst, at adgangskontrolsystemet ikke gav et fuldstændigt retvisende billede af antallet af personer i et givent tunnelrør i forbindelse med en eventuel hændelse.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at alle personer var evakueret, men at to beskæftigede alligevel dukkede op via tunnel og skakt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt desuden påbud om, at der straks skulle udarbejdes en plan for at sikre, at situationen i forbindelse med en evakuering blev afviklet hensigtsmæssigt og uden fare for de ansatte, herunder en plan for at føre et effektivt tilsyn hermed.

Nævnet lagde vægt på, at det i beredskabs- og evakueringsplanen ikke var præciseret, hvem der havde tilladelse til at sende tog igennem tunnellerne, og hvornår der var fri passage på ny under og efter evakuering.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ikke på ulykkestidspunktet var udarbejdet en procedure for lukning af de tre andre tunneller, som der kunne komme folk fra, ligesom det viste sig, at der ikke var klarhed over, hvem der kunne erklære arbejdsstedet åbent.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet havde fået oplyst, at alle personer var evakueret, men at to beskæftigede alligevel dukkede op via tunnel og skakt, samtidig med, at et tog kom kørende gennem tunnelrøret på trods af standsningen af arbejdet og den iværksatte evakuering. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6033-51547 og 2014-6033-62687**).

F. Stoffer og materialer - Arbejdspladsbrugsanvisninger

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.

Det fremgår af § 1, i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer, at bekendtgørelsen omfatter ethvert arbejde med stoffer og materialer, herunder anvendelse og håndtering.

Det fremgår af § 2, stk. 2, i bekendtgørelsen, at ved stoffer og materialer, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed (farlige stoffer og materialer), forstås i denne bekendtgørelse stoffer og materialer, der opfylder kriterierne for klassificering som farlige efter de regler, der er fastsat af Miljø- og Energiministeriet om klassificering.

Det fremgår af § 21, i bekendtgørelsen, at arbejdsgiveren skal udarbejde en arbejdspladsbrugsanvisning for de stoffer, som er omfattet af reglerne, hvis det er teknisk og fagligt muligt. Arbejdsbrugsanvisningen skal have disse oplysninger:

1. identifikation af stoffet/materialet, herunder oplysning om handelsnavn samt et eventuelt produktregistreringsnummer (PR-nr.) tildelt af Arbejdstilsynet. For så vidt angår stoffer og materialer, der skal mærkes, angives den producent, leverandør eller importør, der er anført på etiketten,
2. fareidentifikation,
3. sammensætning af/oplysning om indholdsstoffer, herunder de stoffer og materialer, der er klassificeringspligtige efter Miljøministeriets regler, samt oplysninger om indholdsstoffer i form af organiske opløsningsmidler,
4. førstehjælpsforanstaltninger,
5. brandbekæmpelse, herunder oplysninger om forholdsregler ved brand,
6. forholdsregler over for udslip ved uheld, herunder oplysninger om forholdsregler ved spild på virksomheden,
7. håndtering og opbevaring, herunder oplysninger om sikkerhedsforskrifter ved oplagring på virksomheden,
8. eksponeringskontrol/personlige værnemidler, herunder oplysninger om forholdsregler ved udsættelse for stoffet eller materialet, og om brug af personlige værnemidler samt eventuelt forbud mod alenearbejde,
9. fysisk-kemiske egenskaber,
10. stabilitet og reaktivitet, herunder oplysninger om egenskaber ved opvarmning og brand,
11. toksikologiske oplysninger (sundhedsfarlige egenskaber), herunder oplysninger om evt. symptomer ved indtagelse eller optagelse i organismen,
12. transportoplysninger,
13. oplysninger om regulering, herunder oplysninger om fx anvendelsesbegrænsninger, krav om særlig uddannelse, særlige krav til alder mv.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2014 behandlet en sag, hvor en ejerforening skulle udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger til foreningens ansatte.

Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for eddikesyre, acetone, terpentint og cellulosefortynder i en ejerforening

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i en beboerejersforening, at der ikke var udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger, der var tilpasset det konkrete arbejde med produkterne eddikesyre 32 %, acetone, mineralsk terpentint og cellulosefortynder.

Ejerforeningens ansatte arbejdede i foreningens værksted med stofferne, der er klassificeret som farlige.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at ejerforeningen skulle udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for produkterne.

Ejerforeningen klagede over påbuddet, idet foreningen mente, at reglerne var overholdt, ved at foreningen havde indhentet sikkerhedsdatablade fra leverandøren for de pågældende produkter.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at ejerforeningen skal udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for produkterne eddikesyre 32 %, acetone, mineralsk terpentint og cellulosefortynder samt alle øvrige faremærkede produkter, som virksomheden anvender.

Nævnet lagde vægt på, at der i ejerforeningen ikke var udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger, der var tilpasset det konkrete arbejde med produkterne, og at produkterne er omfattet af bestemmelserne i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer, da de er klassificeret som farlige efter de regler, der er fastsat af Miljø- og Energiministeriet om klassificering.

Nævnet bemærkede, at arbejdsgiveren efter reglerne skal udarbejde en arbejdspladsbrugsanvisning for de stoffer, der er klassificeret som farlige. Det er derved ikke tilstrækkeligt til at efterkomme påbuddet, at ejerforeningen er i besiddelse af produkternes sikkerhedsdatablade.

Nævnet henviste i den forbindelse til, at en arbejdspladsbrugsanvisning efter reglerne om arbejde med stoffer og materialer, skal indeholde oplysninger om blandt andet virksomhedens konkrete anvendelsesområder og håndtering og opbevaring, herunder om sikkerhedsforskrifter ved oplagring på virksomheden mv. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2013-6050-54620**).

G. Anvendelse af tekniske hjælpemidler (Maskiner)

Ifølge § 45, i arbejdsmiljøloven skal maskiner være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

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

Bekendtgørelsen om anvendelse og opstilling af elevatorer omfatter opstilling og anvendelse af elevatorer og løfteudstyr bestemt til person- eller godstransport og rulletrapper, rullefortove og lignende apparater til persontransport.

Hvor bekendtgørelsen anvender betegnelsen elevatorer mv., anses alle typer af apparater, der er nævnt ovenfor for omfattet.

I bekendtgørelsen forstås ved:

En rulletrappe: Et mekanisk drevet transportapparat, hvor transportorganet består af kontinuerligt gående trinbånd, der bevæger sig i op- eller nedadgående retning.
Anvendelse: Enhver brug af elevatorer og alle hermed forbundne arbejdsfunktioner, såsom ibrugtagning, udtagning af drift, betjening og overvågning, vedligeholdelse, indstilling, rengøring og anden pasning af elevatoren mv.

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om anvendelse og opstilling af elevatorer, at anvendelse, vedligeholdelse og opstilling af elevatorer mv. skal ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Det fremgår af § 28, i samme bekendtgørelse, at hvis der konstateres fejl eller mangler, der kan have sikkerhedsmæssig betydning ved en elevator mv. eller ved tilbehøret til denne, skal ejeren eller den ansvarlige bruger sikre sig, at den straks sættes ud af drift. Den må ikke tages i brug igen, før den er bragt i sikkerhedsmæssig forsvarlig stand.

Nævnet har i 2014 behandlet en sag, hvor et barn fik en hånd i klemme i en rulletrappe.

Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om forsvarlig anvendelse af en rulletrappe

I forbindelse med en ulykke, hvor et barn fik en hånd i klemme ved en rulletrappe i et varehus konstaterede Arbejdstilsynet, at det var muligt at komme i klemme imellem rulletrappens håndliste og rulletrappens håndlistegennemføring, som havde et mellemrum på cirka 1 cm.

En måned tidligere havde et barn også fået en hånd i klemme imellem rulletrappens håndliste og rulletrappens håndlistegennemføring.

Arbejdstilsynet afgav derfor et påbud om, at virksomheden som bruger af rulletrappen straks skulle sikre forsvarlig anvendelse af rulletrappen.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at virksomheden lever op til kravene om anvendelse af rulletrapper, og at den pågældende rulletrappe er CE-mærket og derfor skal være indrettet i overensstemmelse med det relevante produktdirektiv, hvilket leverandøren og besigtigeren af rulletrappen har fundet, at den var.

Desuden anførte virksomheden, at den pågældende rulletrappe ikke er blevet benyttet som anvist af virksomheden, og at der ikke har fundet arbejde sted på den pågældende rulletrappe.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden straks skulle sikre en forsvarlig anvendelse af rulletrappen, idet et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomheden ikke anvendte rulletrappen sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet ulykkerne havde vist, at det var muligt at komme i klemme imellem rulletrappens håndliste og rulletrappens håndlistegennemføring.

Flertallet bemærkede, at Arbejdstilsynets påbud ikke vedrører indretningen af rulletrappen, men anvendelsen af rulletrappen, og selvom rulletrappen ikke var blevet benyttet som anvist af virksomheden, var der en risiko for ulykker og personskade for brugerne af rulletrappen.

Et medlem af flertallet fandt, at der ikke var noget at bebrejde virksomheden, men at de to ulykker viste, at der er en risiko for skade, og at virksomheden derfor fremadrettet skal gøre noget.

Et mindretal på 3 medlemmer fandt ikke, at der var grundlag for afgørelsen, idet rulletrappen er CE-mærket og havde været i orden i relation til tilsyn, skiltning mv, ligesom der ikke er noget at bebrejde virksomheden i forhold til anvendelsen **(j.nr. 2013-6040-39847)**.

H. Arbejdspladsvurdering (ATEX - APV) Eksplosiv atmosfære

Bekendtgørelsen om arbejde i forbindelse med eksplosive atmosfære, at bekendtgørelsen gælder for arbejde, hvor der kan opstå fare fra eksplosiv atmosfære.

Ved "eksplosiv atmosfære" forstås en blanding under atmosfæriske betingelser af luft og brændbare stoffer i form af gasser, dampe, tåger eller støv i hvilke forbrændingen efter antændelse breder sig til hele den ubrændte blanding.

Det fremgår af § 4, i bekendtgørelsen, at en arbejdsgiver, der lader udføre arbejde omfattet af bekendtgørelsen, skal sørge for, at der udarbejdes skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. Områder, som gennem åbninger er eller kan komme i forbindelse med andre områder, hvor eksplosive atmosfærer kan forekomme, skal også inddrages i vurderingen.

Et komplekst arbejdsmiljøproblem som udløser er rådgiverpåbud

Bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivervirksomheder fastsætter, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af bekendtgørelsens §§ 8 – 25, dvs. vanskelige at løse.

Det fremgår af § 24, i samme bekendtgørelse, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører arbejde i forbindelse med eksplosiv atmosfære, og mindst ét af følgende forhold er til stede:

1) Manglende eller væsentlige mangler ved kortlægning og vurdering af risici fra eksplosiv atmosfære, 2) Virksomheden har ikke klassificeret områder med farlig eksplosiv atmosfære i zoner, 3) Foranstaltningerne til at undgå dannelse af farlig eksplosiv atmosfære er ikke tilstrækkelige, 4) Foranstaltningerne til at undgå antændelse af farlig eksplosiv atmosfære er ikke tilstrækkelige, 5) Foranstaltningerne til at begrænse de skadelige virkninger fra en eksplosion er ikke tilstrækkelige.

Nævnet har i 2014 behandlet en sag om, at der skal laves en ATEX-APV på grund af, at melstøv kan give en eksplosiv atmosfære.

Sagen er refereret nedenfor:

Påbud om at udarbejde ATEX-APV for melsilo

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos et bageri og fik her bl.a. oplysninger om bageriets melsilo og om, at virksomheden ikke havde udarbejdet en ATEX-APV efter reglerne om arbejde i forbindelse med eksplosive atmosfære.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om, at der skal udarbejdes ATEX-APV for virksomheden melsilo, samt et påbud om, at virksomheden skal indhente bistand fra en autoriseret rådgivningsvirksomhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud og rådgivningspåbud, idet der i virksomhedens melsilo og tilhørende anlæg kunne opstå fare fra en eksplosiv atmosfære, og virksomheden derfor skal udarbejde en ATEX-APV.

Nævnet lagde vægt på, at der kan opstå koncentrationer af melstøv i melsiloen og anlægget, som kan være tændbare, og at der var risiko for tændkilder i systemet, som kunne antænde melstøvet, eksempelvis i form af statisk elektricitet, som kunne føre til en eksplosion.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der på tilsynstidspunktet ikke var udarbejdet en særlig arbejdspladsvurdering i forbindelse med arbejdet, hvor der kan være risiko for dannelse af eksplosiv atmosfære (ATEX-APV).

Som følge af påbuddet om ATEX-APV skal der samtidig afgives et påbud om, at virksomheden skal indhente bistand fra en autoriseret rådgivervirksomhed på arbejdsmiljøområdet. Begge afgørelser er truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2014-6021-19591 og 2014-6010-19595**).

5. Fakta om Arbejds miljøklagenævnet

Formål og kompetence

Arbejds miljøklagenævnet 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 Arbejds miljøklagenævnet 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.

Arbejds miljøklagenævnet 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 Arbejds miljøklagenævnets 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 Arbejds miljøklagenævnet de materielle regler, der gælder for henholdsvis arbejdsmiljøområdet, lov om røgfri miljøer, afgørelser om indretning af pesticidudbringningsmaskiner i medfør af lov om miljøbeskyttelse, og lov om Fonden for forebyggelse og fastholdelse.

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 officialprincipet, 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 principiel betydning offentliggøres udover i årsberetningen i nævnets nyhedsbreve og i Retsinformation.

Klagefrister og opsættende virkning

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven, lov om røgfri miljøer, 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 poststempelt 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 2014 følgende sammensætning:

Formandskab:

Formand Lisbet Jensen.

Beskikkede medlemmer og suppleanter:

3 medlemmer er indstillet af Landsorganisationen i Danmark:

Arbejdsmiljøkonsulent Nina Hedegaard, Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA).
Sekretariatsleder Palle Larsen, Faglig Fælles Forbund.
Forbundssekretær Tony Olsen, Malerforbundet.

Suppleanter:

Sekretariatsleder Torben From, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK).
Arbejdsmiljøkonsulent Tommy Jensen, Fødevareforbundet 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 Trabolto, Arkitektforbundet.

1 medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Povl-Christian Jensen, 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. Mette Kirkegaard Meibom

Student stud. Jur. Morten Leth

Student stud. Jur. Maria Wonge

6. Statistik

Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde

Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde			
Emne	Antal i alt	Antal ændrede	Omgørelsesprocent
Samarbejde om arbejdsmiljø	98	28	29%
Arbejdets udførelse	124	43	35%
Arbejdsstedets indretning	74	21	28%
Tekniske hjælpemidler	57	22	39%
Stoffer og materialer	9	2	22%
Områder med særlig formandskompetence	1	0	0%
Røgfrie miljøer	4	0	0%
Frister	24	18	75%
Forebyggelsesfonden	1	1	100%
Forvaltningsret	11	1	9%
Øvrige sager	6	4	67%
I alt	409	140	34%
Klagefrist	63		
Kompetence	8		
Afslag på genoptagelse	2		
I alt	482		

Bemærkninger til tabel 1

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2014: 34 %.

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)".

Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype

Sagstype	Antal afgørelser
Klagesager	630
Genoptagelsessager	2
Ombudsmandssager	0
I alt	632

Bemærkninger til tabel 2

Tallene viser, at der blev oprettet 632 sager i 2014.

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	386
Formandsafgørelser	96
I alt	482

Bemærkninger til tabel 3

Tallene viser, at 386 af de i alt 482 afgørelser i 2014 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 20 % 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. Desu-

den 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	482
Klage trukket/bortfaldet o.l.	16
I alt	498

Bemærkninger til tabel 4

Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 97 % af de i alt 498 afsluttede sager. 3 % 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	386	128
Formandsafgørelse	96	137
Klage trukket/bortfaldet o.l.	16	143
I alt	498	141

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2014 for alle sager, herunder sager der er trukket eller frafaldet, været 4,7 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 2014 uændret været på 4,7 måneder.

7. Nyhedsbreve 2014

Der er i 2014 udgivet 11 Nyhedsbreve.

Nyhedsbrevene er udgivet af Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat. Ansvarlig for nyhedsbrevet er chefkonsulent Erik Pohl, email:epo@ast.dk, tlf. 61 89 74 43.

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

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation, og afgørelserne kan søges på det journalnummer, der er givet i parentes (j.nr. 2014-....-.....).

Nedenfor ses en oversigt over indholdet i de enkelte nyhedsbreve

Nyhedsbrev nr. 01/2014

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

Sag nr. 1

Ophævet påbud om at sikre forsvarlig forflytning af personer mellem seng og bære

Sag nr. 2

Fastholdelse af afgørelse om, at arbejde med en stor arbejdsmængde og tidspres ikke var forsvarligt, men ophævelse af, at afgørelsen skulle være et strakspåbud

Sag nr. 3

Påbud om straks at sikre, at en teleskoplæsser anvendes forsvarligt, og at der gives instruktion i dens anvendelse

Sag nr. 4

Påbud til rette modtager om straks at sikre ansatte mod at styrte ned fra et stillads

Sag nr. 5

Mundtlig partshøring fundet tilstrækkelig, og påbud om at sikre uddannelse af arbejdsmiljøorganisationsmedlemmer fastholdt

Sag nr. 6

Påbud om mekanisk udsugning ved en opvaskemaskine sendt tilbage til fornyet behandling hos Arbejdstilsynet

Nyhedsbrev nr. 02/2014

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

Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø på en skole

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om, at arbejde med formaldehyd skal foregå i et lukket anlæg

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at standse arbejde nedenunder et løftet betonelement

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om straks at sikre ansatte mod påvirkninger fra slibestøv

Sag nr. 5

Afvisning af klage over, at Arbejdstilsynet ikke accepterede en virksomheds tilbagemelding om en kedels konstruktion

Nyhedsbrev nr. 03/2014

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

Sag nr. 1

Ophævelse af påbud om at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver vedrørende løft af multiplader og sække

Sag nr. 2

Påbud om at sikre forsvarlig indsamling af dagrenovation sendt tilbage til Arbejdstilsynet til ny vurdering

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om straks at forebygge risikoen for ulykker på en bagtrappe

Sag nr. 4

Påbud om at sikre forsvarlig anvendelse af en flaskeautomat sendt tilbage til Arbejdstilsynet til ny vurdering

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om straks at sikre, at der anvendes personlige værnemidler ved isolering med rockwool

Nyhedsbrev nr. 04/2014

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

Sag nr. 1

Påbud om at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger for edikesyre, acetone, terpentin og cellulosefortynder

Sag nr. 2

Påbud om at forebygge risiko for el - ulykker

Sag nr. 3

Afgørelse om tidsbegrænset dispensation fra reglerne om arbejde med kodenummerede produkter sendt til ny vurdering hos Arbejdstilsynet

Sag nr. 4

Påbud om at sikre mod fald og snublen på en byggeplads sendt til ny vurdering hos Arbejdstilsynet

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om at undgå unødigt påvirkning af perlitstøv

Nyhedsbrev nr. 05/2014

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

Sag nr. 1

Påbud om forsvarlig anvendelse af en rulletrappe

Sag nr. 2

Påbud om straks at sikre forsvarlig anvendelser af en dejmaskine hos en bager

Sag nr. 3

Fastholdelse af afgørelse om at en rundsav ikke blev anvendt sikkerhedsmæssigt forsvarligt

Sag nr. 4

Påbud om straks at opstille cirkustelt forsvarligt

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for røveri

Sag nr. 6

Arbejdsmiljøklagenævnet har kompetence til at behandle klager over afgørelse truffet af sekretariatet for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse om formkravene til ansøgning om fleksjobbonus – En afgørelse om, at en ansøgning ikke opfyldte betingelserne blev derfor sendt til ny behandling

Nyhedsbrev nr. 06/2014

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

Sag nr. 1

Påbud om brug af høreværn sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om at løft af 26 kilo tunge palleruller skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at sikre ansatte mod unødigt påvirkning af træstøv

Sag nr. 4

Ophævelse af afgørelse uden påbud om at arbejdsmiljøloven var overtrådt i forbindelse med en arbejdsulykke sket ved løft af store glasplader

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring

Sag nr. 6

Påbud om ikke at komme i berøring med farlige maskindele sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet

Sag nr. 7

Arbejdsmiljøklagenævnet har ikke kompetence til at behandle klage over afgørelse med afslag på udbetaling af fleksjobbonus

Nyhedsbrev nr. 07/2014

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

Sag nr. 1

Afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljøloven ved ikke at sikre forsvarlig opfyldning af frugt- og grønt i en dagligvarebutik

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om at sikre passende temperatur i en virksomheds butik, men sendte afgørelsen om passende temperatur i virksomhedens varemottagelse tilbage til Arbejdstilsynet

Sag nr. 3

Mangelfuld partshøring medførte, at et påbud om forsvarlig løft af mælkekasser blev ophævet

Sag nr. 4

Påbud om at undgå unødige fysiske belastninger på grund af skæve gulve sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Sag nr. 5

Påbud om instruktion i forsvarlig håndtering af tunge varer sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Sag nr. 6

Påbud om at forebygge vold og trusler ved røverier i forbindelse med håndtering af penge i en dagligvarebutik

Sag nr. 7

Fastholdelse af påbud om at arbejde ikke medfører risiko for helbredsforringelser som følge af mobning

Sag nr. 8

Klage indkommet hos arbejdstilsynet sidste fristdag efter kontortids ophør

Nyhedsbrev nr. 08/2014

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

Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om at sikre anvendelsen af en pressemaskine og påbud om at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning og kontrol af løsningen

Sag nr. 2

Ophævelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler ved røveri

Sag nr. 3

Påbud om straks at sørge for at brandslukning foregår sikkerhedsmæssigt forsvarligt

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at udarbejde ATEX-APV for melsilo og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om mekanisk udsugning ved en pladesav i en trælastforretning og påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at efterkomme påbuddet

Sag nr. 6

Fastholdelse af påbud om at sikre ansatte i kontrolrum mod forurening fra et forbrændingsanlæg

Sag nr. 7

Påbud om straks at sikre forsvarlig anvendelse af en rundsav sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Nyhedsbrev nr. 09/2014

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

Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om at nedbringe risikoen ved, at beboere på et forsorgshjem har adgang til køkkenknive, sikre brugbare og tilstrækkeligt med alarmer, samt at forebygge risikoen ved at beboerne nægter at tage deres medicin

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for røveri, vold og trusler om vold

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at underrette medarbejdere om foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp – men ophævelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø og om fornøden oplæring

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om at arbejdsborde i en reception i fornødent omfang er indstillelige, og at der er plads foran tastatur og mus til at hvile hænder og arme ved skærmarbejdspladserne

Sag nr. 6

Fastholdelse af påbud om at sikre at medarbejdere ikke arbejder alene med de af en institutions brugere, som har en kendt voldelig adfærd

Nyhedsbrev nr. 10/2014

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

Sag nr. 1

Ophævelse af påbud om at en dagligvarebutik skulle sikre effektivt tilsyn med brug af dropboks i kasselinjen

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om alarmsystemer som kan advare om fare ved kørende tog i tunneller i forbindelse med evakuering

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at sikre instruktion i at udføre arbejde i en udgravning på farefri måde

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at sikre mod unødigt påvirkning fra frisørprodukter indeholdende stoffer, som kan virke hudirriterende og allergifremkaldende

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud om at sikre at ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler ved løft af 25 kg sække

Sag nr. 6

Fastholdelse af påbud om at forebygge vold og risikoen for vold og trusler i forbindelse med røveri

Nyhedsbrev nr. 11/2014

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

Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om at sikre, at arbejde på en skole ikke medfører risiko for helbredsforringelse som følge af mobning

Sag nr. 2

Fastholdelse af påbud om straks at sikre vejarbejdere mod at blive påkørt

Sag nr. 3

Fastholdelse af påbud om at reducere risikoen for vold og trusler frabeboere på et forsorgshjem med adgang til køkkenknive

Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud til varehus om at forebygge risiko for vold og trusler som følge af røveri

Sag nr. 5

Fastholdelse af påbud til dagligvarebutik om at forebygge risiko for volds og trusler som følge af røveri

Sag nr. 6

Påbud om at sikre forsvarlige køreveje til et aflæsningssted sendt tilbage til Arbejdstilsynet

Sag nr. 7

Påbud om straks at sikre tilstrækkelig og hensigtsmæssig instruktion i arbejdet som slusemand

Sag nr. 8

Ophævelse af påbud om straks at sikre, at personer med psoriasis ikke arbejder med epoxyprodukter

Arbejdsmiljøklagenævnet
og sekretariatet kan kontaktes på følgende adresse:

Ankestyrelsen
Teglholmsgade 3
Postboks 9080
2450 København SV
Tlf.: 33 41 12 00
ast@ast.dk
www.ast.dk



Ankestyrelsen

Udgivet af Ankestyrelsen,
sekretariatet for
Arbejdsmiljøklagenævnet,
Juli 2015