

# Arbejdsmiljøklagenævnet Årsberetning 2015



Arbejdsmiljøklagenævnet





Arbejdsmiljøklagenævnet -

Årsberetning -  
2015 -



## Indholdsfortegnelse

|   |            |
|---|------------|
| <b>1. Forord</b> .....  | <b>5</b>   |
| <b>2. Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet</b> .....              | <b>6</b>   |
| <b>3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager</b> .....                 | <b>8</b>   |
| <b>A. Afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen</b> ..... | 8          |
| <b>B. Fristforlængelse</b> .....                                      | 14         |
| <b>C. Hjemvisning</b> .....   | 17         |
| <b>D. Ophævelse (annullation)</b> .....                               | 29         |
| <b>E. Rette modtager af påbud - Vikaransatte</b> .....                | 33         |
| <b>F. Klageret – En retlig interesse</b> .....                        | 35         |
| <b>G. Instruktion</b> .....   | 35         |
| <b>H. Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse</b> .....        | 37         |
| <b>I. Røgfri miljøer</b> .....  | 39         |
| <b>J. Ombudsmandssager</b> .....                                      | 41         |
| <b>4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året</b> .....                 | <b>45</b>  |
| <b>A. Psykisk arbejdsmiljø</b> .....                                  | 45         |
| <b>B. Ergonomi</b> .....  | 54         |
| <b>C. Arbejdets udførelse</b> .....                                   | 63         |
| <b>D. Arbejdsstedets indretning - Ventilation</b> .....               | 74         |
| <b>E. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser</b> .....                | 77         |
| <b>F. Stoffer og materialer</b> .....                                 | 84         |
| <b>G. Anvendelse af tekniske hjælpemidler (Maskiner)</b> .....        | 87         |
| <b>H. Unges arbejde</b> .....   | 90         |
| <b>5. Fakta om Arbejds miljøklagenævnet</b> .....                     | <b>95</b>  |
| <b>Formål og kompetence</b> .....                                     | 95         |
| <b>Sagsbehandling og afgørelse</b> .....                              | 95         |
| <b>Klagefrister og opsættende virkning</b> .....                      | 96         |
| <b>Information om nævnet</b> .....                                    | 97         |
| <b>Medlemmer</b> .....  | 97         |
| <b>Personale</b> .....  | 98         |
| <b>6. Statistik</b> .....   | <b>99</b>  |
| <b>Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent på sagsområde</b> .....  | 99         |
| <b>Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype</b> .....       | 100        |
| <b>Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform</b> .....      | 101        |
| <b>Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform</b> .....      | 101        |
| <b>Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid</b> .....                | 101        |
| <b>7. Nyhedsbreve 2015</b> .....                                      | <b>102</b> |
| <b>Nyhedsbrev nr. 1/2015</b> .....                                    | 102        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 2/2015</b> .....                                    | 102        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 3/2015</b> .....                                    | 103        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 4/2015</b> .....                                    | 104        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 6/2015</b> .....                                    | 105        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 7/2015</b> .....                                    | 106        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 8/2015</b> .....                                    | 107        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 9/2015</b> .....                                    | 107        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 10/2015</b> .....                                   | 108        |
| <b>Nyhedsbrev nr. 11/2015</b> .....                                   | 108        |



## 1. Forord

Antallet af oprettede sager i 2015 faldt til 377 i forhold til 632 i 2014 og i forhold til 534 i 2013. Det er et fald i 2015 på 255 sager svarende til 40 % færre sager end i 2014.

Antallet af afgjorte sager steg til 630 sager i 2015 i forhold til 482 sager i 2014, svarende til en stigning på lidt over 30 %.

Omgørelsesprocenten faldt til 28 % i forhold til omgørelsesprocenten i 2014 på 34 %.

Antallet af sager om afgørelser efter lov om røgfri miljøer, som trådte i kraft den 15. august 2007, var på 8 i 2015, i forhold til 4 sager i 2014, og 11 sager i 2013.

Der er i årsberetningen for 2015 fokuseret på klagenævnets praksis vedrørende:

A) Afgørelse uden påbud, B) Fristforlængelse, C) Hjemvisning, D) Ophævelse, E) Rette modtager af påbud, F) Klageret - En retlig interesse, G) Instruktion, H) Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, I) Røgfri miljøer, J) Ombudsmands-sager.

Af udvalgte afgørelser i øvrigt fra året kan nævnes sager vedrørende: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Ergonomi, C) Arbejdets udførelse, D) Arbejdsstedets indretning - Ventilation, E) Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser, F) Stoffer og materialer, G) Tekniske hjælpemidler (maskiner), H) Unges arbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2015 holdt 13 nævnsmødet og udsendt 11 Nyhedsbreve.

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 2015 været 5,5 måneder, hvilket er en længere sagsbehandlingstid set i forhold til, at sagsbehandlingstiden var 4,7 måneder i 2014, 3,4 måneder i 2013 og 4,7 måneder i 2012.

Den forholdsvis højere sagsbehandlingstid i 2015 skyldes det store antal sager Arbejdstilsynet sendte til nævnet i 2014 og som betød et stort antal ældre verserende sager ved starten af året.

Det store antal sager blev i 1. halvår 2015 nedbragt ved en øget bemanning i sekretariatet og afholdelse af flere nævnsmøder i maj og juni måned 2015.

København, juni 2016

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.

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 Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelser skal fremgå, om der er enighed om afgørelsen, eller om det er et flertal, der har truffet afgørelsen.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

Nævnet er klagemyndighed på følgende områder:

### 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 Arbejds miljøklagenævnet 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 og indtil den 31. december 2015 har Arbejds miljøklagenævnet været klageinstans efter lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse i forhold til ansøgninger og tilbud, der på grund af formkrav administrativt afvises af sekretariatet for fonden.

Ved en ændring ved lov nr. 1874 af 29. december 2015, som trådte i kraft den 1. januar 2016 ophørte nævnet med at være klageinstans på dette område, da administrationen af initiativerne i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse efter de nye regler nu varetages af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, som nu fastsætter retningslinjer for ansøgningers indhold og form og retningslinjer for udbetalinger.

### 3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager

Dette afsnit indeholder udvalgte emner om: A) Afgørelse uden påbud, B) Fristforlængelse, C) Hjemvisning, D) Ophævelse, E) Rette modtager af påbud, F) Klageret – En retlig interesse, G) Instruktion, H) Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, I) Røgfri miljøer, J) Ombudsmandssager.

#### A. Afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen

Ved lov nr. 1395 af 27. december 2008 blev Arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1, præciseret, idet det af bemærkningerne til lovforslaget fremgik, at Arbejdstilsynets afgørelser tager udgangspunkt i forholdene på tilsynstidspunktet, og at Arbejdstilsynet herefter vil benytte en ny afgørelsestype, hvori det meddeles virksomheden, at der er konstateret en overtrædelse.

I alle Arbejdstilsynets afgørelser om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen tages der udgangspunkt i forholdene på tidspunktet for tilsynsbesøget.

Med lovændringen er det således hensigten at tydeliggøre, at det afgørende ved anvendelsen af Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder er, at der er konstateret en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Afgørelser, der alene konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, adskiller sig fra påbud ved, at det alene meddeles virksomheden, at der forelå en overtrædelse på tidspunktet for tilsynsbesøget. I et påbud påbydes virksomheden tillige at lovliggøre forholdet.

En afgørelse, der alene konstaterer en overtrædelse, vil i modsætning til et påbud blive afgivet, selvom virksomheden har lovliggjort forholdet inden afgørelsestidspunktet.

Påbud og afgørelser, der alene konstaterer en overtrædelse, vil følge det samme sagsbehandlingsforløb, herunder for så vidt angår partshøring og klagefrist.

Nye oplysninger om fakta på tidspunktet for tilsynsbesøget vil blive inddraget i fuldt omfang i sagens oplysning i begge afgørelsestyper. Desuden vil klageadgangen og klagens opsættende virkning være den samme.

Ifølge Arbejdstilsynet bruges nu afgørelsen "overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen" fx:

- Når Arbejdstilsynet har konstateret en overtrædelse på virksomheden og har fremsendt høring med oplysninger om, at Arbejdstilsynet overvejer at give virksomheden et påbud, hvorefter virksomheden løser problemet i høringsfasen.
- Når Arbejdstilsynet i et tilsynsforløb konstaterer en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, der ikke fører til et straks påbud eller forbud, og virksomheden løser problemet, inden tilsynsforløbet er afsluttet.
- Når Arbejdstilsynet ved en ulykkesundersøgelse konstaterer, at der i forbindelse med ulykken er begået en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men der ikke kan afgives forbud, straks påbud eller påbud med frist, fx

fordi virksomheden allerede har iværksat den relevante forebyggelse, eller fordi det pågældende arbejde ikke længere udføres.

Forskellen for virksomhederne mellem de to afgørelsestyper er,

- at et påbud, hvis det er omfattet af reglerne om komplekse arbejdsmiljøproblemer, samtidig udløser et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til løsning af arbejdsmiljøproblemet, samt en rød smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside,
- at en afgørelse om "overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen" medfører en gul smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside, og alene kan udgøre en del af grundlaget for et eventuelt rådgivningspåbud om mange arbejdsmiljøproblemer, dvs. når den har fået fem eller flere afgørelser i samme produktionsenhed.

Desuden kan en afgørelse efter reglerne få betydning for en skærpet straf, hvis virksomheden tidligere har overtrådt lignende regler.

Arbejdstilsynet har oplyst, at en afgørelse om "overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen" tidligere hed "afgørelse uden påbud".

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2015 behandlet flere sager, hvor nævnet har taget stilling til, om afgørelsen skulle være et påbud eller "en afgørelse" uden påbud om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Sagerne er refereret nedenfor:

#### **Afgørelse om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om brug af personlige værnemidler ved afklædning af disse**

Ved undersøgelsen af en arbejdsulykke sket samme dag fik Arbejdstilsynet oplyst, at en ansat i forbindelse med afklædning af personlige værnemidler havde fået et epoxyprodukt i øjnene.

Den ansatte havde netop afsluttet arbejdet med produktet og skulle afklæde sine værnemidler. Da den ansatte var ved at afklæde sig handskerne, giver disse et "svirp", og produktet slynges mod den ansattes ansigt og rammer denne i øjnene.

Produktet indeholder epoxyforbindelser og er mærket R 36/38: irriterer øjnene og huden samt S 37/39: Brug egnet beskyttelseshandsker- og briller/ansigtsskærm.

Arbejdstilsynet traf afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerhedsmæssig fuldt forsvarlig afklædning af personlige værnemidler.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om sikkerhedsmæssig fuldt forsvarlig afklædning af personlige værnemidler.

Da virksomheden havde bragt forholdene i orden, behøvede virksomheden ikke foretage sig yderligere.

Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal af nævnets medlemmer, som fandt, at arbejdet med aftagning af værnemidler ikke har været planlagt, tilrettelagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Flertallet lagde vægt på, at arbejdet foregik på en måde, så der var risiko for at få epoxyproduktet i øjnene. Nævnets afgørelse er truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 9 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets 9 medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet på tilsynstidspunktet ikke havde dokumenteret og beskrevet grundlaget for de faktiske forhold omkring ulykken. Der var derfor ikke grundlag for påbuddet **(j.nr. 2015-6022-15387)**.

### **Afgørelse om overtrædelse af reglerne, da kælderlager ikke var sikret mod dårligt indeklima og udefrakommende fugt**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at der i en virksomheds kælderlager var en tydelig jordslået lugt. Der var desuden tydelige tegn på fugtindtrængen på kælders ydervægge. Der var på en kælderydervæg to områder på hver 2 x 2m, og på østvendt kælderydervæg var der et område på 1 x 2m, hvor der ud over fugt drev klar vand ned af væggen. Der var tale om et samlet areal på 10m<sup>2</sup>.

Virksomheden meddelte 2 dage, før Arbejdstilsynet traf afgørelse til Arbejdstilsynet, at forholdene var bragt i orden, idet kælderen er tømt fuldstændigt, og personalet færdes ikke længere i kælderen.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse uden påbud om, at virksomheden på tilsynstidspunktet havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om indeklima, idet kælderen på det tidspunkt ikke var sikret mod udefrakommende fugt, herunder at de ansatte ikke var sikret mod påvirkninger som følge af dårligt indeklima.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at virksomheden lejer sig ind i lokalerne på adressen, hvorfor det må være udlejer, der er ansvarlig for, at regler om indeklima bliver overholdt.

Virksomheden anførte desuden, at Arbejdstilsynet havde valgt at tage på tilsynsbesøg i de dage, hvor hele området stod under vand, og hvor mange lokaler, huse, lejemål mv, der normalt ikke er påvirket af dårligt indeklima, ikke kunne undgå andet end at have ekstreme fugtskader og dårligt indeklima. Virksomheden fandt, at der burde tages hensyn til, at det ikke var en normal situation den pågældende dag.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden påbud om, at virksomheden har overtrådt arbejdsmiljølovgivningens regler om indeklima, og at virksomheden er rette modtager af afgørelsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at fire ansatte hos virksomheden dagligt opholdt sig i kælderlokalet i forbindelse med afhentning og afsætning af varer, og at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der i kælderlageret var en tydelig jordslået lugt.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der var tydelige tegn på fugtindtrængen på kælderens ydervægge. Der var på sydvendt kælderydervæg to områder på hver 2 x 2m, og på østvendt kælderydervæg var der et område på 1 x 2m, hvor der ud over fugt drev klar vand ned af væggen. Der var tale om et samlet areal på 10m<sup>2</sup>.

Nævnet fandt, at de optagne foto, optaget på tilsynstidspunktet, understøtter grundlaget for påbuddet.

Nævnet bemærkede til klagen, at nævnet finder, at de tegn på fugtindtræden i kælderlagerets ydervægge, som Arbejdstilsynet konstaterede på tilsynstidspunktet, ikke er kommet på få dage, men over en vis tid. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6030-66939 og 2015-6199-15847**).

#### **Påbud om anvendelse af trykluftskrog til løft af tung bagage skulle være en afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen**

Arbejdstilsynet undersøgte en ulykke, hvor en ansat samme dag havde fået en bagagekrog i panden. Det blev oplyst, at ulykken var sket ved, at den ansatte havde prøvet at frigøre bagage ved at bruge en trykluftskrog, som var monteret på skinne over hovedet på den ansatte. Den var beregnet til at trække horisontalt, men blev i stedet for trukket vertikalt.

Tykluftskrogen var faldet ud af håndtaget på en kuffert, som den ansatte prøvede at løsne, og ramte den ansatte i panden.

Alle ansatte, herunder skadelidte, var instrueret i at bruge en trækpind, og at der ikke må anvendes trykluftskrog, når bagage sætter sig fast og skal frigøres. Det blev oplyst, at der var en trækpind til rådighed ved bagageboksen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at det straks skulle sikres, at trykluftskrog anvendes korrekt.

Virksomheden klagede over påbuddet og Arbejdstilsynets beslutning om at melde virksomheden til politiet, idet virksomheden har overholdt forpligtelserne i forhold til at instruere og føre effektivt tilsyn med de ansatte. De ansatte var således instrueret i at bruge trykluftskrog.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse således, at anvendelse af en trykluftskrogen ikke skete sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at den ansatte havde anvendt trykluftskrogen forkert, idet den ansatte har anvendt trykluftskrogen i et horisontalt træk, hvilket den ansatte var instrueret i ikke at udføre.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at når trykluftskrogen anvendes ved et horisontalt træk, mod den ansattes hoved, vil der være en ulykkesrisiko, da krogen kan falde ud af håndtaget på kufferten eller håndtaget kan falde af kufferten med personskaade til følge. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at reaktionen skulle være en afgørelse uden påbud.

Nævnet fandt således, at der ikke var grundlag for at træffe afgørelsen i form af et strakspåbud, idet virksomheden allerede inden Arbejdstilsynets undersøgelse af ulykken havde truffet foranstaltninger, som kunne være tilstrækkelige i forhold til overtrædelsen om, at den ansatte havde anvendt trykluftskrogen i strid med den givne instruks.

Nævnet lagde vægt på, at der efter ulykken samme dag var en trækpind til rådighed ved bagageboksen, og at der dagligt førtes tilsyn med arbejdet ved forskellige sikkerhedsprocedurer og ved tavlemøder hver morgen. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn.

Arbejdsmiljøklagenævnet kunne ikke behandle den del af klagen, der vedrørte Arbejdstilsynets vurdering af, hvorvidt der er grundlag for at melde virksomheden til politiet eller give virksomheden en bøde på baggrund af Arbejdstilsynets strakspåbud.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets vurdering af, hvorvidt der er grundlag for at melde virksomheden til politiet eller give virksomheden en bøde på baggrund af påbuddet, ikke er en afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynets anmeldelse eller beslutning om bødepålæg ikke fastslår, hvad der er ret i en given situation i forhold til arbejdsmiljøloven.

Det fremgår af arbejdsmiljølovens regler, at klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljøloven kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet.

En eventuel klage over Arbejdstilsynets beslutning om at anmelde virksomheden til politiet, kan rettes til direktøren for Arbejdstilsynet og herefter til Beskæftigelsesministeriet. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6042-32684, 2015-6101-10911 og 2015-111-10918**).

### **Afgørelse uden påbud om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen på tidspunktet for en arbejdsulykke**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en psykiatrisk afdeling på et hospital, hvor der var sket en arbejdsulykke, da en ansat var kommet til skade i forbindelse med magtanvendelse på en patient på et lukket afsnit.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der på ulykkestidspunktet på det lukkede afsnit var blevet indlagt en patient, som havde det rigtig dårligt. Patienten var kendt for til tider at have en udad reagerende adfærd.

Senere hørte de ansatte savelignende lyde fra patientens stue og blev bange for, at patienten var ved at udarbejde skarpe våbenlignende genstande. De ansatte ringede til politiet, som de er instrueret i, og ventede først udenfor døren.

På et tidspunkt følte tre af de ansatte, at de blev nødt til at se, hvad der foregik på stuen, hvorefter de bankede på og gik ind, inden politiet var ankommet. Dette på trods af instruktion om ikke at gå ind til en patient, når politiet var blevet tilkaldt.

Det viste sig, at patienten var på vej i bad, og han blev voldsomt provokeret og ophidset over at blive forstyrret. Han reagerede verbalt mod personalet og gik efter dem. De forsøgte at få ham til ro uden held, og til sidst vurderedes det, at han skulle bæltefikseres for at falde til ro.

Under bæltefikseringen sparkede patienten og slog om sig. Under dette optrin rammes en ansat, som kom til skade.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at de ansatte efterfølgende fik de-briefing, og det blev italesat og indskærpet overfor hele personalegruppen, at instruks er, at man venter på politiet, inden man går ind, når man efter vurdering har ringet til dem.

Arbejdstilsynet udleverede en besøgsrapport, hvor der blev sat kryds i det felt, der angiver, at Arbejdstilsynet ikke har konstateret forhold, der giver anledning til at foretage sig yderligere.

Arbejdstilsynet udarbejdede et internt notat, hvor det fremgik, at der er enighed om ikke at reagere på denne ulykke, da instruks og beredskab var til stede på ulykkestidspunktet, men skadeslidte og 2 kollegaer handlede på egen hånd, da de af uvisse årsager følte, de måtte vide, hvad der foregik, og derfor ikke ventede til politiet ankom, trods det at de havde risikovurderet, det var nødvendigt at ringe efter netop politiet.

Arbejdstilsynet sendte et brev til virksomheden vedrørende ulykkesundersøgelse, hvor det fremgik, at Arbejdstilsynet ikke har givet nogle reaktioner i forbindelse med ulykkesundersøgelsen, men sagen er nu efter fast praksis overgivet til juridisk vurdering.

Arbejdstilsynet fik fra politiet senere fremsendt de optagede politirapporter i forbindelse med hændelsen og oplyste telefonisk virksomheden om, at Arbejdstilsynet efter at have modtaget en politirapporten har vurderet, at forebyggelsen af de ansattes udsættelse for vold i forbindelse med hændelsen ikke var tilstrækkelig.

Arbejdstilsynet traf herefter den afgørelse, der hedder "Afgørelse uden påbud", der betyder, at virksomheden ikke har overholdt arbejdsmiljøloven på ulykkestidspunktet.

Virksomheden klagede over afgørelsen og henviste blandt andet til Arbejdstilsynets ændrede vurdering af sagen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse uden påbud, således at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen på tidspunktet for ulykken, idet et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at arbejdet på den psykiatriske afdeling på ulykkestidspunktet ikke var udført sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da de ansatte gik ind til en patient med udad reagerende adfærd, før politiet ankom.

Flertallet lagde vægt på, at tre ansatte, trods instruks om ikke at gå ind til en patient, når politiet er tilkaldt, valgte at gå ind til patienten for at se, hvad der foregik på stuen, og at patienten reagerede så voldsomt, at han skulle bæltefikseres, hvilket resulterede i at en ansat kom til skade.

Flertallet lagde desuden vægt på, at virksomheden har oplyst, at der på ulykkestidspunktet var instrukser og vejledning om, at de ansatte ikke må gå ind til en patient, når politiet er tilkaldt, samt at det efter ulykken er italesat og indskærpet overfor alle de ansatte, at instruksene er, at man venter på politiet, inden man går ind, når der efter en lægefaglig vurdering er ringet efter politiet.

Flertallet af nævnets medlemmer bemærkede til klagen, at nævnet ikke har kompetence til at tage stilling til Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse. En klage herover skal rettes til Direktøren for Arbejdstilsynet og herefter til Beskæftigelsesministeriet.

Flertallet bemærkede desuden, at Arbejdstilsynet har foretaget en tilstrækkelig høring af virksomheden forud for Arbejdstilsynets afgørelse, idet Arbejdstilsynet efter at have modtaget en politirapport oplyste, at det påtænkes at afgive afgørelse uden påbud, da forebyggelsen af de ansattes udsættelse for vold ikke var tilstrækkelig. Arbejdstilsynet havde desuden sendt en høring over sagens faktiske oplysninger samt et udkast til afgørelsen til virksomheden.

Flertallet bemærkede, at det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiver har ansvaret for, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Arbejdsgiver skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 9 ud af nævnets 11 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at der var andre væsentlige oplysninger til sagen, end dem, der forelå på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, hvorfor Arbejdstilsynets påbud bør ophæves (**j.nr. 2014-6024-60625**).

## **B. Fristforlængelse**

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



Fristen fastsættes efter en afvejning af faren ved de arbejdsmiljømæssige forhold sammenholdt med en vurdering af, hvor lang tid det med rimelighed faktisk vil tage at løse problemet.

Hvis en virksomhed anmoder om en fristforlængelse på et påbud med frist vurderer nævnet sagen efter følgende kriterier:

- dokumentation for løsning og behov for en fristforlængelse
- hvor lang tid den konkrete løsning konkret vil tage at etablere,
- problemets karakter, herunder alvorligheden af problemet,
- eventuelle særlige omstændigheder,
- om Arbejdstilsynet har en begrundet indvending mod en forlængelse,
- om de ansattes repræsentant er hørt, og om de ansatte har en begrundet indvending mod en forlængelse af fristen
- forhold, som virksomheden ikke selv er herre over, som f.eks. forhold som er afhængig af andre (leverandør, byggemyndighed, autoriseret arbejdsmiljørådgiver).

Efter praksis kan en anmodning om fristforlængelse ikke begrundes med f.eks. strukturændringer, økonomi, og hvis den fastsatte frist i forvejen har været tilstrækkelig lang til, at problemet med rimelighed må kunne løses.

Praksis for fristforlængelser har tidligere været omtalt i årsberetning 2008, 2009, 2010 og 2011.

I 2015 har nævnet behandlet en sag, hvor en kommune søgte om forlængelse af fristen for at efterkomme et påbud om tilfredsstillende temperatur på et toilet og et påbud om udefrakommende fugt på et kontor.

Den nævnte afgørelse er refereret nedenfor:

### **Afslag på forlængelse af fristen for at efterkomme påbud om temperatur på et toilet og om at sikre et kontor mod udefrakommende fugt**

Arbejdstilsynet var i februar 2014 på tilsynsbesøg i en børnehave og traf afgørelse med påbud om at sikre tilfredsstillende temperatur på personaletoalet samt påbud om at sikre kontoret mod udefrakommende kulde.

Der blev ved afgørelsen givet en frist for at efterkomme påbuddet til den 1. juli 2014.

Den 2. juli 2014 anmodede kommunen om fristforlængelse med den begrundelse, at der var indhentet tilbud på udførelse af ny central ventilation og udskiftning af vinduer og døre i samarbejde med rådgiver, men at arbejdet ikke var sat i gang, da der blev overvejet en anden løsning med at flytte hele børnehaven over i andre bedre lokaler på skolen.

Kommunen ønskede derfor fristforlængelse til den 1. november 2014, hvilket Arbejdstilsynet imødekom med en fristforlængelse.

Kommunen anmodede igen den 23. oktober 2014 om yderligere fristforlængelse til den 1. maj 2015. Begrundelsen for anmodningen var den samme som angivet i den tidligere anmodning, hvilket Arbejdstilsynet imødekom med en fristforlængelse.

Arbejdstilsynet modtog den 29. april 2015 endnu en anmodning om udsættelse af fristen.

I ansøgningen blev det anført, at det politiske udvalg i kommunen havde besluttet, at børnehaven skulle overflyttes til en skole i marts 2016. Kommunen anmodede derfor om udsættelse af fristen til den 1. maj 2016, hvilket Arbejdstilsynet gav afslag på.

Kommunen klagede over afgørelsen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på anmodning om forlængelse af fristen for at efterkomme påbud om at sikre tilfredsstillende temperatur på personaletoilet samt påbud om at sikre kontoret mod udefrakommende kulde begge i børnehaven.

Nævnet lagde vægt på, at kommunens anmodning om fristforlængelse bunder i økonomiske hensyn. Sådanne hensyn kan i sig selv ikke udløse en fristforlængelse.

Nævnet lagde desuden vægt på, at anmodningen om fristforlængelse drejer sig om påbud om temperaturer på et personaletoilet, hvor temperaturen på tilsynstidspunktet i februar 2014 var 15 grader.

Anmodningen om fristforlængelse drejer sig desuden om et påbud om at sikre børnehavens kontor mod udefrakommende kulde begrundet i, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg kunne mærke en svag luftstrøm fra vinduerne, og at de ansatte oplyste om trækgener, når vinden står på vinduerne.

Nævnet udtalte, at nævnet har forståelse for kommunens situation i forhold til beslutningsprocessen om at fraflytte den nuværende institution, men nævnet finder ikke, at der i forhold til påbuddenes karakter og omfang, ses forhold, som i øvrigt kan give grundlag for en fristforlængelse.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ikke fandt, at der konkret kan imødekommes yderligere fristforlængelse, hvorved der allerede er gået en lang periode, hvor forholdene for de ansatte ikke har været sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet lagde desuden vægt på, at kommunen hverken har foretaget midlertidige eller blivende foranstaltninger med henblik på at afhjælpe de konstaterede arbejdsmiljøproblemer.

Nævnet bemærkede til klagen, at kommunen har haft mere end 12 måneder til at efterkomme påbuddene, hvorved der allerede er gået en lang periode, hvor forholdene for de ansatte ikke har været sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

Nævnet bemærkede i øvrigt, at påbuddenes karakter og begrænsede omfang ikke konkret i sig selv burde give anledning til en længere frist, og at kommunen kunne have foretaget midlertidige eller blivende foranstaltninger med henblik på at afhjælpe de konkret konstaterede arbejdsmiljøproblemer. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6101-26751**).

### **C. Hjemvisning**

I 2015 har nævnet hjemvist flere afgørelser på grund af manglende oplysninger og væsentlige formelle mangler.

En hjemvisning betyder i praksis, at afgørelsen ophæves. Hvis Arbejdstilsynet træffer ny afgørelse, kan der klages over den nye afgørelse. Hvis en sag hjemvises, må Arbejdstilsynet derfor vurdere, om der er grundlag for en ny afgørelse.

Forvaltningsretligt er hovedreglen hjemvisning, hvis en afgørelse indeholder en hjemmelsfejl eller anden væsentlig mangel.

Nævnet har dog praksis for i særlige tilfælde at rette op på manglen og træffe afgørelse i sagen, når ansatte udsættes for en betydelig ulykkesrisiko eller sundhedsskadelig påvirkning, hvis en manglende hjemmel eksisterer, og ikke kræver yderligere udøvelse af et skøn.

Hvis Arbejdstilsynet ikke har udøvet et sådant skøn i forhold til de faktiske oplysninger, vil nævnet ikke kunne træffe afgørelse, da nævnet herved træffer afgørelse som første instans, hvorved parten fratages en klagemulighed.

Det samme er tilfældet, hvis reglen har et helt andet indhold, og hvor parten ikke har haft mulighed for at komme med indsigelser i forhold til en anden regel end oprindelig angivet i afgørelsen.

### **Manglende oplysninger**

Hvis en sag ikke er tilstrækkeligt oplyst i forhold til den anvendte regel og skøn, kan nævnet ikke træffe afgørelse.

Det kan tilfældet i sager, hvor Arbejdstilsynet har begrundet en afgørelse med, at f.eks. en forurening er sundhedsskadelig, men hvor der ikke er tilstrækkelige oplysninger om et stofs farlighed, eller om forureningens omfang på det sted, hvor der arbejdes, i sig selv er sundhedsskadelig.

Hovedårsagen til hjemvisning har i 2015 været

- 1) Manglende eller utilstrækkelige oplysninger om de faktiske forhold,
- 2) Uklarhed om afgørelsens indhold på grund af manglende sammenhæng mellem påbudstekst, begrundelse, og den anvendte hjemmel,

- 3) Manglende dokumentation i forhold til den anvendte begrundelse om sundhedsskadelig belastning

Konkrete eksempler på hjemvisninger i 2015:

Et udvalg af de hjemviste sager har været:

### **Hjemvisning af påbud om at etablere effektiv mekanisk udsugning ved trykkemaskiner**

Arbejdstilsynet besøgte en virksomhed, hvor medarbejderne arbejdede med trykning af aviser på to rotationstrykkemaskiner, der stod opstillet ved siden af hinanden i en hal.

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøget oplyst, at der blev anvendt befugtningsvand, som indeholder et navngivet kemikalie i en 2 % opløsning. Der blev anvendt ca. 1 ton af kemikaliet pr. 3. uge. Kemikaliet er mærket lokalirriterende og R36/38 (irriterer øjne og hud) og sikkerhedssætning S23 (undgå indånding af gas, dampe eller aerosoltåger).

Det blev oplyst, at hallen blev opmålt til 13.170 m<sup>3</sup> og med et beregnet luftskifte i forhold til den etablerede rumventilation på 7,51 gange i timen.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at trykkerihallen er udstyret med rumventilation med udsugning monteret som to kassetter på væggen oppe under loftet i den ene ende af trykkerihallen og med udblæsningsenheder på hvert af de tre niveauer mellem de to trykkerimaskiner.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at etablere en effektiv mekanisk udsugning, samt påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at etablere en effektiv mekanisk udsugning ved to trykkemaskiner i virksomhedens produktion, og ophævede Arbejdstilsynets påbud om at bruge autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejds miljøområdet til at bistå sig med at efterkomme dette påbud.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at nævnet kan træffe afgørelse om etablering af en effektiv mekanisk udsugning, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at luftforureningen var sundhedsskadelig.

Nævnet lagde vægt på, at det alene var oplyst, at forureningen bestod af aerosoler fra det anvendte befugtningsvand, som bestod af en 2 % opløsning af et navngivent kemikalie, som er mærket lokalirriterende.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet om støvforureningen alene havde oplyst, at der omkring trykkerimaskinens kniv var støv, som hver uge fjernes med støvsuger.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde oplyst, hvor de ansatte befandt sig i den store produktionshal, set i forhold til den konstaterede aerosoltåge og den etablerede rumventilation.

Nævnet fandt derved, at Arbejdstilsynet ikke havde dokumenteret, at forureningen bestående af aerosoler fra befugtningsvand og støv fra papir var sundhedsskadeligt, som angivet i begrundelsen for Arbejdstilsynets påbud. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6032-51412**).

### **Hjemvisning af påbud om at anvende åndedrætsværn**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en virksomhed anvendte nogle produkter i forbindelse med overfladebehandling. Produkterne var ikke mærket med MAL - kode, og derfor foretog Arbejdstilsynet selv en beregning og fastsatte MAL - koden og beregnede på den baggrund MAL - koden for den brugsfærdige blanding, som anvendtes til overfladebehandling.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet et påbud om, at virksomheden skulle sørge for, at der blev anvendt åndedrætsværn i overensstemmelse med reglerne om arbejde med kodenumererede produkter.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at Arbejdstilsynets fastsættelse af produkternes MAL-kode ikke var korrekt.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at anvende åndedrætsværn i overensstemmelse med kodenumberbekendtgørelsens regler i forbindelse med overfladebehandling i sprøjtekabine, idet nævnet fandt Arbejdstilsynets begrundelse mangelfuld.

Nævnet lagde vægt på, at det ikke fremgår af Arbejdstilsynets afgørelse eller udtalelse, hvordan Arbejdstilsynet har beregnet MAL-koden for de anvendte produkter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde henvist til de regler i bekendtgørelse om fastsættelse af kodenumre, som Arbejdstilsynets beregning er foretaget på baggrund af.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det var uklart, hvorvidt Arbejdstilsynet har kompetence til at fastsætte et produkts MAL-kode, jf. reglerne om fastsættelse af kodenumre, hvor det fremgår, at importør, fremstiller eller forhandler skal fastsætte et kodenummer.

Nævnet lagde vægt på, at et produkts MAL-kode efter reglerne om arbejde med kodenumererede produkter anvendes til at fastsætte de sikkerhedsforanstaltninger, som skal anvendes under brug af produktet. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6022-45117**).

### **Hjemvisning af afslag på forslag til at efterkomme påbud til en aftenskole om brug af effektiv ventilation i et stensliberum**

Arbejdstilsynet foretog et tilsynsbesøg på en aftenskole og konstaterede, at der blev afholdt kursus i stenslibning med ansat lærer og et antal kursister, og at der i stensliberummet var store mængder af kvartsstøv hidrørende fra slibningen af sten.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund en afgørelse med påbud om, at aftenskolen skulle sikre effektiv procesventilation i stensliberummet, således at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Påbuddet blev givet efter reglerne om ventilation i bekendtgørelsen om arbejdsstedets indretning, da der var en ansat lærer på stedet. Påbuddet blev desuden givet efter reglen om unødigt påvirkning af stoffer og materialer i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, da kursisterne efter Arbejdstilsynets vurdering var dækket af arbejdsmiljølovens udvidede område.

Aftenskolen klagede ikke over de to afgivne påbud.

Skolen sendte en mail til Arbejdstilsynet, hvor aftenskolen foreslog at lave en ordning, for at stenkursisterne kunne fortsætte.

Forslaget indeholdt blandt andet forslag om, at kursisterne anvender personlige værnemidler, og at det var forudsat, at læreren ikke kommer i lokalet, hvor der slibes sten.

Arbejdstilsynet svarede på dette spørgsmål i en form, som både Arbejdstilsynet og nævnet vurderede, var en afgørelse truffet efter arbejdsmiljøloven, og som nævnet kunne behandle.

I afgørelsen vurderede Arbejdstilsynet, at det ikke i tilstrækkelig grad kan sikre kursisterne mod unødige sikkerhedsmæssige og sundhedsmæssige belastninger under slibning af sten i sliberummene. Brug af åndedrætsværn er en løsning, der kun må benyttes, hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt.

Aftenskolen klagede over denne afgørelse.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med afslag på forslag til at efterkomme påbud om brug af effektiv procesventilation i stensliberum, idet sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kan træffes en afgørelse, idet Arbejdstilsynets afslag ikke var konkret begrundet i forhold til skolens forslag til at efterkomme Arbejdstilsynets påbud.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet om skolens forslag alene har anført, at de fremsendte oplysninger ikke i tilstrækkelig grad kan sikre kursisterne mod unødige sikkerhedsmæssige og sundhedsmæssige belastninger under slibning af sten i sliberummet, og at brug af åndedrætsværn er en løsning, der kun må benyttes, hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt.

Arbejdstilsynet har derved ikke konkret taget stilling til, om skolens forslag er en egnet løsning på det arbejdsmiljøproblem, der er givet påbud om i forhold til kursisterne, men alene har henvist til de generelle forebyggelsesprincipper nævnt i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at Arbejdstilsynets angivelse af, at kursisternes brug af åndedrætsværn er en løsning, der kun må benyttes, hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres forsvarligt, ikke er omfattet af reglerne i bilag 1, til bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6020-30993, 2025-6111-30986 og 2015-6199-30992**).

### **Hjemvisning af påbud om at sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejser**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg, at en virksomhed havde en robotsvejser, som var placeret i virksomhedens produktionshal, hvor der var faste arbejdspladser på begge sider. Robotsvejseren kørte ikke på tilsynstidspunktet.

Der var etableret et gardin til at opfange røgudviklingen på den ene side af robotsvejseren og ikke på den side, hvor emnerne efter robotsvejsningen svejdes. Det var et mekaniske udsugningsanlæg etableret i loftet, cirka 8 meter fra robotsvejseren.

Arbejdstilsynet traf på den baggrund afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejseren.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over påbuddet og oplyste blandt andet at den pågældende arbejdsplads er placeret i en afstand fra robotsvejseren på cirka 12 meter.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skulle sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejseren, idet nævnet fandt, at sagen ikke var tilstrækkelig oplyst til, at der kunne træffes en afgørelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har sandsynliggjort, at det eksisterende mekaniske udsugningsanlæg, ikke var tilstrækkeligt i forhold til de faste arbejdspladser.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at det er oplyst, at den pågældende arbejdsplads er placeret i en afstand fra robotsvejseren på cirka 12 meter.

Nævnet lagde desuden vægt på, at robotsvejseren ikke kørte ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, hvorved Arbejdstilsynet ikke ved selvsyn har konstateret, at det mekaniske anlæg ikke var tilstrækkeligt. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6030-06266**).

### **Hjemvisning af påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation**

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed fik Arbejdstilsynet oplyst, at virksomheden ikke havde etableret en arbejdsmiljøorganisation. Det blev oplyst, at der er cirka

300 ansatte i virksomheden, som er ansat under BPA (Borgerstyret Personlig Assistent) ordningen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle etablere en arbejdsmiljøorganisation, da der er tale om en virksomhed med 35 eller flere ansatte.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, idet et flertal af nævnets medlemmer ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes afgørelse om, hvorvidt virksomheden skal etablere en arbejdsmiljøorganisation.

Flertallet vurderede, at der mangler oplysninger om de handicappede borgere tilrettelægger hjælpernes arbejde og har den reelle indflydelse på hjælpernes arbejdsmiljøforhold, således at arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljølovens regler efter en konkret vurdering fortsat påhviler borgeren, uanset om tilskuddet er overført til virksomheden.

Flertallet lagde vægt på, at der mangler oplysninger om handicaphjælpernes arbejde i forhold til, om arbejdet har karakter af professionel pleje omfattet af arbejdsmiljøloven.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet alene har lagt vægt på, at der er tale om en virksomhed med 35 eller flere ansatte, idet indehaveren af virksomheden oplyste, at der er cirka 300 ansatte i virksomheden, som er ansat under BPA (Borgerstyret Personlig Assistent) ordningen.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at det fremgår af Socialministeriets vejledning nr. 9 af 15. februar 2011, at såfremt den handicappede som arbejdsleder tilrettelægger hjælpernes arbejde og har den reelle indflydelse på hjælpernes arbejdsmiljøforhold, herunder udøver instruktionsbeføjelsen, så kan arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljøloven efter en konkret vurdering fortsat påhvile borgeren, uanset om tilskuddet er overført til en forening eller virksomhed.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det følger af arbejdsmiljølovens regler, at en arbejdsgiver skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnet afgørelse blev truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 11 medlemmer.

Mindretalsudtalelse:

Et mindretal på 4 af nævnets 11 medlemmer fandt, at sagen er tilstrækkeligt oplyst, idet det efter arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser ikke er muligt at overdrage arbejdsgiveransvaret til en arbejdsleder.

Mindretallet fandt, at når borgeren har overgivet arbejdsgiveransvaret til en privat virksomhed, er det derfor den private virksomhed, der som arbejdsgiver skal sikre arbejdsmiljøet, herunder sørge for at der er en arbejdsmiljøorganisation, som lever op til reglerne.



Derudover har handicaphjælpernes arbejde karakter af professionelt arbejde for en arbejdsgiver, hvor de enkelte handicaphjælpere er ansat af virksomheden til at udføre arbejde for bestemte borgere (**j.nr. 2014-6011-43782**).

### **Hjemvisning af påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra udstødningsgasser**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads og konstaterede, at der på byggepladsen pågik arbejde i en skakt. Der var støbt loft i skakten, heri var der to huller ud til det fri. Der var dieseldrevne entreprenørmaskiner, der var i funktion nede i skakten.

Arbejdstilsynet konstaterede videre, at der i skakten kunne lugtes udstødningsgasser fra dieseldrevne entreprenørmaskiner. Der var en kraftig og kvælende lugt af udstødningsgasser.

Der blev anvendt skærebrænder i samme område, hvor der samtidig blev brændt PU-skum af. Der var mere end 10 personer beskæftiget på det sted i skakten, hvor entreprenørernes beskæftigede blev påvirket af udstødningsgasser og afbrændt PU-skum.

Der var etableret ventilationsanlæg i skakten med kontrolanordning, og der var ved skakten placeret en indblæsning og en udsugning, og at der var en kompressor og gravemaskine opstillet i skakten.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra blandt andet udstødningsgasser, kontinuerlig kontrol af luften, udsættelse for indesluttet atmosfære, hurtig og effektiv hjælp, imødegåelse af luftforurening på udviklingsstedet, og pligt til at træffe foranstaltninger, som er aftalt med bygherren.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra blandt andet udstødningsgasser, idet nævnet fandt det uklart, hvad der er givet påbud om.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynets afgørelse vedrører kontinuerlig kontrol af luften, udsættelse for indesluttet atmosfære, hurtig og effektiv hjælp, imødegåelse af luftforurening på udviklingsstedet og pligt til at træffe foranstaltninger, som er aftalt med bygherren.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet i afgørelsen henviste til reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren, men i udtalelsen til nævnet oplyste, at der som hjemmel for afgørelsen alene burde være henvist til reglerne om arbejdets udførelse, og om at unødigt påvirkning af stoffer og materialer skal undgås.

Nævnet lagde videre vægt på, at Arbejdstilsynet ved sagens oversendelse til nævnet oplyste, at påbuddet ikke har hjemmel i reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren.

Nævnet fandt herefter, at det ikke fremgår klart, om påbuddet er givet til virksomheden som arbejdsgiver, eller fordi virksomheden er ansvarlig for foranstaltninger for fællesområderne efter aftale med bygherren efter reglerne om ansvar for foranstaltninger for fællesområderne. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-60331-03801**).

### **Hjemvisning af afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler ved røveririsiko ved pengehåndtering i en dagligvarebutik**

Ved et tilsynsbesøg i en dagligvareforretning konstaterede Arbejdstilsynet, at der var 4 betalingskasser placeret i kasseområdet ved kombineret ind- og udgangsdør, og at der ved hver betalingskasse var indrettet en nøglebetjent skuffe/deponeringsenhed til deponering af større kontantbeholdning.

Butikschefen oplyste, at medarbejderne, som betjener betalingskassen, havde nøgle til kassen med kassebeholdningen på sig. Den enkelte medarbejder, der passede betalingskassen, havde også en nøgle på sig, der passede til deponeringsenheden.

Det blev oplyst, at de ansatte er instrueret i, at større sedler, fx 200 (over ca. 4 stk.), 500 og 1000 kr. sedler, løbende skal overføres til deponeringsenheden for at holde kassebeholdningen på maksimalt cirka 4000 kroner.

Overførsel af sedler fra betalingskasse til deponeringsenheden blev fortaget, mens der er kunder ved kassen. Deponeringsenheden kan indeholde et større kontantbeløb. Den enkelte medarbejder ved endt kassebetjening medtog kassetten samt deponeringsenheden og bar den igennem butikken og ud i baglokalet, hvor pengene tælles op.

Ved Arbejdstilsynets italesættelse af forholdene omkring pengehåndtering oplyste ledelsen, at butikken fremadrettet ikke længere ville lade kassemedarbejderne have nøglen til dropboksen på sig eller adgang til denne i betalingskassen. I stedet ville de ved vagtskifte ved betalingskasserne fremadrettet indføre at deponeringsenheden og pengekassette hentes af 2 personer (hvoraf den ene er kassemedarbejderen), hvor den anden medbringer nøgle til dropboksen fra en placering i nøgleskab i kontor i baglokale.

Arbejdstilsynet foretog senere et nyt tilsynsbesøg og observerede, at pengehåndteringen nu foregik som tidligere konstateret. Det blev oplyst ved forespørgsel ved en kassemedarbejder, at de ikke længere opbevarede nøglen til deponeringsenheden i kassen eller på sig, men at den hang i et skab i baglokalet.

På denne baggrund traf Arbejdstilsynet alene en afgørelse uden påbud om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehåndtering.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden havde overtrådt arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehåndtering i kasseområdet, da nævnet fandt det uklart, om pengehåndteringen

og medarbejdernes opbevaring af nøgler til dropboks og betalingskassen, som beskrevet og oplyst til Arbejdstilsynet, foregår diskret.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet om adgangen til større kontantbeløb alene havde oplyst, at medarbejderne, som betjener betalingskassen, havde nøgle til kassen på sig, og at denne nøgle desuden passede til deponeringsenheden.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet om den synlige pengehåndtering alene havde oplyst, at de ansatte var instrueret i at foretage løbende overførsler af større sedler, ex. 200 kroner, 500 kroner og 1000 kroners sedler fra kassebeholdningen til deponeringsenheden.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet dermed ikke havde oplyst og beskrevet, hvordan nøglebærerfunktionen medfører, at der er en konkret røveririsiko, som anført af Arbejdstilsynet i begrundelsen for afgørelsen, ligesom Arbejdstilsynet ikke konkret havde oplyst, på hvilken måde den synlige pengehåndtering foregår. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6024-29818**).

#### **Hjemvisning af påbud om at fjerne dampe effektivt fra opvaskemaskine**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg i dagligvare forretning og konstaterede, at der stod opstillet en tankopvaskemaskine i et af rum i forretningen slagterafdeling. Der var under drift og efter endt cyklus, når låget blev åbnet, en kraftig dampudvikling fra opvaskemaskinen til rummet, hvor der ikke var etableret effektiv mekanisk ventilation i rummet til fjernelse af damp.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at tankopvaskemaskinen kørte cirka 10 gange om dagen, og at tankopvaskemaskinen skyller med vandtemperatur på cirka 70°C.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om at fjerne dampe effektivt fra tankopvaskemaskinen.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at fjerne dampe effektivt fra tankopvaskemaskine, idet nævnet ikke fandt sagen tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

Nævnet lagde vægt på, at det af Arbejdstilsynets beskrivelse af dampen alene fremgik, at der var en kraftig dampudvikling fra tankopvaskemaskinen til rummet, men ikke om dampudslippets omfang tidsmæssigt kunne være unødigt generende ved samtidig ophold i rummet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det ikke var oplyst, om der i den damp, som kommer fra opvaskemaskinen, er aerosoler eller farlige stoffer, som i øvrigt kan forurene luften. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6040-19707 og 2014-6040-19702**).

#### **Hjemvisning af påbud om at undersøge udsættelse for helkropsvibrationer ved kørsel med dumper**

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg drøftedes udsættelse for helkropsvibrationer med diverse maskiner.

Om dumperne fik Arbejdstilsynet oplyst, at de kører og sorterer materialer. En medarbejder kører dumper hele arbejdsdagen i sommerhalvåret, mens han kører mindre i vinterhalvåret, afhængig af vejret, måske omkring halvdelen af arbejdsdagen. Den anden medarbejder, som kører dumper, har også andet arbejde.

Cirka 2/3 af transportvejen er asfaltvej, mens resten er grusvej. Der køres med en hastighed på 30 km/t. Dumperne bliver jævnlige efterset og vedligeholdt, og man har forsøgt at forsyne dumperne med forstærkede hjul af hensyn til holdbarheden, men måtte opgive dette, fordi det gav forøgede vibrationer.

Virksomheden oplyste endvidere, at den er bekendt med, at en medarbejder har fået anmeldt en formodet erhvervssygdom som følge af udsættelse ved kørsel i virksomhedens maskiner. Virksomheden er dog ikke enig i, at den pågældendes eventuelle sygdom kan skyldes arbejdet på virksomheden.

Arbejdstilsynet konstaterede, at dumperne er af mærket VOLVO og årgang 2007. Dumperne er forsynet med gode luftaffjedrede sæder og fremstod vel vedligeholdt.

Brugsanvisningen angav en aktionsværdi for helkropsvibrationer svarende til 0,8-1,7 m/s<sup>2</sup>.

Det fremgår af Arbejdstilsynets beskrivelse af de faktiske forhold, at virksomheden efter Arbejdstilsynets besøg blev opmærksom på, at den fremlagte brugsanvisning, hvori er oplyst en aktionsværdi (0,8 - 1,7 m/s<sup>2</sup>), hidrører fra en ældre model fra 2006, som kun benyttes som reserve, når de andre er til reparation.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle undersøge udsættelsen for helkropsvibrationer i forbindelse med kørsel med dumper.

Virksomheden anførte i klagen, at de ved Arbejdstilsynets besøg oplyste aktionsværdier hidrører fra en ældre model fra 1997.

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om at undersøge udsættelsen for helkropsvibrationer, idet sagen ikke var tilstrækkelig oplyst.

Nævnet lagde vægt på, at det er uklart fra hvilken ældre dumper-model aktionsværdierne for helkropsvibrationer hidrører fra. Arbejdstilsynet har i påbuddet oplyst, at aktionsværdierne hidrører fra en ældre model fra 2006, men det fremgår af klagen, at aktionsværdierne hidrører fra en ældre model fra 1997, hvilket Arbejdstilsynet ikke har anfægtet.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde endvidere vægt på, at det ikke fremgår af sagen, om dumperne i øvrigt anvendes på terræn, der giver begrundet mistanke om, at kørslen med dumper ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,

herunder kørsel på kantsten, i huller eller på brosten eller lignende. Det fremgår ligeledes ikke af sagen, hvor lange distancer dumperne kører.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt på baggrund af den manglende beskrivelse af de faktiske forhold, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst til at tage stilling til, om der er begrundet mistanke om, at kørsel med dumper ikke er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6042-05365**).

### **Hjemvisning af to påbud om at sikre anvendelsen af maskiner**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg hos en virksomhed, hvor Arbejdstilsynet så på et transportanlæg og et maskinanlæg.

Virksomhedens transportanlæg og maskinanlæg er CE-mærket.

Arbejdstilsynet konstaterede, at transportanlægget var forsynet med et automatisk drejebord. Adgangen til anlægget var foran sikret med et lysgitter. Adgangen til anlæggets højre side var sikret med en stang anbragt cirka 50 cm over gulvet, og bagerst bestod afskærmningen ind til det automatiske drejebord af et rækværk, som var cirka 50 cm højt.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der er en åbning foran på maskinanlægget, hvor et bånd løber ind i anlægget, og at der cirka 40-46 cm indenfor denne åbning er et valesammenløb, og at det er muligt for en person uhindret at række armen/hånden ind gennem åbningen og nå valesammenløbet, mens anlægget er i gang.

Arbejdstilsynet vurderede, at det ikke er forsvarligt at arbejde ved maskinanlægget, "fordi personer med hænderne kan nå ind til maskinens farlige valesammenløb, når anlægget er i drift, og derved komme alvorlig til skade".

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at en virksomhed skulle sikre, at anvendelse af automatisk transportanlæg og en bremsestander kan foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at det ikke er oplyst konkret, om en person vil kunne bevæge sig over den fysiske spærring ved anlæggets højre side og ind til det automatiske drejebord. Det er endvidere ikke oplyst, på hvilken måde det automatiske drejebord udgør en risiko for, at personer kan komme til skade.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan anvendelsen af maskinanlægget "Bremsestander" udgør sådan en fare, herunder særligt hvorfor maskinens valesammenløb, som beskrevet af Arbejdstilsynet, er farligt.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet alene har oplyst, at det var muligt at række armen/hånden ind gennem åbningen og nå valesammenløbet, mens anlægget er i gang.

Det er ikke oplyst konkret, om det kan lade sig gøre at række de 40-46 cm ind til valesammenløbet uden at komme i berøring med den bevægelige klap, som stopper maskinen.

Det er endvidere ikke oplyst, på hvilken måde valesammenløbet udgør en risiko for, at personer kan komme til skade, herunder om den slags valesammenløb konkret udgør en klemningsfare i forhold til valsetrykket og afstanden mellem valserne.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad har oplyst, hvordan anvendelse af transportanlægget og bremsestander udgør sådan en fare, at maskinen ikke anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6040-19707 og 2014-6040-19702**).

### **Hjemvisning af afgørelse om at sikre anvendelse af egnede og effektive hjælpemidler ved vask af gulve**

Arbejdstilsynet fik ved et tilsynsbesøg i en butik oplyst, at der benyttes gulvvaskemaskine til de store gulvarealer, men et moppesystem til at rengøre indgangsparti og kasseområdet i butikken. Arealet svarer til cirka 65 m<sup>2</sup>.

Moppesystemet består af moppeskæft og moppeklude. Kludene passer ikke til moppeskæfterne, hvilket medfører, at de hele tiden falder af moppeskæftet.

Det medfører, at de ansatte skal sætte moppekluden fast på moppeskæftet med hænderne + tage den op i spanden igen manuelt. Disse processer i rengøringsmetoden medfører, at de ansatte udfører dybe rygøjninger fremover ca. 20 gange pr. gulvvask dagligt.

Moppekluden skal vrides manuelt, idet kluden falder af moppeskæftet i forbindelse med vædning af kluden. Det at moppekluden ikke passer til moppeskæftet medfører også, at kluden falder af skæftet i forbindelse med vask af gulvet. Der bruges derfor ekstra kraft på at trykke moppeskæftet ned i kluden.

### **Afgørelse**

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, om at en virksomhed skulle sikre, at der anvendes egnede og effektive hjælpemidler ved vask af gulve.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets begrundelse for påbuddet om at sikre, at der anvendes egnede og effektive hjælpemidler til vask af gulv, er mangelfuld, idet Arbejdstilsynet ikke har henvist til faktiske oplysninger om den konkrete anvendelse af garnmopper.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet i begrundelsen alene har henvist til Arbejdstilsynets generelle vurdering af gulvvask med garnmopper.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det i sagen er uklart, om garnmopper var taget i brug på tilsynstidspunktet, eller om disse først blev taget i brug efterfølgende. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6020-22895**).

#### **D. Ophævelse (annullation)**

Nævnet har i 2015 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 2015 ophævet afgørelser på følgende områder:

#### **Ophævelse af påbud om straks at sikre brug af kran under hensyn til omgivelserne uden for et byggepladshegn**

Arbejdstilsynet besøgte en byggeplads, hvor der blev udført kranarbejde tæt ved byggepladsens hegn, hvor der uden for hegnet befandt sig en forretning, som havde opstillet varer tæt ved hegnet.

Arbejdstilsynet fik af kranens fører oplyst, at der den pågældende dag var løftet glideforskalling mv. væk fra en bygning. De „store byrder“ var løftet så langt fra byggepladshegnet som muligt, hvorimod flere mindre byrder var løftet umiddelbart langs den indvendige side af byggepladshegnet, således at de kunne transporteres til oplagsområdet.

Arbejdstilsynet afgav et påbud til den virksomhed, der udførte kranarbejdet om straks at sikre, at brug af kran kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og under hensynstagen til omgivelserne.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at brug af kran kan foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og under hensyntagen til omgivelserne, idet Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde dokumenteret, at der var stor fare for at personer, der færdedes på den udvendige side af byggepladshegnet, kunne rammes af hegn eller genstande.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af kranføreren fik oplyst, at der den pågældende dag var løftet glideforskalling mv. væk fra en bygning. De „store byrder“ var løftet så langt fra byggepladshegnet som muligt, hvorimod flere mindre byrder var løftet umiddelbart langs den indvendige side af byggepladshegnet, således at de kunne transporteres til oplagsområdet. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6033-02118**).

#### **Ophævelse af påbud om at holde den årlige arbejdsmiljødrøftelse efter reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed**

Ved et tilsynsbesøg i september måned 2013 spurgte Arbejdstilsynet til en virksomheds samarbejde og sikkerheds og sundhed, og spurgte i den forbindelse til de årlige arbejdsmiljødrøftelser, som efter reglerne skal afholdes hvert år.

Virksomhedens direktør oplyste, at virksomheden ikke havde afholdt årlig arbejdsmiljødrøftelse i det seneste år.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Virksomheden klagede og oplyste i den forbindelse at virksomheden under tilsynsbesøget havde fremvist den seneste arbejdsmiljødrøftelse foretaget i maj måned 2012 til Arbejdstilsynet og oplyste, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2013 ville blive afholdt i november 2013.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse, da nævnet fandt, at der ikke er hjemmel til at påbyde virksomheden at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Nævnet lagde vægt på, at der hverken i reglerne om samarbejde eller i AT-vejledningen om samarbejde om sikkerhed og sundhed er grundlag for at fortolke reglerne således, at det er et krav, at der skal være afholdt en arbejdsmiljødrøftelse inden for det sidste år.

Nævnet fandt herved, at reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed efter sin ordlyd alene stiller krav om, at arbejdsgiveren hvert år skal gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse.

Reglerne siger ikke, at arbejdsmiljødrøftelser skal være afholdt inden for det seneste år.

Følgende fremgår af AT-vejledning F.3.2 om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte:

*"Afsnit 8. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø skal tilrettelægges, og hvor det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op. ..."*

Efter reglens formulering vil det kunne være tilstrækkeligt, at der afholdes en arbejdsmiljødrøftelse f.eks. hvert kalenderår. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6011-33277**).

### **Ophævelse af påbud om at forebygge voldsrisikoen ved røveri**

Arbejdstilsynet besøgte en detailbutik, hvor der blev udført ekspedition af kunder ved butikkens 3 kasselinjer, og forebyggelse af røveri blev drøftet.

Butikschefen oplyste, at vagtskifte foregår dagligt kl. 16 ved 2 kasselinjer samt kl. 19 ved 1 kasselinje, hvor kassemedarbejderen ved vagtskifte tilkalder en nøgleansvarlig, som har nøglen til dropboksbeholderen på sig.



Kassekassette og dropboks ved vagtskifte transporteres fra en af kasselinjerne igennem butikken til kontor af kassemedarbejder samt medfølgende nøgleansvarlig.

Alle 3 kasselinjer er forsynet med dropboksbeholder, som er placeret ovenover kassekassetten og kassebåndet. Ved vagtskifte frigøres dropboksen af kasselinjeinventaret, og kunderne kan se dropboksen i det fri.

Ved vagtskifte forsøges det at guide kunderne over til den anden kasselinje, men ikke altid muligt. Mandag og fredag eftermiddag er de mest travle dage, og hvis der er kunder ved begge kasselinjer, bliver dropboksbeholderen taget ud af kasselinjeinventaret og uden at åbne den transporteres den sammen med kassekassetten ud til kontoret bagerst i butikken.

Transporten af kassekassette foregår med aflåst lukket låg. Kassemedarbejderen bærer nøglen på sig under transporten. Dropboksbeholderen er ikke låst, når den transporteres gennem butikken, da dette ikke er muligt. Transport af kassekassette og dropboks foregår blandt kunder i butikken.

Arbejdstilsynet konstaterede, at man som kunde i kø ved en af kasselinjerne kan se, at dropboksbeholderen bliver lukket op og tømt for kontanter i kasselinjen ved siden af.

Dropboksen er forsynet med et løst låg og kan ikke aflåses. Kasselinjerne er placeret forrest i butikken, og kontoret er beliggende bagerst i butikken, og at transporten foregår mellem kunder.

Det blev konstateret, at der var placeret piktogrammer på butikens indgangsdør, som ved besøget var tildækket af blomsterbur, men som ved påtale blev fjernet.

Det blev oplyst af butikschefen, at kasseområdet er "zoneopdelt" inden lukketid, således at det blev sikret, at der altid var tilstedeværende ansatte i kasseområdet, samt en som sætter vare op. Der kan ikke hæves over beløb efter kl. 18.00.

Der er tidslås til pengeskab på kontor, som indeholder byttepenge og cigaretter, og pengeafhentning foretages af eksternt vagtselskab. Der afholdes årligt møde omkring røveriforebyggelse og instruktion af ansatte.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om at forebygge vold og trusler som følge af røveri i butikken.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle forebygge risikoen for vold og trusler i forbindelse med røveri, idet nævnet ikke fandt, at Arbejdstilsynet havde godtgjort, at virksomheden ikke har gjort tilstrækkeligt til at forebygge vold og trusler om vold som følge af røveri.

Nævnet lagde herved vægt på, at det forhold, at en låst kassette og en ikke låst dropboks ved vagtskifte transporteres igennem butikken blandt kunder til kontoret

af en kassemedarbejder og en nøgleansvarlig, ikke i sig selv indebærer en risiko, idet transporten foregår diskret, uden at kunderne kan se pengene.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det forhold, at det kan forekomme, at nøglebæreren sidder ved kasselinjen og ekspederer med nøgle til dropboksen, som passer til dropboksene i alle tre kasselinjer, ikke i sig selv indebærer en risiko, idet pengehåndteringen ved kassen foregår diskret.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det forhold, at der i 2013 blev udskiftet 2 ansatte blandt personalet, ikke i sig selv indebærer en risiko for røveri.

Nævnet lagde endelig vægt på, at det forhold, at kunder kan aflure rutinen ved kasselinjen og de faste vagtskifter dagligt kl. 16 ved to kasselinjer og kl. 19 ved 1 kasselinje, ikke af Arbejdstilsynet er beskrevet konkret nok til, at det kan dokumenteres, at det i sig selv indebærer en risiko for røveri.

Nævnet lagde til grund, at virksomheden har gjort flere tiltag for at forebygge røveri i butikken, herunder at der er placeret piktogrammer på butikkens indgangsdør, og at kasseområdet er "zoneopdelt" inden lukketid, således at det blev sikret, at der altid var tilstedeværende ansatte i kasseområdet.

Nævnet lagde desuden til grund, at der ikke kan hæves over beløb efter kl. 18.00, at der er tidslås til pengeskab på kontor, at pengeafhentning foretages af eksternt vagtselskab, og at der afholdes årligt møde omkring røveriforebyggelse og instruktion af ansatte. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6024-39088**).

### **Hjemvisning af påbud om at sikre, at stillads er opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Arbejdstilsynet havde på en byggeplads set nogle håndværkere arbejde på et stillads, som ikke var opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da der manglede rækværk på stilladset.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at en virksomhed skulle sikre, at stilladset er opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede og oplyste i klagen, at virksomheden ikke havde ansatte, men er hovedentreprenør, som ved udbud havde ladet arbejdet udføre af en underentreprenør, som selv havde stået for arbejdet og tilsyn hermed.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle sikre, at et stillads er opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at sagen ikke var tilstrækkeligt oplyst, da det ikke af påbuddet fremgik, om påbuddet var givet virksomheden som opstiller af stilladset, eller om virksomheden på anden måde havde ansvaret for, at stilladset var opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6100-40869 og 2015-6199-55187**).

## **E. Rette modtager af påbud - Vikaransatte**

Arbejds miljøklagenævnet har truffet afgørelse om modtageren af et påbud var rette modtager i en sag, hvor arbejdet blev udført af vikarer.

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.

Det betyder, at virksomheder, der får udført arbejde af vikarer har den samme pligt over for de beskæftigede, som en arbejdsgiver har over for egne ansatte.

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

Sagen drejede sig om, at nogle plader væltede ned over en af de beskæftigede vikarer, da de beskæftigede løftede pladerne.

Sagen drejede sig således om § 13, stk. 1, nr. 1, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, hvoraf det fremgår, at det ved udførelsen af arbejdet skal sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning og lignende.

I sagen fandt Arbejds miljøklagenævnet, at en virksomhed var rette modtager af Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at aluminiumsplader på en A-buk ikke væltede ned over personer og fastholdt påbuddet, da Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at de beskæftigede, som løftede pladerne, blev betragtet som ansatte i virksomheden, og at de var en slags vikarer i virksomheden.

Sagen er refereret nedenfor:

### **Afgørelse om at en virksomhed, som beskæftigede vikarer, var rette modtager af påbud og fastholdelse af påbud om at sikre, at tunge plader ikke vælter ned over personer**

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke og fik oplyst, at ulykken var sket ved, at to ansatte skulle tage en aluminiumsplade ud af A - buk. De løsnede derfor den strop, der sikrede, at pladerne ikke ville vælte. Den plade, som de skulle bruge, stod ikke forrest. De vippede derfor alle pladerne op, så de stod lodret i balance. Samtidig kom der et kraftigt vindpust, hvorved pladerne vippede væk fra A-bukken og væltede ned på den ene ansattes venstre underben, der brækkede.

Det blev oplyst, at der var 14 til 17 aluminiumsplader, der væltede. Pladerne vejede mellem 20 kg og 30 kg pr. styk. De væltede plader vejede samlet mellem 200 kg og 400 kg.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at sikre, at aluminiumspladerne på A-bukken ikke vælter ned over personer.

Virksomheden anførte i klagen, at skadelidte ikke var ansat i virksomheden, men at virksomheden havde sørget for levering af A-bukken, samt sikret pladerne mod væltning under transport og opbevaring. Virksomheden fandt derfor at have opfyldt alle instruktionspligter for arbejdets udførelse.

Virksomheden anførte, at i aftaleforholdet mellem virksomheden og virksomhed B er det virksomheden, der definerer omfang og tidspunkt for montagen af de levereplader (A-bukke), men at skruemaskiner, limpistoler, skruetvinger m.m., som bruges til at håndtere og endeligt montere selve pladerne, er virksomhed B's ansvar.

Virksomheden anførte, at virksomhed B havde den primære nytteværdi af arbejdet med aluminiumspladerne.

Virksomheden anførte endelig, at uheldet skyldes en uansvarlig udpakning af A-bukken med en fejlagtig vurdering af vindrisikoen.

### **Afgørelse**

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af Arbejdstilsynets afgørelse og fastholdt påbuddet om, at virksomheden straks skulle sikre, at aluminiumspladerne på A-bukken ikke væltede ned over personer.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst af virksomhedens projektleder, at de ansatte, som løftede aluminiumsplader, blev betragtet som ansatte i virksomheden, og at de var en slags vikarer i virksomheden.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomhedens projektleder oplyste, at de ansatte blandt andet anvendte virksomhedens lifte og velfærdsforanstaltninger under arbejdet, og at de var informeret om, hvor de kunne finde virksomhedens APV.

Nævnet lagde tillige vægt på, at virksomhedens projektleder oplyste, at projektlederen havde instrueret de ansatte i, hvordan pladerne skulle limes op på facaden, samt at virksomheden leverede materialer til at udføre arbejdet, herunder facadeplader, dobbeltklæbende tape og sigteklodser.

Nævnet lagde herefter vægt på, at aluminiumspladerne på A-bukken ikke var sikret mod at væltes, når der tages plader ud af A-bukken, og at stroppen, der sikrer mod at pladerne vælter, løsnes, og at der skal balanceres med pladerne i situationen.

Nævnet lagde endelig vægt på, at pladerne havde en samlet vægt på mellem 200 kg og 400 kg, og at der derfor var risiko for, at personer kunne komme alvorligt til skade, hvis pladerne vælter.

Nævnet bemærkede til klagen, at nævnet ud fra en samlet vurdering fandt, at virksomheden havde påtaget sig arbejdsgiveransvaret ved instruktion af de ansat-

te ved levering af materialer ved at stille velfærdsforanstaltninger til rådighed samt ved at betragte medarbejderne som ansatte i virksomheden.

Det, at virksomhed B er ansvarlig for montagegrej, fandt nævnet ikke tilstrækkeligt til at anse denne virksomhed som ansvarlig arbejdsgiver i forhold til arbejdet. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6020-21681 og 2015-6199-15853**).

## **F. Klageret – En retlig interesse**

Arbejds miljøklagenævnet afviste at behandle en klagesag, da det under behandlingen af klagesagen er oplyst, at virksomheden som Anpartsselskab var gået konkurs og opløst, hvorved virksomheden ikke længere har en retlig interesse i at få klagen behandlet af nævnet.

Sagen er refereret nedenfor:

### **Behandling af en klage afvist da virksomheden, som påbuddet var adresseret til, er opløst efter konkursbehandling**

Arbejdstilsynet havde efter undersøgelse af en ulykke afgivet et påbud til en virksomhed om at sikre, at et cirkustelt er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt at anvende.

Virksomheden havde klaget over påbuddet, men under behandlingen af klagesagen kunne det i CVR registeret konstateres, at virksomheden efter en konkursbehandling var blevet opløst.

Arbejds miljøklagenævnet afviste at behandle klagen, idet virksomheden som Anpartsselskab er gået konkurs og er opløst, hvorved virksomheden ikke længere har en retlig interesse i at få klagen behandlet af nævnet.

Nævnet lagde herved til grund, at det af CVR registeret fremgår, at virksomheden, som Anpartsselskab, efter konkursdekret afsagt og afsluttet konkursbehandling, er opløst. Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6199-55187**).

## **G. Instruktion**

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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2015 blandt andet behandlet en sag, hvor Arbejdstilsynet har givet påbud om at sikre tilstrækkelig instruktion af de ansatte.

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

Sagen er refereret herunder:

### **Fastholdelse af påbud om straks at sikre fyldestgørende instruktion for ansatte ved losning af container**

Arbejdstilsynet var blevet tilkaldt af politiet, da en ansat havde været ude for en arbejdsulykke under losning af container. Den ansatte havde fået klemt sine fingre mellem en wire og et wirehjul.

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg fik Arbejdstilsynet af både projektlederen og en ansat oplyst, at der ikke blev instrueret i den pågældende arbejdsopgave med losning af container, og at den ansatte af projektlederen var blevet bedt om at hjælpe en lastbilchauffør ved dennes ankomst.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre fyldestgørende instruktion af de ansatte ved arbejde med losning af container.

Virksomheden klagede over afgørelsen og anførte, at det ikke var skadelidte, som arbejdsopgaven var planlagt til. Der var blevet instrueret i, hvordan varer og lastbiler modtages på pladsen.

Der var ikke specifikt instrueret i losning af containere, da det arbejde kun er lastbilschaufførens opgave. Lastbilkørsel udføres af en ekstern vognmand.

Desuden anførte virksomheden, at den ansatte, som Arbejdstilsynet talte med, var blevet instrueret i det pågældende arbejde. Den tilskadekomne var ikke blevet bedt om at deltage i arbejdsopgaven.

Endelig anførte virksomheden, at der var truffet foranstaltninger i forhold til forhindring af diverse risici i virksomhedens APV. Det var korrekt, at der ikke var sat kryds i rubrikken om instruktion i arbejdsopgaven, men proceduren har altid været, at virksomhedens APV bliver læst op for de ansatte, da en del har svært ved at læse og forstå skreven tekst.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre fyldestgørende instruktion af de ansatte ved arbejde med losning af container.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af både projektlederen og en ansat fik oplyst, at der ikke blev instrueret i den pågældende arbejdsopgave med losning af container, og at den ansatte af projektlederen var blevet bedt om at hjælpe lastbilchaufføren ved dennes ankomst på pladsen.

Nævnet bemærkede til klagen, at det afgørende er, at den ansatte, der var sat til at hjælpe lastbilschaufføren med losning af container, ikke havde fået instruktion i at udføre denne arbejdsopgave på en farefri måde.

Nævnet bemærkede desuden, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at den ansatte, der var blevet sat til at hjælpe lastbilschaufføren med losning af containeren, ikke var instrueret i denne specifikke opgave.

Nævnet henviste til, at arbejdsgiveren efter reglerne i arbejdsmiljøloven skal sørge for, at de ansatte får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Nævnet henviste endelig til, at Arbejdstilsynet har oplyst, at virksomhedens APV, efter det oplyste, ikke instruerer i den specifikke arbejdsopgave med losning af container, men alene påpeger, at de ansatte skal hjælpe med trafikken ved lastbilers afsætning af varer, så læsning kan foregå uden, at nogle kommer i fare. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6020-08201**).

## **H. Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse**

Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse tillagde den 1. februar 2007 Arbejdsmiljøklagenævnet 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 Arbejds miljøklagenævnet 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.

Arbejds miljøklagenævnet behandlede i 2015 en sag hvor Arbejds miljøklagenævnet fastholdt sekretariatet for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses afgørelse om, at en ansøgning om fleksjobbonus ikke skulle behandles, fordi ansøgningsfristen var overskredet, da virksomheden først havde søgt om fleksjobbonus efter medarbejderen i fleksjob havde været ansat i mere end 9 måneder.

Sagen er refereret nedenfor:

#### **Fastholdelse af afgørelse om at en ansøgning om fleksjobbonus ikke skal behandles, da ansøgningsfristen var overskredet**

En virksomhed ringede til Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse og oplyste, at der ikke havde været mulighed for at indsende en ansøgning om fleksjobbonus, idet fristdatoen for indsendelse af ansøgningen var overskredet.

Virksomheden klagede over den dårlige orientering, som virksomheden modtog fra Jobcenteret vedrørende fremgangsmåden for indsendelse af en ansøgning om fleksjobbonus.

Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse sendte et svar til virksomheden, hvori fonden meddelte virksomheden, at der ikke var mulighed for at dispensere fra reglen om, at der skal ansøges indenfor 9 måneder fra ansættelsesdatoen. Fonden henviste til reglerne og meddelte virksomheden, at denne ikke havde mulighed for at søge om fleksjobbonus, idet ansøgningsfristen på ni måneder var overskredet.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over afgørelsen og anførte, at der i bekendtgørelsen om fleksjobbonus er en ulogisk sammenhæng mellem betingelsen for at få fleksjobbonus, som er, at vedkommende skal have været ansat i 9 sammenhængende måneder, og så ansøgningsfristen, som er 9 måneder efter ansættelsen.

Partsrepræsentanten anførte desuden, at overordnet virker det ikke indlysende, at fristen for ansøgning udløber, inden betingelserne for at få del i puljen overhovedet er opfyldt.

Virksomheden føler sig desuden misinformeret og fejlvejledt i forbindelse med sagsbehandlingen, og den retsvildfarelse han er blevet bragt i på grund af den måske mangelfulde vejledning, der er udleveret.



Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt sekretariatet for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelses afgørelse om, at ansøgning om fleksjobbonus ikke skulle behandles, fordi ansøgningsfristen var overskredet.

Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden først har søgt om fleksjobbonus efter medarbejderen i fleksjob havde været ansat i mere end 9 måneder.

Nævnet bemærkede til klagen, at det forhold, at virksomheden ikke finder, at der er overensstemmelse i kravene i lovgivningen, samt det forhold at virksomheden ikke føler sig vejledt ikke får betydning for ansøgningsfristen, som efter reglerne er 9 måneder fra ansættelse af medarbejderen i fleksjob.

Nævnet oplyste, at nævnet ikke har kompetence til at dispensere fra reglerne i bekendtgørelsen, da klagenævnet ikke er regeludstedende myndighed.

Nævnet har ikke taget stilling til den almindelige forvaltningsretlige grundsætning om såkaldt realudligning som reaktion på vejledningsfejl m.v.

Eventuel anmodning om dispensation og/eller realudligning kan rettes til Sekretariatet for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-614-64954**).

## **I. Røgfri miljøer**

Det fremgår af § 3, i lov om røgfri miljøer, at der ved et rygerum forstås et særligt lokale med gode udluftningsmuligheder eller ventilation. Rygerummet må ikke tjene som gennemgangsrum, og det må ikke indeholde funktioner, som anvendes af andre.

Ved en rygekabine forstås i denne lov en fritstående enhed med udluftnings- eller ventilationssystem.

Det fremgår af § 4, i samme lov, at i lokaliteter m.v., der er omfattet af loven, er det ikke tilladt at ryge indendørs, medmindre andet fremgår af lovens øvrige bestemmelser.

Det fremgår af § 21, i samme lov, at det ikke er tilladt at ryge indendørs på serveringssteder, jf. § 4.

Det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

Det fremgår af § 24, i samme lov, at tilsynet med overholdelsen af denne lov og de regler, der udstedes i medfør af denne lov, varetages af Arbejdstilsynet, jf. § 79 a i lov om arbejdsmiljø.

Det fremgår af § 79a, at Arbejdstilsynet fører som led i tilsynsvirksomheden efter denne lov tilsyn med overholdelsen af lovgivningen om røgfri miljøer. Arbejdstilsynet kan, eventuelt på nærmere angivne vilkår, påbyde, at forhold, der strider mod

lovgivningen om røgfri miljøer, bringes i orden straks eller inden en nærmere angivet frist.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2015 behandlet en sag, hvor Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om at en pub straks skulle sikre, at der ikke ryges indendørs i pubben.

Sagen er refereret nedenfor:

### **Fastholdelse af påbud om straks at sikre at der ikke ryges indendørs på en pub**

Ved et tilsynsbesøg hos en pub konstaterede Arbejdstilsynet, at serveringsstedet var langt over 40 m<sup>2</sup>, og at 1-2 kunder røg i pubbens rygerum, samt at 1-2 kunder røg for enden af baren.

Adgangen til rygerummet foregik gennem en åbning på cirka 120 cm, og der er ikke en dør ind til rygerummet. Området for enden af baren var med spillemaskiner, og det ligger i forlængelse af serveringsområdet. Området med spillemaskiner og stole er et område, hvor kunderne kan opholde sig med deres drikkevarer.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at det straks skal sikres, at der ikke ryges indendørs i pubben.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at der ikke ryges indendørs i pubben.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget i pubben konstaterede, at serveringsstedet var langt over 40 m<sup>2</sup>, og at 1-2 kunder røg i pubbens rygerum, samt at 1-2 kunder røg for enden af baren.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget konstaterede, at adgangen til rygerummet foregik gennem en åbning på cirka 120 cm, og at der ikke var etableret dør ind til rygerummet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at området for enden af baren med spillemaskiner er frit, og at det ligger i forlængelse af serveringsområdet, hvorfor ansatte og resten af serveringsarealet bliver udsat for røg.

Nævnet fandt, at området med spillemaskiner og stole er et område, hvor kunderne kan opholde sig med deres drikkevarer, hvorfor disse områder medregnes som serveringsareal. Virksomheden skal derfor sikre, at der ikke bliver røget i det område.

Nævnet fandt ikke, at området for enden af baren efter reglerne kan defineres som et rygerum eller en rygekabine, idet det ikke kan betegnes som et særskilt lokale eller en fristående enhed.

Et rygerum må efter reglerne om røgfri miljøer ikke tjene som gennemgangsrum, og det må ikke indeholde funktioner, som anvendes af andre. En rygekabine skal

efter reglerne være en fritstående enhed med udluftnings- eller ventilationssystem.

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6092-16561**).

## **J. Ombudsmandssager**

Folketingets Ombudsmand afsluttede i 2015 2 klager vedrørende 2 af nævnets afgørelser, hvori Arbejds miljøklagenævnet optrådte som hovedmyndighed.

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

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

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

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

Ombudsmanden fandt på baggrund af klagesagens akter ikke grundlag for at indlede en undersøgelse af en sagen.

Ombudsmandssagerne er refereret nedenfor:

### **Arbejds miljøklagenævnets afgørelse om at fastholde påbud om at undgå unødig påvirkning af et produkt**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at der i virksomhedens produktionshal forekom en hvid tåge af støv fra det produkt virksomheden anvendte i produktionen.

Støvet bredte sig videre til de øvrige arbejdslokaler på virksomheden. En ansat udførte arbejde ved et bord, og de øvrige ansatte havde deres gang i hallen.

Arbejdstilsynet konstaterede en "kriller" i næse og hals ved adgang til produktionshallen og bar åndedrætsværn under ophold i hallen.

Ved et senere besøg forekom der også en hvid tåge af produktet. Under dette besøg foretog 4 ansatte opfyldning af plastiksække. Indenfor en periode på 20 minutter fejlede opfyldning af 3 sække, så der blev blæst betydelige mængder hvidt støv ud i hallen.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der var etableret mekanisk udsugning ved påfyldningsstationerne for sækkepåfyldning, og at der i produktionens anlæg i området ved påfyldningsstationerne var etableret mekaniske udsugninger.

Arbejdstilsynet konstaterede endvidere, at der fra utætheder i anlægget og ved spild fra transportbånd til og fra anlæg, transport i anlægget samt transport af fyldte sække og poser, blev udviklet støv ud i hallen, der ofte blev hængende i luften i længere tid.

Arbejdstilsynet konstaterede endvidere, at der i produktionshallen på gulv og alle øvrige vandrette flader lå store mængder hvidt støv, der blev hvirvlet op i luften ved ansattes færdsel i hallen.

Arbejdstilsynet vurderede, at ansatte ved ophold i produktionshallen og på de øvrige arbejdspladser på lageret og i virksomhedens administration, blev udsat for irritation af luftvejene med mulig påvirkning af lungefunktionen.

Påvirkningen af støv er unødig, da det er muligt at forebygge ved at tætne anlæg mod udslip og spild og etablere effektiv mekanisk udsugning.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at effektiv mekanisk udsugning skal fjerne forureningen af støv på det sted, hvor den udvikles. Samtidig skal der tilføres frisk erstatningsluft af passende temperatur, uden at erstatningsluften giver anledning til træk.

Virksomheden klagede over påbuddet, og anførte blandt andet, at det er en udokumenteret påstand, at indånding af produktet kan medføre en sundhedsskadelig påvirkning af de ansattes lungefunktion.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle undgå unødig påvirkning af råmateriale ved håndtering af dette i virksomhedens lager og at arbejdspladserne i produktionshallen indrettes, så de ansatte ikke påvirkes unødigt af produktet.

Nævnet fandt, at de ansatte ved arbejdet med håndtering af produktet i virksomhedens lager udsættes for unødig påvirkning, da det er muligt at nedbringe påvirkningen.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der på lageret var en synlig tåge af produktet, og at Arbejdstilsynet har oplyst, at man tydeligt kunne mærke, at det "krillede" og sveg i hals og næse.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, havde oplyst, at man ved indånding af produktet vil opleve irritation fra øvre luftveje i form af symptomer med øget sekretion fra næse og svælg, hoste og nysen, og at der ved indånding vil være risiko for påvirkning af lungefunktionen.

Nævnet bemærkede hertil, at nævnet i afgørelsen har lagt vægt på oplysningerne fra Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik.

Nævnet bemærkede i den forbindelse, at produktet er sundhedsskadeligt, og at produktet indeholder stoffer, der kan være luftvejsirriterende. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn.

Virksomhedens ejer klagede til Folketingets ombudsmand og anførte, at nævnet ikke har dokumenteret, at produktet er sundhedsskadeligt og klagede over, at nævnet ikke "trækker påstanden tilbage".

**Ombudsmanden udtalte følgende:**

Ombudsmanden har på grundlag af klagen og klagens bilag besluttet ikke at indlede en ombudsmandsundersøgelse.

**Ombudsmanden lagde vægt på følgende:**

Arbejds miljøklagenævnet traf på møde den 29. april 2014 afgørelse om at fastholde et påbud fra Arbejdstilsynet om at undgå unødigt påvirkning af virksomheden produkt.

I afgørelsen anførte nævnet blandt andet, at produktet er sundhedsskadeligt.

I brev af 28. maj 2014 meddelte Arbejds miljøklagenævnet, at afgørelsen blandt andet er truffet på baggrund af en juridisk og sundhedsfaglig vurdering, herunder på baggrund af et sundhedsfagligt indlæg, som gengivet i brevet.

I brev af 3. november 2014 afslog nævnet at genoptage sagen, da der efter nævnets opfattelse ikke var kommet nye væsentlige, faktiske oplysninger i sagen.

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er, som det fremgår af nævnets besvarelse, truffet ud fra blandt andet en sundhedsfaglig vurdering.

Ifølge reglerne for ombudsmandens arbejde kan ombudsmanden kun i begrænset omfang tage stilling til afgørelser, der helt eller delvis bygger på en særlig fagkyndig viden – der kan for eksempel være tale om sundhedsfaglig viden.

Det skyldes, at ombudsmanden ikke har den fagkundskab, som er nødvendig for at kontrollere, om myndighedernes fagkyndige vurderinger er rigtige.

Ombudsmanden kan derfor blandt andet ikke tage stilling til, om en sag ud fra en sundhedsfaglig synsvinkel, er tilstrækkelig oplyst, eller foretage en nærmere selvstændig bedømmelse af de sundhedsfaglige oplysningers bevismæssige betydning for vurderingen af sagen.

På den baggrund mente ombudsmanden ikke, at han kunne hjælpe klageren til et andet resultat i sagen.

Ombudsmanden bemærkede, at der herved ikke er taget stilling til Arbejds miljøklagenævnets afgørelse eller sagsbehandling, men at ombudsmanden alene har besluttet ikke at undersøge klagen nærmere **(j.nr.2014-6020-08366)**.

**Arbejdsmiljøklagenævnets formand traf afgørelse om aktindsigt i en sag, hvor Arbejdstilsynet havde undtaget flere dokumenter fra aktindsigt**

Ved afgørelsen blev et enkelt dokument fortsat undtaget for aktindsigt, under henvisning til reglen i arbejdsmiljøloven om, at Arbejdstilsynet ikke over for arbejdsgiveren eller andre må oplyse, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage.

Formanden havde desuden oplyst klageren om, at nævnet ikke har kompetence i klager over Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Folketingets Ombudsmand havde herefter modtaget en klage fra parten i aktindsigtssagen, som var stilet til Arbejdsmiljøklagenævnet. Ombudsmanden forstod klagen således, at parten klagede over nævnets afgørelse.

Efter aftale med ombudsmanden oversendtes sagen til Arbejdsmiljøklagenævnet med henblik på nævnets besvarelse.

Ombudsmanden meddelte, at det ikke er nødvendigt, at underretter ombudsmanden om nævnets besvarelse.

Formanden traf ny afgørelse om, at der ikke kunne meddeles klageren yderligere aktindsigt, ligesom der ikke kunne gives aktindsigt i videre omfang end givet ved formandens tidligere afgørelse.

Formanden lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at alle akter fra tilsynssagen fra 1984, som Arbejdstilsynet er i besiddelse af, er fremsendt til behandlingen af klagesagen vedrørende aktindsigt.

Formanden skal derfor henvise til den tidligere afgørelse, hvorved der er givet aktindsigt i de mulige akter, som formanden har modtaget fra Arbejdstilsynet.

I det omfang klagen over aktindsigt er en klage over Arbejdstilsynets håndtering af de nævnte dokumenter, bemærkede formanden, at hverken formanden eller Arbejdsmiljøklagenævnet har kompetence til at behandle klager over den måde Arbejdstilsynet udfører sit arbejde på (**j.nr.2015-6111-13956**).

## 4. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året

Dette afsnit indeholder udvalgte afgørelser om: A) Psykisk arbejdsmiljø, B) Ergonomi C) Arbejdets udførelse, D) Arbejdsstedets indretning - Ventilation, E) Bygge- og anlægsarbejde – Byggepladser, F) Stoffer og materialer, G) Tekniske hjælpemidler (maskiner), H) Unges arbejde.

### A. Psykisk arbejdsmiljø

Det fremgår arbejdsmiljølovens § 1a, at loven omfatter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Formålet med denne bestemmelse er 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 konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

Det fremgår af § 7, 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.

## **Psykisk arbejdsmiljø omfatter følgende seks risikofaktorer:**

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

Sager om psykisk arbejdsmiljø 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 risikoen for vold og trusler.

Sagerne om fysisk vold og risikoen for vold og trusler er refereret nedenfor:

### **Påbud om at give tilstrækkelig instruktion og sikre hurtig hjælp til ansatte på et bosted for psykisk syge med kendt og/eller uforudsigelig adfærd**

Arbejdstilsynet gennemførte et tilsynsbesøg på et botilbud til borgere med psykisk sygdom, hvor personalet er udegående medarbejdere med både pædagogisk og sundhedsfaglig baggrund.

Medarbejderne oplyste, at beboerne er borgere med psykisk sygdom, herunder borgere med dobbeltdiagnoser, borgere med misbrug og borgere med kendt voldelig adfærd herunder uforudsigelig adfærd. Bostedet er kendt for at kunne rumme beboere, som ikke kan rummes andre steder.

Ledelsen oplyste, at klientellet har ændret sig de seneste år, hvilket forklares ved et ændret rusmiddelindtag, som betyder, at klientellets adfærd er blevet mere "hurtigt kørende". Det betyder, at medarbejderne skal være mere på vagt og så vidt muligt undgå at korrigere beboerne for at forebygge konflikter.

Medarbejderne oplyste, at ledelsen har givet retningslinjer om, at de skal være to medarbejdere ad gangen. I praksis ved medarbejderne dog ikke altid, hvor den anden er, fordi tidsplanerne kan skride.

Det betyder, at medarbejderne jævnligt er alene, eller at de to kollegaer, der er til stede, ikke ved hvor i huset den anden er. Endelig sker det også, at en medarbejder går alene på adressen i løbet af dagen.

Ledelsen oplyste, at der ikke er retningslinjer for, hvornår og hvor medarbejderne går med beboere ud af huset bortset fra, at de ikke må køre i bil med beboere. Medarbejderne fortæller en kollega, hvor de går hen eller skriver det i kalenderen.

Arbejdstilsynet afgav efter besøget påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på bostedet.



Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skal forebygge risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre hurtig og effektiv hjælp på bostedet, og at virksomheden skal sikre tilstrækkelig instruktion på bostedet.

Nævnet lagde vægt på, at der forekommer alene arbejde i og uden for bostedet, herunder alene arbejde uden en kollegas vidende om, hvor medarbejderen opholder sig i hvilket tidsrum.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at hvis der ringes alarm fra en beboers lejlighed, skal en medarbejder fra en anden adresse komme med en "Master Key" for at låse døren op og komme medarbejderen til hjælp.

Nævnet lagde desuden vægt på, at beboerne på bostedet er psykisk syge, nogle beboere har dobbeltdiagnoser, er misbrugere, har behandlingsdomme, og/eller kendt udad reagerende og/eller uforudsigelig adfærd, samt at der har været episoder, hvor medarbejderne har været udsat for verbale trusler og fysisk vold.

Nævnet lagde endelig vægt på, at utilstrækkelig forebyggelse af risiko for vold og trusler om vold forøger medarbejdernes risiko for at blive udsat for vold og trusler om vold, samt at udsættelse for vold og trusler kan forøge medarbejdernes risiko for at få fysiske skader og for at udvikle belastningsrelaterede sygdomme som angst, depression, i nogle tilfælde posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD).

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt desuden, at medarbejderne på bostedet ikke har fået en tilstrækkelig instruktion i at udføre alene arbejde i og udenfor bostedet.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved samtale med ledelsen fik oplyst, at der ikke er retningslinjer for, hvornår og hvor en medarbejder går med en beboer ud af huset, bortset fra at medarbejderen ikke må køre i bil med en beboer.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at ledelsen oplyste, at der ikke er nogen konkrete retningslinjer for at gå i kælderens, men at medarbejderen går derned sammen med en beboer og fortæller en kollega, hvor de går hen. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6024-66680 og 2015-6020-22193**).

### **Påbud om at forebygge risiko for vold og trusler ved socialt arbejde**

Ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg hos en virksomhed som udfører socialt arbejde, oplyste de ansatte og lederen, at der cirka 3 gange om året forekommer voldsomme episoder med vold og trusler mod de ansatte, og at politiet tilkaldes op til 3 gange om året i forbindelse med vold og trusler.

De ansatte og lederen beskrev de konkrete episoder med vold og trusler mod de ansatte, blandt andet en episode, hvor en ansat blev slået af en gadesælger, som råbte af en kollega.

De ansatte og lederen oplyste, at det er op til den enkelte ansatte at vurdere fra situation til situation, om den ansatte skal gå ind i en situation.

Det fremgik af virksomhedens politik for forebyggelse af vold og trusler, at "Episoder skal [...] så vidt det er muligt forsøges løst af medarbejdere og frivillige", og at en kollega i en truende situation "altid bakkes [...] op og kommer til undsætning".

Det blev oplyst, at ingen af de ansatte er oplært i konflikthåndtering eller lignende i forbindelse med arbejdet, og at en nyansat vikar på tilsynstidspunktet ikke var blevet instrueret i psykisk førstehjælp eller voldsforebyggende retningslinjer.

Virksomheden havde ikke en definition af, hvad der hos virksomheden betragtes som vold eller trusler om vold.

Der laves situationsrapporter ved episoder med vold og trusler, men at lederen oplyste, at "indimellem glemmer vi at lave situationsrapporter ved de mindre episoder med fx trusler".

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle forebygge risiko for vold og trusler i arbejdet, herunder sikre nødvendig og tilstrækkelig oplæring og instruktion i voldsforebyggende retningslinjer.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skulle forebygge risiko for vold og trusler i arbejdet, idet virksomheden ikke i tilstrækkelig omfang havde forebygget risikoen for vold og trusler om vold.

Nævnet vurderede, at de ansatte ikke har fået den nødvendige oplæring og instruktion, så de har mulighed for at begrænse alvorligheden af voldsepisoder og håndtere dem bedst muligt.

Nævnet lagde vægt på, at der foreligger en risiko for vold mod de ansatte, idet de ansatte og lederen har oplyst, at der cirka 3 gange om året forekommer voldsomme episoder med vold og trusler mod de ansatte, og at politiet tilkaldes op til 3 gange om året i forbindelse med vold og trusler.

Nævnet lagde hertil vægt på, at de ansatte og lederen har beskrevet konkrete episoder med vold og trusler mod de ansatte, blandt andet en episode, hvor en ansat blev slået af en borger, som råbte af en kollega.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte ikke har fået en tilstrækkelig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte og lederen havde oplyst, at det er op til den enkelte ansatte at vurdere fra situation til situation, om den ansatte skal gå ind i en situation.

Nævnet lagde videre vægt på, at ingen af de ansatte er oplært i konflikthåndtering eller lignende i forbindelse med arbejdet, og at en nyansat vikar på tilsynstidspunktet ikke var blevet instrueret i psykisk førstehjælp eller voldsforebyggende retningslinjer. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6024-10612**).

### **Påbud om at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold ved transport af aggressive voldelige anholdte i tjenestebil**

Ved et tilsynsbesøg hos politiet blev det oplyst, at patruljetjenestens arbejde består af en lang række akutte opgaver i forbindelse med færdselsuheld, vold, drab, brand og forurening. Alt hvad borgerne ikke selv umiddelbart kan håndtere. Der er også opgaver med løse hunde, en ko på vejen, nabostridigheder, husspektakler samt opgaver med håndtering og transport af psykisk syge.

Om risikoen for vold og trusler om vold i arbejdet fik Arbejdstilsynet oplyst af de ansatte betjente, at der kan forekomme vold og trusler om vold, når der transporteres anholdte på bagsædet af bilerne.

Den anholdte er ofte iført håndjern, når de er anholdt og placeret på bagsædet bag passagersædet. Der sidder en betjent ved siden af borgeren på bagsædet.

De anholdte, som transporteres i patruljebilen, kan ifølge de ansatte have begået vold og/eller være fulde eller skæve. De anholdte kan være psykisk syge eller være udeblevet fra en sag i fogedretten, hvorefter de anholdes og transporteres til retten af politiet.

De ansatte oplyste blandt andet, at der forekommer fysisk vold i form af spark, bid, spyt eller nikket en skalle. Den anholdte kan blive så vred, at han sparker chaufføren i løbet af køreturen.

Betjentene oplyser desuden, at de ofte oplever, når den anholdte er uregerlig, at det er nødvendigt at "mosle" borgeren ned i bunden af bilen.

Arbejdstilsynet fik oplyst en række voldsepisoder, som blev bekræftet af ledelsen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at forebygge risikoen for fysisk og/eller psykisk vold i forbindelse med transport af aggressive/voldelige anholdte.

Virksomheden klagede, og anførte blandt andet, at det ligger i politiarbejdets natur, at der er risici, som ikke kan undgås. Politibetjente er uddannet og trænet til situationerne, der er udarbejdet vejledninger, og det er indskærpet, at vagtchefen skal kontaktes, hvis patruljen vurderer, at opgaven kræver yderligere personale eller lignende.

Politiet har i anledningen af Arbejdstilsynets påbud indskærpet over for vagtcheferne at ombytningsituationen, hvor en patrulje møder en anden patrulje, og den anholdte flyttes over i en ny patruljebil, skal mindskes og kun foretages i tilfælde, hvor den ikke kan undgås. Der er endvidere indført fikseringsbånd i patruljekøretøjer, som indgår i det daglige operative beredskab.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skal forebygge risikoen for fysisk og/eller psykisk vold i forbindelse med transport af aggressive/voldelige anholdte i patruljebil.

Et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at der er en risiko for vold eller trusler om vold mod de ansatte betjente i patruljetjeneste under transport af anholdte, og at risikoen ikke er tilstrækkeligt forebygget.

Flertallet lagde herved vægt på, at de ansatte har oplyst, at der trods muligheden for at bruge håndjern forekommer vold i form af spyt, spark, bid, nikke skalle eller verbale trusler fra anholdte under transport, samt at de ansatte ofte oplever, at det er nødvendigt at "mosle" den anholdte ned i bunden af bilen, når han/hun bliver uregerlig.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at der foretages en forudgående trusselsvurdering, men at det er umuligt med sikkerhed at forudse, om en transport planlagt eller uvarslet udvikler sig eller ej.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte kører med anholdte på bagsædet, som kan være aggressive og voldsomme, og at de ansatte har oplyst, at de anholdte kan være påvirket af alkohol eller stoffer eller være psykisk syge. Kendskabet til den anholdte er begrænset på tidspunktet, hvor den anholdte skal transporteres i patruljebilen.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansatte oplyste om en konkret episode, hvor betjentene før transporten havde vurderet, at den anholdte var stille og rolig, og derfor havde udeladt at give personen håndjern på, men at den anholdte under turen blev hidsig og slog ud efter betjenten.

Flertallet lagde ydermere vægt på, at de ansatte oplyste, at der forekommer lange transporter med anholdte på bagsædet, og at to patruljevogne ofte mødes på halvvejs og flytter den anholdte fra en bil til en anden. De ansatte oplyste, at en anholdt kan blive udfarende og aggressiv i forbindelse med overleveringen til en anden patruljebil.

Flertallet af nævnets medlemmer bemærkede, at der, trods patruljetjenestens mulighed for at anvende håndjern og transportbælter/fikseringsbælter, foreligger en risiko for, at en anholdt kan sparke, spytte, bide eller nikke skalle under transporten, da håndjern og bælter ikke beskytter mod voldsudøvelse med ben og hoved.

Flertallet bemærker desuden, at politiet registrerer de episoder, hvor de ansatte udsættes for vold og/eller trusler i forbindelse med transport af anholdte i patruljetjenesten i Holstebro.

Flertallet skal i forhold til, at der er indført fikseringsbånd bemærke, at flertallet lægger vægt på forholdene på tidspunktet for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Det forhold, at ombytningsituationer mindskes, og at der er indført fikseringsbånd er forhold, som kan indgå som en del af at efterkomme påbuddet. Flertallet har ikke kompetence til at vurdere disse foranstaltninger. Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 7 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderede, at virksomheden havde dokumenteret, at der er gjort, hvad der med rimelighed kan forventes, og at der ikke kan foretages mere grundet anden lovgivning (**j.nr. 2015-6024-49162**).

### **Påbud om at træffe forebyggende foranstaltninger i arbejdet med indsatte i et fængsel**

Arbejdstilsynet var på et særligt indsatsbesøg med fokus på det psykiske arbejdsmiljø i et fængsel, som sørger for, at frihedsstraffe bliver afsonet, og at de indsatte bliver støttet og motiveret til at leve en tilværelse uden kriminalitet.

Arbejdet som fængselsbetjent består i såvel sikkerheds- og kontrolopgaver over for de indsatte. Herudover består arbejdet i at visitere celler for ulovlige rekvisitter, udføre narkotests og lign.

Fængselsbetjentene skal desuden støtte og motivere de indsatte i en personlig udvikling, så deres muligheder for at klare sig efter afsoningen bliver bedre.

Herudover er der administrative opgaver i forbindelse med sagsbehandling, udbetaling af løn fra arbejdsdrift mv., ligesom arbejdet indebærer samarbejde med andre myndigheder, uddannelsesinstitutioner mv.

Arbejdstilsynet vurderede, at medarbejderne i fængslet er udsatte for høje følelsesmæssige krav i arbejdet, da medarbejderne i det daglige møder meget komplekse krav i form af de dilemmaer, som ligger i at have en kontorfunktion samtidig med at udføre opgaver med at støtte de ansatte og sørge for, at de ikke udøver fysisk og psykisk vold mod hinanden, samt sikre egen og kollegers sikkerhed.

Medarbejderne oplever jævnligt vold imellem indsatte som følge af, at der er forskellige grupperinger, som skaber et hårdt miljø, der afføder magtdemonstrationer og jævnlig vold mellem de indsatte.

Vold og trusler imod medarbejderne kan forekomme, og det kan være nødvendigt for medarbejderne at anvende magt, hvis de skønner, at det kan være livstruende for de indsatte i forbindelse med de indsattes indtagelse af stoffer.

Medarbejderne oplyste, at der er indsatte, som fylder meget, som har en opførsel, der er afvigende, og i følge medarbejdernes vurdering burde være i et andet fængsel, da medarbejderne mener, at de ikke har den nødvendige viden til opgaven.

Medarbejdere og ledelsen oplyste, at det stiller store krav til samarbejdet med arbejdsdriften, når der kommer indsatte, som ikke passer ind, eller som forudsætter, at medarbejderne kan tage hensyn og rumme dem.

De ansatte har mange opgaver og indsatte, aktuelt op til 52-54 indsatte, hvilket kræver, at medarbejderne kan læse og forudse adfærd, hvilket medarbejderne oplyser ikke er muligt at kunne.

Medarbejderne fandt sig ikke i tilstrækkelig grad klædt på til at kunne håndtere de meget komplekse krav, som de stilles overfor, ligesom de ikke er sikret en tilstrækkelig supervision og feedback.

Medarbejderne oplyste, at medarbejderne ikke uddannes systematisk i forhold til at forstå og handle i forhold til afvigende adfærd, psykiatriske diagnoser o.l.

De ansatte oplyste, at der ikke sker systematisk efteruddannelse i forhold til at skulle håndtere indsatte med psykiske problemer, afvigende adfærd eller bandere-lationer. Der er enkelte kurser, som kan søges individuelt.

Ledelsen oplyste hertil, at der er mulighed for kurser i uddannelsescentrets regi, der retter sig mod medarbejdere, der skal rustes til at tage sig af indsatte med psykisk ustabil adfærd.

Disse kurser er i første række tilmænt medarbejdere i det lukkede system, hvor behovet er størst, men fængslet har afviklet kurset et par gange lokalt for centralvagtens personale og andre interesserede fra de øvrige afdelinger og vil være opmærksom på denne mulighed i forbindelse med årets medarbejderudviklingssamtaler.

Medarbejderne oplyste, at medarbejderne ikke modtager tilstrækkelig supervision i forbindelse med arbejdet med de indsatte, og at kollegial feedback ikke fungerer ude på afdelingerne, idet feedback af flere kolleger bliver betragtet som kritik. Det er derfor vanskeligt at håndtere i de nuværende rammer.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med påbud om, at virksomheden skulle sikre, at høje følelsesmæssige krav i arbejdet ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med den præcisering, at virksomheden vedrørende høje følelsesmæssige krav skal træffe forebyggende foranstaltninger i arbejdet med de indsatte i fængslet, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at virksomhedens foranstaltninger vedr. høje følelsesmæssige krav i arbejdet med de indsatte, ikke er forebygget tilstrækkeligt, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt både på kort og på lang sigt.

Flertallet lagde vægt på, at medarbejderne i det daglige møder meget komplekse krav i form af de dilemmaer, som ligger i at have en kontorfunktion samtidig med at udføre opgaver med at støtte de ansatte og sørge for, at de ikke udøver fysisk og psykisk vold mod hinanden, samt sikre egen og kollegers sikkerhed.

Flertallet lagde desuden vægt på, at medarbejderne jævnligt oplever vold imellem indsatte som følge af, at der er forskellige grupperinger, som skaber et hårdt miljø, der afføder magtdemonstrationer og jævnlig vold mellem de indsatte.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at vold og trusler imod medarbejderne kan forekomme, og at det kan være nødvendigt for medarbejderne at anvende magt, hvis de skønner, at det kan være livstruende for de indsatte i forbindelse med de indsattes indtagelse af stoffer.

Flertallet lagde desuden vægt på, at medarbejderne har oplyst, at der er indsatte, som fylder meget, som har en opførsel, der er afvigende.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at medarbejdere og ledelse har oplyst, at det stiller store krav til samarbejdet med arbejdsdriften, når der kommer indsatte, som ikke passer ind, eller som forudsætter, at medarbejderne kan tage hensyn og rumme dem.

Flertallet lagde desuden vægt på, at de ansatte har mange opgaver og indsatte, aktuelt op til 52-54 indsatte, hvilket kræver, at medarbejderne kan læse og forudse adfærd, hvilket medarbejderne oplyser ikke er muligt at kunne.

Flertallet fandt herved, at medarbejderne ikke i tilstrækkelig grad er klædt på til at kunne håndtere de meget komplekse krav, som de stilles overfor, ligesom de ikke er sikret en tilstrækkelig supervision og feedback.

Mindretalsudtalelse: 5 af nævnets medlemmer fandt, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at virksomhedens forebyggende foranstaltninger ikke er tilstrækkelige vedrørende de høje følelsesmæssige krav (**j.nr. 2014-6024-34649**).

### **Påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold ved arbejde med indsatte i et arresthus**

Arbejdstilsynet besøgte en arrest på baggrund af en arbejdsulykke, hvor en indsat i forbindelse med visitation af dennes celle angreb to fængselsbetjente med kraftige slag.

To fængselsbetjente var ved at foretage en stikprøvevisitation. Der var under visitationen god kontakt mellem den indsatte og fængselsbetjentene. Mens cellen blev visiteret gik den indsatte ud i køkkenet for at tage en kop kaffe.

Da den indsatte skulle ind i cellen igen, slog denne uden varsel ud efter den ene fængselsbetjents hoved. Det første slag blev undveget, men herefter blev fængselsbetjenten overdænget med en række slag, der bevirkede, at han blev slået i gulvet.

Den anden fængselsbetjent, som stod lidt nede af gangen, overværede angrebet og trykkede alarm, hvorefter han forsøgte at komme kollegaen til undsætning. Det kom til slagsmål, og den indsatte tildelte fængselsbetjenten flere slag i ansigtet.

Undervejs forsøgte to indsatte at hjælpe fængselsbetjentene. Angriberen blev overmandet, da der kom fire fængselsbetjente til hjælp.

Det oplystes ved besøget yderligere, at den indsatte var blevet indsat i arresten et par dage inden. Der havde ikke været forhold, der indikerede, at han ikke var egnet til arresten.

Det blev oplyst, at man afholder en "indsættelsessamtale", når der ankommer en ny indsat til arresten. Denne samtale er med til at give et godt billede af den indsatte. Ved samtalen kategoriseres den indsatte, hvilket bestemmer den indsattes egnethed til at være i fællesskab med andre indsatte.

På den baggrund traf Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden påbydes at forebygge risikoen for fysisk vold i forbindelse med arbejdet med de indsatte i arresthuset.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold i forbindelse med arbejdet med de indsatte i arresthuset, således at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at arbejdet med indsatte i arresthuset ikke var planlagt, tilrettelagt og udført således, at det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til risikoen for fysisk vold i forbindelse med arbejdet med indsatte.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke konstaterede, at risikoen for fysisk vold i arbejdet ikke er forebygget tilstrækkeligt ved de tiltag arresthuset havde iværksat på tilsynstidspunktet.

Flertallet lagde vægt på, at arbejdet med indsatte indebærer en uforudsigelighed i forhold til at vurdere risikoen for vold og trusler ved den enkelte indsatte.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der i arbejdet indgår potentielt konfliktoptrappende opgaver i form af visitation på tidspunkter, hvor kendskabet til den indsatte er begrænset.

Flertallet lagde endelig vægt på, at en forudgående risikovurdering, der foretages i form af indsættelsessamtale og anden omgang med de indsatte, ikke i tilstrækkelig grad afdækker risikoen for vold og er således ikke en tilstrækkelig forebyggende foranstaltning i forbindelse med arbejdet med de indsatte, herunder ved udførelsen af visitation. Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 medlemmer (**j.nr. 2015-6024-48137**).

## **B. Ergonomi**

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

Det fremgår af § 3, i bekendtgørelsen om manuel håndtering, at manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælp-



pemidler. 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 § 4, stk. 1 og stk. 3, i samme bekendtgørelse, at ved vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den nødvendige fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt, jf. de i bilaget opregnede faktorer.

Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet og iværksættelse af foranstaltninger skal ske med hensyntagen til de i stk. 1 og 2 nævnte faktorer og i overensstemmelse med §§ 5 - 11.

Det fremgår af bilaget til samme bekendtgørelse, at vurderingsfaktorer er:

#### 1. Byrdens beskaffenhed

Manuel håndtering af en byrde kan medføre risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis byrden

- er for tung eller for stor
- er uhåndterlig eller vanskelig af få fat på
- er i ustabil balance eller har et indhold, der kan forskubbe sig
- er placeret på en sådan måde, at den skal holdes eller håndteres i en vis afstand fra kroppen, eller med bøjet eller drejet krop
- på grund af sin form og/eller sin beskaffenhed vil kunne påføre den beskæftigede kvæstelser, navnlig hvis han rammes af den.

#### 2. Den nødvendige fysiske anstrengelse

En fysisk anstrengelse kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis den

- er for stor
- kun kan foregå ved, at kroppen drejes
- kan medføre, at byrden pludselig bevæger sig
- foregår med kroppen i en ustabil position.

#### 3. Arbejdsstedets beskaffenhed

Arbejdsstedets beskaffenhed kan øge risikoen for sikkerhed eller sundhed, hvis

- arbejdet udføres på et sted, hvor der ikke er tilstrækkelig plads, navnlig i højden
- gulvet er ujævnt, hvorfor der er fare for at snuble, eller er af en sådan art, at fodtøj glider på det
- arbejdsstedets indretning eller forholdene i øvrigt forhindrer håndtering af byrder i en arbejdshøjde eller i en arbejdsstilling, der er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarlig

- gulv eller underlag er niveauforskudt, hvilket indebærer, at byrden må håndteres i forskellige højder
- gulv eller støttepunkt er ustabil
- temperaturen, fugtigheden eller ventilationen er u hensigtsmæssig.

#### 4. Arbejdsforhold i øvrigt

Arbejdet kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, hvis det medfører et eller flere af følgende forhold

- for hyppig eller for langvarig belastning af især ryggen
- utilstrækkelige perioder til fysiologisk hvile eller restitution
- løftning, sænkning eller transport over for store afstande
- et arbejdstempo, der pålægges den beskæftigede af en arbejdsproces, han ikke selv kan variere.

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 § 5, i samme bekendtgørelse, at der afgives ikke rådgivningspåbud til arbejdsgiveren, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

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.

Det fremgår af § 10, stk. 1 og stk. 2, i bekendtgørelsen om brug af autoriseret rådgivningsvirksomheder på arbejdsmiljøområdet, at arbejdsgiveren skal indhente bistand fra en rådgivningsvirksomhed, når Arbejdstilsynet afgiver påbud, der vedrører en samlet daglig belastning ved løft, der overstiger 100 pct. af den maksimale daglige belastning pr. person.

Den maksimale daglige belastning pr. person udgør

1. 10 tons ved løft tæt ved kroppen,
2. 6 tons ved løft i underarmsafstand eller

3. 3 tons ved løft i  $\frac{3}{4}$  arms afstand.

Nævnet har i 2015 behandlet følgende sager:

**Påbud om at sikre, at en samlet daglig løftemængde på 6½ ton frugt- og grøntkasser skal udføres forsvarligt**

En virksomhed havde tidligere fået et påbud om at nedbringe den samlede løftemængde for medarbejdere, der løfter kasser på et frugt- og grøntlager. Virksomheden havde tilbagemeldt på dette påbud, at den enkelte medarbejder dagligt løfter 6514,2 kg, og at 18,9 % af løftene foretages tæt ved kroppen, at 49,2 % af løftene foretages i underarms afstand, og at 31,9 % af løftene foretages i  $\frac{3}{4}$  arms afstand.

Arbejdstilsynet foretog et kontrolbesøg på virksomheden, som bekræftede, at belastningsprocenten for den enkelte medarbejder var nedbragt til 135 %, og at fordelingen af løft var som tilbagemeldt til Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet afgav på den baggrund påbud om, at virksomheden skulle sikre, at løft af kasser på frugt- og grøntlageret udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at belastningsprocenten nedbringes til under 100 % for den enkelte medarbejder.

Arbejdstilsynet afgav i den forbindelse desuden et påbud om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgivervirksomhed til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Virksomheden klagede over begge påbud og anførte, at Arbejdstilsynet alene lægger vægt på belastningsprocenten, og at Arbejdstilsynets retningslinjer omkring belastningsprocenten alene er vejledende. At afgive et påbud som følge af en belastningsprocent uden at inddrage arbejdets tilrettelæggelse i øvrigt er således ude af proportioner og kan ikke i sig selv statuere, at der er tale om sundhedsskadeligt arbejde.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle sikre, at løft af kasser på frugt- og grøntlager udføres forsvarligt og påbudet om, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå med at efterkomme påbuddet samt med at forebygge lignende arbejdsmiljøproblemer.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et kontrolbesøg af virksomheden fik oplyst, at belastningsprocenten for den enkelte medarbejder er på 135 %.

Flertallet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet ud fra virksomhedens egne oplysninger givet før tilsynsbesøget i en tilbagemelding om løftemængden og rækkeafstande fik bekræftet, at den enkelte medarbejder dagligt løfter 6514,2 kg.

Flertallet lagde herved vægt på, at virksomheden havde oplyst, at 18,9 % af løftene foretages tæt ved kroppen, at 49,2 % af løftene foretages i underarms afstand,

og at 31,9 % af løftene foretages i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, hvilket lå til grund for den oplyste belastningsprocent.

Den beregnede belastningsprocent fordeler sig med 12,3 % tæt ved kroppen, 53,4 % i underarms afstand og 69,3 i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, som sammenlagt giver en belastningsprocent på 135 % pr. medarbejder.

Et flertal af nævnets medlemmer bemærkede til klagen, at afgørelsen er truffet på baggrund af en sundhedsfaglig vurdering af oplysningen om, at de enkelte medarbejdere dagligt løfter 6514,2 kg med en fordeling af løft tæt på kroppen, i underarmsafstand og i  $\frac{3}{4}$  arms afstand svarende til de oplyste procentangivelser.

Det forhold, at beregningsmetoden fremgår af At-vejledningen, finder flertallet ikke kan få den betydning, at den sundhedsfaglige vurdering af belastningen af den samlede løftemængde af den enkelte medarbejder ikke er konkret.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal bestående af 4 af nævnets medlemmer fandt, at der ikke er grundlag for afgørelsen, idet Arbejdstilsynet ikke har foretaget en konkret vurdering af løftene i forhold til beregningen af belastningsprocenten. Mindretallet fandt derfor, at der ikke er grundlag for et påbud om brug af autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet (**j.nr. 2015-6023-37074 og 2015-6010-37130**).

#### **Påbud om straks at sikre, at ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler ved løft af paller fra en bil**

Ved et tilsynsbesøg observerede Arbejdstilsynet, at en af virksomhedens chauffører leverede en pakke på 50 kg til en kunde. Den ansatte håndterede pakken som et to - personers løft sammen med kunden, og hvor kunden ikke havde kendskab til pakkens vægt, og hvordan chaufføren ønskede, at pakken skulle håndteres fra bilens bagende og ned på en sækkevogn.

Den ansatte løftede i underarms afstand til  $\frac{3}{4}$  arms afstand, og den ansatte løftede asymmetrisk med vrid i ryggen, med sidebøjning og med vægten lagt på venstre ben, med foroverbøjet ryg ved selve løftet fra bilens bagende og under knæhøjde og med kraftig foroverbøjning af ryggen ved placeringen af pakken på sækkevognen.

Der var ikke et egnet teknisk hjælpemiddel til rådighed for den ansatte, idet der alene var en sækkevogn. Arbejdstilsynet optog foto på tilsynstidspunktet.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter tunge pakker fra bil.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte blandt andet, at der alene er tale om, at der løftes meget få større pakker, der skal flyttes. Virksomheden anførte desuden, at der er anlagt et nyindrettet distributionscenter, der består af to ens pakkelinjer. Det nye distributionscenter er indrettet efter inddragelse af anerkendte rådgivere.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skal sikre, at de ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler, når de løfter tunge pakker fra bil.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg observerede, at en af virksomhedens ansatte chauffører leverede en pakke på 50 kg til en kunde.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at den ansatte håndterede pakken som et to-personers løft sammen med kunden, og hvor kunden ikke havde kendskab til pakkens vægt, og hvordan chaufføren ønskede, at pakken skulle håndteres fra bilens bagende og ned på sækkevognen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den ansatte løftede i underarms afstand til  $\frac{3}{4}$  arms afstand, og at den ansatte løftede asymmetrisk med vrid i ryggen, med sidebøjning og med vægten lagt på venstre ben, med foroverbøjet ryg ved selve løftet fra bilens bagende og under knæhøjde og med kraftig foroverbøjning af ryggen ved placeringen af pakken på sækkevognen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var et egnet teknisk hjælpemiddel til rådighed for den ansatte, idet der alene var en sækkevogn.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynets foto, optaget på tilsynstidspunktet, understøttede grundlaget for påbuddet.

Nævnet bemærkede til klagen, at selv få løft af pakker med en vægt på 50 kg er i strid med arbejdsmiljølovens regler, når der løftes i underarms afstand til  $\frac{3}{4}$  arms afstand, asymmetrisk med vrid i ryggen, med sidebøjning, med kraftig foroverbøjet ryg og under knæhøjde. Der kan ved sådanne løft være risiko for pludseligt opstået skade og dermed risiko på kort sigt.

Nævnet bemærkede, at særligt to-personers løft kan være u hensigtsmæssige, idet der er en risiko for uventede belastninger, når to personer løfter sammen.

Nævnet bemærkede, at et distributionscenter kan være en egnet løsning på det arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet har afgivet påbud om, men at det er tilsynstidspunktet, der er afgørende for, om der skal træffes afgørelse om overtrædelse af reglerne.

Nævnet bemærkede endelig, at der er metodefrihed til at efterkomme påbuddet, og at virksomheden i den forbindelse kan søge råd og vejledning hos Arbejdstilsynet. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6023-23274 og 2015-6101-23281**).

### **Påbud om at sikre at løft af 13 kg tunge spande udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at to af virksomhedens ansatte løftede spande med en vægt på 11,3 kg i  $\frac{3}{4}$  arms afstand under bæring af spande hen til afsætning efter vejning samt under løft af spande ned og op af vakuumbeholder.

Der blev løftet med foroverbøjet ryg efter afvejning, under løft ned og op af en beholder, under blanding, når blandingen blev siet, samt når spanden blev løftet ned til kanten af en form.

Der blev løftet og båret spande med én hånd efter afvejning, og spandene blev båret 5-8 meter hen til en form. Det blev oplyst, at løftearbejdet er en del af de ansattes sædvanlige arbejdsopgaver. Arbejdstilsynet optog billeder på tilsynstidspunktet.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skulle sikre, at løft af spande udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Det fremgår af § 3, stk. 3, i bekendtgørelsen om brug af autoriserede rådgiver-virksomheder, at arbejdsgiveren skal vælge en rådgivningsvirksomhed, der er autoriseret til det område, som det eller de arbejdsmiljøproblemer, der udløser rådgivningspåbudet, vedrører.

Det fremgår af § 4, nr. 1, i samme bekendtgørelse, at Arbejdstilsynet afgiver rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet samtidigt afgiver et eller flere af følgende afgørelser:

1. Påbud som følge af overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen vedrørende et eller flere komplekse eller alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er omfattet af §§ 8 – 25, dvs. vanskelige at løse.

Det fremgår af § 5, i samme bekendtgørelse, at der afgives ikke rådgivningspåbud til arbejdsgiveren efter § 4, nr. 1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, og hvor løsningen umiddelbart kan overføres.

Det fremgår af § 9, i samme bekendtgørelse, 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

1. vægten overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, og
2. der samtidigt forekommer en eller flere forværende faktorer i form af arbejde med foroverbøjet ryg, vrid eller asymmetriske løft eller arbejde med løftede arme.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle sikre, at løft af spande i støberiet udføres sikkerhed og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt påbuddet om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet til at bistå sig med at efterkomme påbuddet.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at to ansatte løftede spande med en vægt på 11,3 kg i  $\frac{3}{4}$  arms afstand under bæring af spande hen til afsætning efter vejning samt under løft af spande ned og op af vakuumbeholder.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de to ansatte løftede spande med en vægt på 13 kg i  $\frac{3}{4}$  arms afstand ved krydsblanding, samt når blandingen blev siet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at de ansatte løftede spande med en vægt på 13 kg i underarmsafstand, når spandene blev løftet og båret hen til formen, hvor blandingen blev hældt i.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at der i forbindelse med håndteringen og løft af spandene var flere faktorer, der forværede belastningen.

Nævnet lagde herved vægt på, at der blev løftet med foroverbøjet ryg efter afvejning, under løft ned og op af vakuumbeholderen, under krydsblanding, når blandingen blev siet, samt når spanden blev løftet ned til kanten af formen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der blev løftet med asymmetriske vrid i ryggen efter afvejning, under krydsblanding, når blandingen blev siet, samt når spanden blev løftet ned til kanten af formen, og at der blev løftet og båret spande med én hånd efter afvejning, hvorved ryggen belastes cirka dobbelt så meget som ved løft midt foran kroppen med to hænder.

Nævnet lagde videre vægt på, at spandene blev båret 5-8 meter hen til formen, at spandene var varme, og at processen kræver præcision, da hurtige og bratte bevægelser vil forstyrre processen, samt at tid er afgørende, da materialet ellers stivner.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at de ansatte også i  $\frac{3}{4}$  arms afstand løftede en spand på 25 kg fra enten 60 eller 120 cm højde, og at løftearbejdet er en del af de ansattes sædvanlige arbejdsopgaver. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6023-53853 og 2014-6010-53897**).

**Påbud om at sikre, at løft af 20 liters dunke udføres forsvarligt, men hjemvisning af påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver**

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat løftede en 20 liters dunk, der vejede 22 kilo, ved at holde i hanken på dunken og først løfte dunken op på en to trins skammel og herefter op på kanten af en procestank.

I forbindelse med håndteringen og løft af dunken blev der løftet asymmetrisk med vrid i ryggen og med foroverbøjet ryg i starten af løftet, når dunken blev løftet op til procestanken. Under håndteringen blev der løftet med én hånd.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden skal sikre, at løft af 20 liters dunke skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt samt påbud om at bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Virksomheden klagede over påbuddene og anførte, at der ikke var tale om gentagne eller længerevarende løft i løbet af en arbejdsdag, da der anvendes cirka 1 20 liters dunk i døgnet 4 gange om måneden, ligesom der ikke er tale om, at løftearbejdet er en del af de ansattes sædvanlige arbejdsopgaver.

Virksomheden anførte desuden, at løftet foregår i underarms afstand, samt at der løftes delvis i højre hånd med samtidig løft/understøttelse i venstre hånd, og at den samlede belastning ved løftet anses for lav (en samlet belastningsprocent på under 1 %) og ikke sundhedsmæssig belastende. Der er tale om sjældne løft af relativ begrænset byrde udført af erhvervsaktive voksne og raske mænd, der er velinstruerede i arbejdets udførelse.

Virksomheden anførte videre, at løftet ikke er påpeget af medarbejderne i virksomhedens APV som værende et arbejdsmiljømæssigt problem, og at der ikke er tale om et kompleks eller alvorligt arbejdsmiljøproblem.

Virksomheden oplyste endelig, at virksomheden har indskærpet, at en eksisterende løftekran skal anvendes.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden skulle sikre, at løft af 20 liters dunk ved procestank udføres fuldt forsvarligt, men hjemviste påbuddet om, at virksomheden skal bruge en autoriseret rådgivningsvirksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at en af virksomhedens medarbejdere i  $\frac{3}{4}$  arms afstand til underarms afstand løftede en 20 liters dunk, der vejede 22 kilo, ved at holde i hanken på dunken og først løfte dunken op på en to trins skammel og herefter op på kanten af procestanken.

Flertallet lagde desuden vægt på, at der blev løftet asymmetrisk med vrid i ryggen og med foroverbøjet ryg i starten af løftet, når dunken løftes op til procestanken, og at der under håndteringen blev løftet med én hånd, hvorved ryggen belastes cirka dobbelt så meget som ved løft midt foran kroppen med to hænder.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at det er uklart, om virksomheden inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem på samme arbejdssted, idet det i klagen er oplyst, at virksomheden har indskærpet, at den eksisterende løftekran skal anvendes.

Flertallet bemærkede til klagen, at det ikke har betydning for vurderingen af risikoen for akut skade, hvor ofte løftet foretages, eller hvad størrelsen af den samlede daglige løftemængde er, da det lægges til grund, at en af virksomhedens ansatte løftede dunken i  $\frac{3}{4}$  arms afstand til underarms afstand med foroverbøjet ryg og med én hånd.

Flertallet bemærkede desuden, at det er afstanden fra løfterens lænderyg og ind til det løftedes tyngdepunkt, der er afgørende for vurderingen af, hvorvidt der er tale om løft i  $\frac{3}{4}$  arms afstand eller underarmsafstand. Afgørelserne blev truffet af et flertal på 5 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 4 af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynet ikke har dokumenteret, at der er tale om sundhedsskadelige løft (**j.nr. 2014-6023-44098 og 2014-6010-44101**).



### **C. Arbejdets udførelse**

Det fremgår af § 15, i arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særlig til lovens regler, herunder blandt andet reglerne om arbejdets udførelse og anvendelsen af tekniske hjælpemidler.

Det fremgår § 38, i samme lov, 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 § 2, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at forpligtelserne ifølge denne bekendtgørelse påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte, leverandører, projekterende, reparatører m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

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 nævnt i bekendtgørelsen.

Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

Det fremgår af § 7, i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

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.

Det fremgår af § 13, nr. 1, i samme bekendtgørelse om arbejdets udførelse, at det ved udførelsen af arbejdet skal 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.

Det fremgår af § 17, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås. Belastningen under arbejdet skal derfor være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling.

Nævnet har i 2015 behandlet følgende 8 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:

1. Påbud om at sikre mod ulykkesfare ved aflæsning af beton fra lastbil
2. Påbud om at sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt sundhedsskadelig forurening fra CO2 svejsning
3. Påbud om at standse en skorstensfejers arbejde på et 6 meter højt tag
4. Påbud om at standse skorstensfejers arbejde på et cirka 8 meter højt tag
5. Påbud om at undgå unødige fysiske belastninger ved arbejde i små stande med et skrånende gulv
6. Påbud om at knæliggende arbejde med fliselægning skal udføres forsvarligt
7. Påbud om at træffe effektive foranstaltninger mod ulykker med elektrisk strøm ved el-tavler under spænding
8. Påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger mod sammenstyrtning, nedstyrtning ved arbejde på en gitterrist i et anlæg

Sagerne er refereret nedenfor:

### **Påbud om at sikre mod ulykkesfare ved aflæsning af beton fra lastbil**

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, hvor en lastbil var væltet i forbindelse med aflæsning af nogle betonbrokker. Da lastbilen tippede lastbilens lad, som var en stålkasse op, var betonbrokkerne ikke kørt af lastbilens stålkasse, og lastbilen væltede, og den ansatte blev kastet rundt i lastbilens førerhus.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der i lastbilen var meget store betonklodser, som skønsmæssigt var 1x2-3 meter. Bagklappen på lastbilens stålkasse var hængslet foroven, hvorfor store emner ikke kunne køre af uhindret, når kassen tippede.

Lastbilens hydrauliske arm var blevet kørt ud i næsten fuld længde, selv om betonklodserne ikke var kørt af stålkassen. Et overvågningskamera havde videofilmet ulykken, og den viste, at der gik et minut fra lastbilen begyndte at tippe ladet op, til lastbilen væltede. Lastbilens chauffør havde fra lastbilens førerhus ikke mulighed for at se, om betonklodserne blev læsset korrekt af under anvendelsen af lastbilens hydrauliske arm.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at virksomheden straks skulle sikre mod ulykkesfare ved aflæsning.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at ulykken alene skete, fordi chaufføren ikke fulgte virksomhedens retningslinjer for den type kørsel.

Chaufføren skulle have anvist gravemaskineføreren om ikke at læsse store betonklodser i toppen af læsset og slet ikke på den ene side. Chaufføren skulle desuden i sit bakspejl have set efter, når tipningen påbegyndtes, om der kommer noget ud under bagenden af lastbilen, og hvis det ikke er tilfældet, omgående standse og undersøge årsagen hertil.

Virksomheden anførte videre, at den anvendte tipsættevogn blandt andet er fremstillet til at transportere store sten og betonklodser, at der er mindre mulighed for at materialet sætter sig fast ved tipning, og at tyngdepunktet ligger midt i vognen. Mængden af det læssede materiale var 6.840 kg mindre end den godkendte lastevne.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden straks skulle sikre mod ulykkesfare ved aflæsning af betonbrokker fra lastbil.

Nævnet lagde vægt på, at der i lastbilen var meget store armerede betonbrokker, som skønsmæssigt var 1x2-3 meter, og at stålkassen var hængslet foroven, hvorfor der var risiko for, at store emner under anvendelse af lastbilen ikke kunne køre af uhindret, når kassen blev tippet.

Nævnet lagde desuden vægt på, at lastbilens hydrauliske arm blev kørt ud i næsten fuld længde, uanset om emnerne i stålkassen kørte af eller ej, samt at det fremgik af overvågningsfilmen, at der gik et minut fra stålkassen begyndte at blive tippet op, til lastbilen væltede.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at det ikke var muligt for den ansatte i førerhuset at se, om emnerne bliver læsset korrekt af under anvendelse af lastbilens hydrauliske arm.

Arbejdstilsynets billeder og klip fra overvågningsfilmen understøtter Arbejdstilsynets konstateringer.

Nævnet bemærkede til klagen, at det fremgår af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiver har ansvaret for, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt for- svarlige. Arbejdsgiver skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet bemærkede desuden, at der ved afgørelsen er lagt vægt Arbejdstilsynets konstateringer. Arbejdstilsynets billeder og klip fra overvågningsfilmen understøt- ter Arbejdstilsynets konstateringer. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6020-41388**).

### **Påbud om at sikre at ansatte ikke udsættes for unødigt sundhedsskadelig forurening fra CO<sub>2</sub> svejsning**

Ved et tilsynsbesøg på en virksomhed konstaterede Arbejdstilsynet, at der på gul- vet ved en port i virksomhedens hal stod en kuldioxidsvejser. En af virksomhedens ansatte oplyste, at kuldioxidsvejseren i virksomhedens hal anvendes til små svej- seopgaver.

På forespørgsel om der var udsugning eller andre foranstaltninger, der kunne bort- lede den sundhedsskadelige svejserøg under svejseprocessen, blev det oplyst, at man så vidt muligt stod udenfor og foretog svejsningen.

Virksomhedens ejer bekræftede, at svejseværket bruges til små reparationer, og at arbejdet altid foregår i portåbningen, hvor der er gennemtræk til den modsatte gavl, hvor der er en lille port.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre de ansatte mod unødigt udsættelse for sundhedsskadelige afdunstninger un- der svejsning med kuldioxidsvejser.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte blandt andet, at arbejdet med kuldioxidsvejseren altid foregår i portåbningen, og at der er gennemtræk fra den modsatte gavl, hvor der også er en lille port, ligesom at kuldioxidsvejseren kun anvendes af og til og alene til små reparationer, hvorfor klager stiller sig uforstå- ende over for et påbud om udsugning.

Virksomheden anførte desuden, at det var ubehageligt, at der blev foretaget til- synsbesøg på adressen, som også er klagers private adresse, mens hverken han selv eller den daglige leder var til stede.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomhe- den straks skulle sikre, at ansatte ikke udsættes for unødigt sundhedsskadelige afdunstninger under svejsning med kuldioxidsvejser.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget af en af virksomhe- dens ansatte fik oplyst, at den kuldioxidsvejser, som stod på gulvet ved porten i virksomhedens hal, anvendes til små svejseopgaver.

Nævnet lagde herved vægt på, at det på forespørgsel om udsugning eller andre foranstaltninger, der kunne bortlede den sundhedsskadelige svejserøg under svej-

seprocessen blev oplyst, at man så vidt muligt stod udenfor og foretog svejsningen.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at virksomhedens ejer har bekræftet, at svejseværket bruges til små reparationer, og at arbejdet altid foregår i portåbningen, hvor der er gennemtræk til den modsatte gavl, hvor der er en lille port.

Nævnet bemærkede til klagen, at gennemtræk mellem to gavle ikke i tilstrækkelig grad sikrer, at operatøren ikke unødigt udsættes for svejserøg, da svejserøgen herved når operatøren indåndingszone under svejsning.

Ved svejsning med kuldioxidvejser udvikles svejserøg, der anses for at være kræftfremkaldende, hvorfor nævnet finder, at selv små opgaver ved en tilbagevendende arbejdsproces udsætter den ansatte for en unødigt påvirkning.

Nævnet bemærkede endelig, at en klage over den måde Arbejdstilsynet udfører sit arbejde på ligger uden for nævnets kompetence, men kan indbringes for direktøren for Arbejdstilsynet med klageadgang til Beskæftigelsesministeriet. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6032-21129**).

#### **Påbud om at standse en skorstensfejers arbejde på et 6 meter højt tag**

Arbejdstilsynet konstaterede, at en skorstensfejer stod på rygningen af et hus i gang med at rense husets skorsten. Der var tale om et ældre byhus, hvor taghældningen blev anslået til cirka 40 grader, tagfodshøjden blev målt til 2,70 meter, og rygningen havde en højde på cirka 6 meter.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle standse arbejdet på taget.

Skorstensfejermesteren klagede over påbuddet og anførte, at arbejdet blev udført i fuld overensstemmelse med gældende lovgivning og den udarbejdede branchevejledning for skorstensfejarbejde, samt at skorstensfejere har lært på sikker og forsvarlig vis at begå sig ved udførelse af arbejde på et tag.

Virksomheden anførte desuden, at arbejdet på taget har en varighed på 3-5 minutter, og at der i branchen ikke anvendes faldsikring, når der er tale om arbejde af så kort varighed.

Virksomheden oplyste, at der er tale om mangeårige anerkendte og indarbejdede arbejdsmetoder og henviste desuden til Arbejdstilsynets At-vejledning A.2.1. om nedstyrtnings- og gennemstyrtningsfare på bygge- og anlægspladser, at "Sikkerhedsforanstaltninger kan dog undlades ved kortvarige arbejdsopgaver, hvor faren ved sikkerhedsforanstaltningernes etablering, brug og fjernelse er større end den fare, de skal afværge".

Virksomheden henviste desuden til, at der er tale om en medarbejder, der via sin uddannelse er særligt trænet og instrueret i at bevæge sig sikkert og fornuftigt, og han ved, hvornår han skal sige fra og stoppe arbejdet af sikkerhedsmæssige grunde. Dertil er medarbejderen iført egnet fodtøj og arbejder alene på taget.

Virksomheden anførte endelig, at Branchevejledning for skorstensarbejde bør have betydning for afgørelsens resultat, da den er udarbejdet af fagets arbejdstagerorganisation og arbejdsgiverside.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle standse arbejdet på taget.

Nævnet lagde vægt på, at der på tilsynstidspunktet var en overhængende, betydelig fare ved arbejdet på taget, da Arbejdstilsynet konstaterede, at en af virksomhedens medarbejdere stod på rygningen af et hus i cirka 6 meters højde i gang med at rense husets skorsten uden at være sikret mod nedstyrtningssfare.

Nævnet bemærkede til klagen, at nævnet vurderer, at der forelå en overhængende betydelig fare for, at virksomhedens medarbejder, som stod på rygningen af et hus i cirka 6 meters højde, kunne styrte ned med alvorlig personskade eller død til følge.

Det har ikke betydning for sagen, om der er tale om en kortvarig arbejdsopgave på 3-5 minutter eller længere, da virksomhedens medarbejder på intet tidspunkt under arbejdet på taget var sikret mod nedstyrtning.

Nævnet bemærkede endelig, at afgørelsen ikke er truffet efter reglerne om bygge- og anlægsarbejde, men efter reglerne om arbejdets udførelse. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6020-47834**).

**Påbud om at standse skorstensfejers arbejde på et cirka 8 meter højt tag**  
Arbejdstilsynet konstaterede, at en virksomheds skorstensfejer stod på tagrygningen af et hus og var i gang med at rense husets skorsten. Der var tale om en 1½ plans villa, hvor taghældningen var cirka 40 grader, højden til tagfoden 3,6 meter, og tagrygningen var i en højde på cirka 7,8 meter.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle standse arbejdet på taget.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at den ansatte udførte arbejdet i fuld overensstemmelse med den udarbejdede branchevejledning for skorstensfejerarbejde, samt at skorstensfejere har lært på sikker og forsvarlig vis at begå sig ved udførelse af arbejdet på et tag.

Virksomheden anførte i den forbindelse, at der er tale om en medarbejder, der via sin uddannelse er særligt trænet og instrueret i at bevæge sig sikkert og fornuftigt. Dertil er medarbejderen iført egne fodtøj, og arbejdet på taget har en varighed på 3-5 minutter, og at der i branchen ikke anvendes faldsikring, når der er tale om arbejde af så kort varighed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle standse arbejdet på taget.

Nævnet lagde vægt på, at der på tilsynstidspunktet var en overhængende, betydelig fare ved arbejdet på taget, da Arbejdstilsynet konstaterede, at en af virksomhedens medarbejdere stod på tagrygningen af et hus i cirka 7,8 meters højde i gang med at rense husets skorsten uden at være sikret mod nedstyrtningssfare.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede til klagen, at nævnet vurderer, at der forelå en overhængende betydelig fare for, at virksomhedens medarbejder, som stod på tagrygningen af et hus i ca. 7,8 meters højde, kunne styrte ned og med alvorlig personskade eller død til følge.

Nævnet bemærkede desuden, at det ikke har betydning for sagen, om der er tale om en kortvarig arbejdsopgave på 3-5 minutter eller længere, da virksomhedens medarbejder på intet tidspunkt under arbejdet på taget var sikret mod nedstyrtning.

Nævnet bemærkede endelig, at der ikke er truffet afgørelse efter reglerne om bygge- og anlægsarbejde, og at afgørelsen drejer sig om adgangsforholdene til taget. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6020-63313**).

**Påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger mod ulykker på grund af elektrisk strøm ved arbejde i gondol brugt til vinduespudsning**

Arbejdstilsynet undersøgte ved et tilsynsbesøg en arbejdsulykke, hvor en ansat fik stød fra 220 V strømførende ledninger. Det blev oplyst, at en af virksomhedens ansatte havde fået stød, da han under arbejde med vinduespudsning fra en gondollift kom til at træde på en ledning, hvorved denne var blevet blotlagt, og han fik strøm igennem sig.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af ulykker fra elektrisk strøm ved arbejde i gondol brugt til vinduespudsning.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at virksomheden før brug af gondolen havde kontrolleret, at denne var forsynet med godkendelsesmærke. Den elektriske indretning i gondolen opfyldte også strækstrømbekendtgørelsens krav.

Desuden anførte virksomheden, at den ansatte havde fået en meget omhyggelig instruktion, og der var holdt øje med ham en hel dag. Han var blevet rådgivet under instruktion i at holde øje med, at styreledningen kom korrekt ned i gondolen, når han kørte op og ned for at eliminere risici, ligesom han havde kontrolleret, at alle ledningerne sad normalt.

Videre er det anført, at ejeren ved tilbudsgivning havde informeret om gondolen og dens indretning, og at denne var lovlig og i orden og korrekt vedligeholdt, samt at ejeren stod for dette.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af afgørelsen og fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af ulykker hidrørende fra elektrisk strøm ved arbejde i gondol brugt ved vinduespudsning.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at en af virksomhedens ansatte havde fået stød, da han under arbejde med vinduespudsning fra gondollift kom til at træde på en ledning, hvorved denne var blevet blotlagt, og han fik strøm igennem sig.

Virksomheden har efter reglerne i arbejdsmiljølovgivningen et selvstændigt ansvar for egne ansatte, selv om ejeren af gondolen havde ansvaret for, at gondolen var lovlig, i orden og korrekt vedligeholdt.

Nævnet vurderede herefter, at der var risiko for, at ansatte kunne få elektrisk stød, hvis de ved et uheld fik trådt en eller flere ledninger ud af styreboksen ved indstigning i gondolen.

Nævnet lagde vægt på, at en af virksomhedens ansatte skulle stige ind i gondolen, hvor der var strømførende ledninger fra bl.a. styreboks på gulvet, som den ansatte kunne risikere at træde på i forbindelse med vinduespudsningen, hvorved der var risiko for, at den ansatte trådte en eller flere ledninger ud af styreboksen.

Det vurderes, at der er risiko for, at de ansatte kunne få elektrisk stød fra en udtrådt ledning, hvis de ansatte kom i direkte kontakt med en blotlagt strømførende ledning, eller hvis den blotlagte ledning kom i kontakt med vand eller gondolens metaldele, hvorved der kunne sendes elektrisk strøm gennem hele gondolen og videre til den ansatte.

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede til klagen, at nævnet er opmærksomt på, at virksomheden havde instrueret den ansatte og ført tilsyn med denne. Når der alligevel gives et påbud, som skal efterkommes straks, skyldes dette, at påbuddet drejer sig om at sikre virksomhedens fortsatte arbejde med vinduespudsning under hensyntagen til, at gondolliften ikke var sikret mod ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

Nævnet bemærkede desuden, at det forhold, at virksomheden havde gjort, hvad virksomheden mener, at der er muligt for at sikre arbejdsmiljøet, ikke har betydning for, om der kan afgives et strakspåbud, men det kan efter reglerne have en betydning for en eventuel straffesag.

Ved vurderingen af, om der kan gives et påbud efter arbejdsmiljøloven, er det afgørende, at der ved udførelsen af arbejdet ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge ulykker hidrørende fra elektrisk strøm ved arbejde i gondol, som benyttes af arbejdsgiverens ansatte ved vinduespudsning.

Nævnet bemærkede endeligt, at det følger at arbejdsmiljølovgivningens regler, at arbejdsgiveren har et selvstændigt ansvar for at sikre egne ansatte, og at arbejdet udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6020-37426 og 2015-6199-45526**).



### **Påbud om at undgå unødige fysiske belastninger ved arbejde i små stande med et skrånende gulv**

Ved et tilsynsbesøg i en forretning konstaterede Arbejdstilsynet, at nogle af medarbejderne stod i stande, som havde få kvadratmeters frit gulvareal, svarende til cirka 7-10 kvadratmeter, og som havde et skrånende gulv.

Det blev oplyst, at medarbejdernes arbejdsdag er på op til 10 timer inklusive pauser, og at medarbejderne opholder sig størstedelen af deres arbejdsdag på standens areal.

Den daglige leder oplyste at være bekendt med, at en enkelt medarbejder har gener af at stå på det skrånende gulv.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om at undgå unødige fysiske belastninger i de mindre stande.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over påbuddet og anførte, at Arbejdstilsynets kvalificering af fastlåshed består bl.a. i at beskrive stande med et gulvareal fra 7-10 m<sup>2</sup> som "små stande" kendetegnet ved deres "begrænsede gulvareal". Arealet i disse åbne stande er mindst svarende til krav til gulvareal i lukkede arbejdsrum.

Partsrepræsentanten fandt desuden Arbejdstilsynets beskrivelse af et såkaldt "stillestående arbejde", hvor medarbejdere i de 30 minutter, hvor Arbejdstilsynet observerede de ansattes arbejde, stod stille og kun foretog enkelte skridt, er upræcis, idet tilsynet betegner arbejdet som stillestående trods et uoplyst antal skridt i en observationsperiode, som til gengæld oplyses at være kort.

Det blev desuden anført, at langvarigt arbejde i en og samme arbejdsstilling altid kan indebære en risiko, men at Arbejdstilsynet i dette tilfælde hverken kvalificerer varigheden eller arbejdsstillingen, og at Arbejdstilsynet indfører en ny og fra praksis ukendt fortolkning af tilsynets vurdering af arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser.

Desuden savner Arbejdstilsynets beskrivelse belæg for, at underlaget skulle være ustabil, glat eller ujævnt eftersom Arbejdstilsynet alene har konstateret en stedvis mindre hældning og intet andet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at undgå unødige fysiske belastninger i de mindre stande, som forhandler parfume og kosmetik i stueetagen i virksomheden.

Et flertal af nævnets medlemmer lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at medarbejderne stod på et skrånende gulv enten mod eller med hældningen eller på tværs af hældningen.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at de ansattes arbejdsstillinger på det skrånende gulv medførte, at medarbejderne stod med en øget fleksion eller eks-

tension af ankelledet eller med asymmetrisk belastning af ankelledet, hvilket øger belastningen af ankelled, knæled samt lænderyg.

Flertallet lagde desuden vægt på, at medarbejderne har en begrænset mulighed for at variere deres arbejdsstillinger i løbet af dagen, dels på grund af arbejdets karakter og dels på grund af standens begrænsede areal.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at medarbejdernes arbejdsdag er på op til 10 timer inklusiv pauser, og at medarbejderne opholder sig størstedelen af deres arbejdsdag på standens areal, hvor de er beskæftiget med opfyldning af varer, trimning af standens varer, ekspedition og samtale med kunder samt observation efter potentielle kunder.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at medarbejdere havde daglige gener i lænderyggen eller knæene, når de arbejder i standene med skrånende gulv, og at det blev oplyst, at en enkelt medarbejder har gener af at stå på det skrånende gulv.

Flertallet bemærkede til klagen, at det er Arbejdstilsynets konstateringer samt oplysninger fra tilsynsbesøget, der er lagt til grund for afgørelsen, og at virksomhedens ledelse har bekræftet Arbejdstilsynets oplysninger fra de ansatte.

Flertallet bemærkede endeligt, at virksomhedens ansatte stod på det skrånede gulv, hvilket medførte, at de ansatte stod med en øget fleksion og ekstension af ankelledet eller asymmetrisk belastning af ankelledet, hvilket øger belastningen af ankelled, knæled samt lænderyg.

Flertallet fandt herved, at belastningen kan give anledning til gener i en sådan grad, at virksomheden skal sikre, at de unødige fysiske belastninger undgås. Nævnets afgørelse blev truffet af et flertal på 9 ud af nævnets 11 medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et mindretal på 2 af nævnets medlemmer vurderede, at Arbejdstilsynets afgørelse bør ophæves, fordi det ikke er dokumenteret, at der er sammenhæng mellem de ansattes gener og det skrånende gulv (**j.nr. 2014-6020-27343**).

### **Påbud om at knæliggende arbejde med fliselægning skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en byggeplads og konstaterede, at en af en virksomheds ansatte lå på knæ på et plant, men hårdt betonunderlag under fliselægning af et badeværelse på 6,9 m<sup>2</sup>.

Arbejdstilsynet konstaterede, at den ansatte arbejdede i knæliggende arbejdsstilling med sammenklemning af ben og især knæ, samt med vægten af kroppen hvilende på hælene.

Arbejdstilsynet fik oplyst, at der var to murere beskæftiget med fliselægning af badeværelser på byggepladsen, og at de ansatte arbejdede i 3-4 timer af arbejdsdagen i knæliggende arbejdsstilling.

Arbejdstilsynet afgav påbud til virksomheden om straks at planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet med fliselægning sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden straks skulle planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet med fliselægning på byggepladsen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg konstaterede, at en af virksomhedens ansatte lå på knæ på et plant, men hårdt betonunderlag under fliselægning af et badeværelse på 6,9 m<sup>2</sup>.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at den ansatte arbejdede i knæliggende arbejdsstilling med sammenklemning af ben og især knæ, samt med vægten af kroppen hvilende på hælene.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet fik oplyst, at der var to murere beskæftiget med fliselægning af badeværelser på byggepladsen, og at de ansatte arbejdede i 3-4 timer af arbejdsdagen i knæliggende arbejdsstilling.

Nævnet lagde ydermere vægt på, at der er tale om langvarigt knæliggende arbejde, idet virksomheden i klagen havde oplyst, at de ansatte lagde op til 24 klinker ad gangen, hvorefter de flyttede sig og rengjorde området, og at det var oplyst, at det knæliggende arbejde varede i henholdsvis cirka 10 minutter, cirka 15-20 minutter eller cirka 20 minutter.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der ikke var tekniske hjælpemidler til rådighed for de ansatte. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6020-29791**).

### **Påbud om at træffe effektive foranstaltninger mod ulykker med elektrisk strøm ved el-tavler under spænding**

Arbejdstilsynet konstaterede i forbindelse med en undersøgelse af en ulykke, hvor en ansat fik forbrændinger på hånden ved en kortslutning i en el-tavle, at en ansat havde anvendt en uisoleret nøgle (UMBRACO) ved åbning af el-tavlen.

Arbejdstilsynet vurderede, at nøglen på grund af nøglens længde kunne komme forbi låsepalen, hvorved den uisolerede nøgle kunne komme i kontakt med toppen af en sikring og stel på lågen samtidigt. Herved var der opstået en stel/jord-fase kortslutning, idet den uisolerede nøgle består af et ledende materiale.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at træffe effektive foranstaltninger til at sikre mod el-ulykker med elektrisk strøm og eksplosioner ved åbning af låger i el-tavler under spænding.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om at træffe effektive foranstaltninger til at sikre mod ulykker med elektrisk strøm og eksplosioner ved åbning af låger i el-tavler under spænding, idet der ikke var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for ulykker hidrørende fra elektrisk strøm.

Nævnet lagde vægt på, at der ved åbning af låge i tavle blev anvendt en uisoleret nøgle (UMBRACO) på 8 cm, der på grund af værktøjets længde kunne komme forbi låsepallen og forårsage en kortslutning.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at den pågældende låge og området ved tavlen var stærkt tilsodet. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6020-26466**).

#### **Påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger mod sammenstyrtning, nedstyrtning ved arbejde på en gitterrist i et anlæg**

Ved tilsynsbesøg undersøgte Arbejdstilsynet en arbejdsulykke, hvor en ansat under arbejde i et anlæg på en rist var faldet gennem risten og 3, 5 meter ned og var kommet til skade.

Arbejdstilsynet afgav et påbud om, at virksomheden straks skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning ved arbejdet i anlægget.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks påbydes at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning under arbejde i anlægget.

Nævnet lagde vægt på, at det er oplyst, at gitterristen var lavet af glasfiber og ikke egnet til færdsel grundet gennemstyrtningsfaren. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6020-26766**).

#### **D. Arbejdsstedets indretning - Ventilation**

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 2015 behandlet flere sager om påbud om ventilation.

#### **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.

Det fremgår af § 35, stk. 10, i samme bekendtgørelse, at ventilationsanlæg skal være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion.

### **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 procesudsugget 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 at sikre effektiv procesventilation over stegested i et køkken**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed, som laver mad. I køkkenet konstaterede Arbejdstilsynet, at 4-5 meter over en kogeø var etableret et stort emfang/rumventilation.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der under stegeprocessen udvikledes en tydelig og kraftig søjle af stegeos, der steg opad og passerede tæt forbi de ansattes indåndingszone, og at de ansatte bøjede sig ind over kipstegeren.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden skulle sikre effektiv procesventilation over de to kipstegere i virksomhedens køkken, idet nævnet fandt, at der ikke var effektiv procesventilation.

Nævnet lagde vægt på, at der under stegeprocessen opstod en tydelig og kraftig søjle af stegeos, der steg opad, hvorved de ansatte blev udsat for sundhedsskadelig stegeos, selv om der var etableret procesudsugning i form af stort emfang/rumventilation over hele virksomhedens kogeø i en skønsæssig højde på 4-5 m.

Nævnet lagde desuden vægt på, at den udviklede stegeos passerede meget tæt forbi de ansattes indåndingszone ved arbejdsprocessen, samt at hovedet/indåndingszonen hos de ansatte blev ført ind i søjlen af stegeos, når de bøjede sig ind over kipstegeren for at vende/røre i maden. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6030-37386**).

#### **Påbud om at forsyne ventilation over et stegeområde med en kontrolanordning fastholdt, men hjemvisning af påbud om kontrolanordning på ventilation over en opvaskemaskine**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et tilsynsbesøg i et varehus, at varehusets køkken var opsat et ventilationsanlæg i form af procesudsugning over et ko-

ge/stegeområde i køkkenet og over et stegeområde og fritureområde i en anden afdeling.

Ventilationsanlægget i køkkenet var ikke forsynet med en kontrolanordning, men der var opsat en kontrolanordning til angivelse af utilstrækkelig funktion i afdelingen, men denne var ikke tilsluttet ventilationsanlægget.

Arbejdstilsynet konstaterede desuden, at der var en procesudsugning over en industriopvaskemaskine i tilstødende lokale, og at der heller ikke her var en kontrolanordning.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden skulle forsyne ventilation over kogested/ stegeområdet i køkkenet og i en anden afdeling med en kontrolanordning til visning af utilstrækkelig funktion, og kontrolanordning ved procesudsugningen ved industriopvaskemaskinen.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om at forsyne ventilation med en kontrolanordning for utilstrækkelig funktion i køkkenet i afdelingen med stege- og fritureområde, men hjemviste påbuddet om kontrolanordning ved ventilationsanlægget ved industriopvaskemaskinen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at der i virksomhedens køkken var opsat et ventilationsanlæg i form af procesudsugning over koge/stegeområde samt ventilation over stegeområde og fritureområde i en afdeling, men at ventilationsanlægget i køkkenet ikke var forsynet med en kontrolanordning, og den kontrolanordning, der var opsat til angivelse af utilstrækkelig funktion i afdelingen, ikke var tilsluttet ventilationsanlægget.

Nævnet lagde endelig vægt på, at der er risiko for, at udsættelsen for os eller røg fra koge-, stege- og fritureområde kan være forbundet med sundhedsskadelig forurening.

Nævnet fandt med hensyn til påbuddet vedrørende industriopvaskemaskinen, at dette ikke var tilstrækkeligt oplyst til, at der kan træffes en afgørelse.

Nævnet lagde herved vægt på, at forudsætningen for at stille krav om kontrolanordning til ventilation er, at der ved industriopvaskemaskinen kan stilles krav om ventilation efter reglerne om faste arbejdssteders indretning.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet alene har konstateret damp ved opvaskemaskinen.

Arbejdstilsynet havde ikke oplyst om dampudslippets omfang tidsmæssigt kunne være unødigt generende ved samtidig ophold i rummet, og det var ikke oplyst, om der i den damp, som kommer fra opvaskemaskinen, var aerosoler eller farlige stoffer, som i øvrigt kunne forurene luften. Nævnets afgørelser blev truffet af et enkelt nævn (**j.nr. 2015-6032-25351 og 2015-6032-31654**).

## E. Bygge- og anlægsarbejde - Byggepladser

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.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2015 behandlet flere sager inden for bygge- og anlægsområdet.

Et udvalg af disse sager drejede sig om følgende områder:

- 1) Påbud om at sikre, at der ikke med en kran løftes byrder henover arbejdsråder på en byggeplads
- 2) Påbud om at sikre forsvarlig adgangs- og transportvej til et arbejdsområde på en byggeplads
- 3) Påbud om at sikre vejarbejdere i udgravning mod risiko for påkørsel
- 4) Påbud om at sikre færdsel på adgangsveje på en byggeplads
- 5) Påbud om at sikre at koordinatoren på en byggeplads indkalder alle arbejdsgiverne på en byggeplads til sikkerhedsmøder
- 6) Påbud om at standse arbejde med minigraver tæt ved en cirka 2 meter dyb udgravning
- 7) Påbud om sikre adgangsvej til og fra en teleskoplæsser
- 8) Påbud om at træffe foranstaltninger mod nedstyrtningssfare fra et tag

Sagerne er refereret nedenfor:

### **Påbud om at sikre at der ikke med en kran løftes byrder henover arbejdsråder på en byggeplads**

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en virksomhed var i gang med støbning, og at der i den forbindelse blev kranet hen over et andet arbejdsområde, hvor en anden entreprenørs beskæftigede var i gang med stålmonterarbejde fra en lift. Der blev kranet en betonspand over det arbejdsområde, hvor der arbejdede andre.

Arbejdstilsynet afgav påbud til den virksomhed, der styrede kranens opgaver og lod kranarbejde udføre.

Virksomheden klagede og anførte, at de arbejdede og kranede i eget arbejdsområde, og at arbejdet var koordineret af bygherren, der uden virksomhedens viden havde igangsat en anden entreprenør i virksomhedens arbejdsområde.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af afgørelsen og fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre, at byrder ikke føres hen over arbejdsområder, hvor der opholder sig personer, hvis disse områder ikke er beskyttede.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden som bruger af kranen havde et selvstændigt ansvar for, at der ikke er ulykkesfare forbundet med brugen af kranen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at virksomheden på tilsynstidspunktet var i gang med støbning, og at der blev kranet hen over et område, hvor en anden entreprenørs beskæftigede var i gang med stålmontagearbejde.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det var virksomhedens ansatte, der styrede kranens opgaver. Nævnets afgørelser blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6042-42407 og 2015-6199-49929**).

### **Påbud om at sikre forsvarlig adgangs- og transportvej til et arbejdsområde på en byggeplads**

Arbejdstilsynet konstaterede på en byggeplads, at adgangs- og transportvejen til en bygning ikke var ryddet for sne og is, og ikke var holdt fri for materialer eller genstande, som kunne være til fare for færdslen. Fra terræn og over på et terrændæk var der lagt en jernkørelade ud, og der var lagt vintermåtter ud. Der lå et kabel, brædder og andet på adgangs- og transportvejen.

De ansatte anvendte adgangs- og transportvejen over en is- og sneglat jernplade, samt vintermåtterne, når de skulle transportere mørtel til arbejdsområdet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om straks at sikre forsvarlig adgangs- og transportvej til arbejdsområdet i bygningen, idet nævnet fandt, at det ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig for de ansatte at anvende adgangs- og transportvejen til bygningen.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at adgangs- og transportvejen til bygningen ikke var ryddet for sne og is, og ikke var holdt fri for materialer eller genstande, som kunne være til fare for færdslen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at de ansatte anvendte adgangs- og transportvejen over en is- og sneglat jernplade samt vintermåtter, når de skulle transportere mørtel til arbejdsområdet.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at vintermåtterne var sneglatte.

Nævnet lagde endeligt vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at der lå et kabel, brædder og andet på adgangs- og transportvejen. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6033-23090**).

### **Påbud om at sikre vejarbejdere i udgravning mod risiko for påkørsel**

Ved et tilsynsbesøg ved et vejarbejde konstaterede Arbejdstilsynet, at arbejdet foregik mindre end 1 meter fra trafikken og var afgrænset med betonklodser og makeringscylindre med vandrette spærrebomme cirka 0,2 til 0,6 meter fra kanten af en 1,5 meter dybe udgravning.

Arbejdstilsynet vurderede, at der ved påkørsel af afspærringen er fare for nedstyrtning af betonklodser med personskade til følge og afgav påbud om, at entreprenøren straks skulle afskærme arbejdsstedet ved udgravningen, så de ansatte effektivt er sikret imod påkørsel.



Virksomhedens partsrepræsentant klagede på vegne af virksomheden og anførte, at afmærkningsplanen er godkendt af den relevante vejmyndighed, og at de anvendte betonklodser fortsat kan anvendes ved hastigheder op til 50 km/h, samt at disse klodser kan anvendes til længdeafspærring og som standerfod til skilte m.v.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden straks skulle træffe foranstaltninger, der effektivt sikrede de beskæftigede ved arbejdet i udgravningen mod risiko for påkørsel.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at arbejdet foregik mindre end 1 meter fra trafikken og var afgrænset med betonklodser og makeringscylindre med vandrette spærrebomme cirka 0,2 til 0,6 meter fra kanten af den 1,5 meter dybe udgravning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der ved påkørsel af afspærringen er fare for nedstyrtning af klodser med personskade til følge.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynets fotos fra tilsynsbesøget understøtter Arbejdstilsynets konstateringer ved tilsynsbesøget.

Nævnet bemærkede til klagen, at udgangspunktet for vurderingen af de ansattes sikkerhed er, om der ved arbejde på veje eller andre arealer med risiko for påkørsel er truffet foranstaltninger, der effektivt sikrer de beskæftigede f.eks. ved afskærmning eller markering.

Nævnet henviste i den forbindelse til, at der blev anvendt betonklodser 0,2 til 0,6 meter fra kanten af den 1,5 meter dybe udgravning med særlig risiko for, at klodserne kunne vælte ned i udgravningen på de beskæftigede, samt at arbejdet foregik mindre end 1 meter fra trafikken. Afgørelsen er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6033-00206**).

#### **Påbud om at sikre færdsel på adgangsveje på en byggeplads**

Ved et tilsynsbesøg på en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at der på adgangsvejen fra elevator til arbejdsområde lå løse masonitplader, og at pladerne flere steder lå med overlap og havde forskubbet sig i forhold til hinanden, og flere plader var brækkede og defekte. Der lå flere steder blandt andet ledninger og kabler på adgangsvejen.

Arbejdstilsynet optog billeder fra tilsynsbesøget af forholdene på byggepladsen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at færdsel på adgangsvejene på byggepladsen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at de ansatte arbejdede på en forholdsvis lille del af byggepladsen, og der til arbejdsområdet var flere veje, der kunne benyttes både fra elevator og trappe.

Desuden havde virksomheden fået forståelse af, at bygherre kontinuerligt ville sørge for rengøring på pladsen, og de enkelte håndværkere sørge for oprydning og rengøring efter endt arbejde. Der var en murer på pladsen, der udførte arbejde med skæring i bygningsmaterialer, og at det var årsagen til, at mængden af støv i luften var stigende.

Virksomheden anførte, at det er en menneskelig vurdering, hvornår arbejdet indstilles, og at denne vurdering kan være meget forskellig fra person til person. Virksomheden forventer, at de ansatte selv vurderer risikoen ved færdsel på areaerne og vælger den mest sikre vej.

Virksomhedens ansatte havde ikke på daværende tidspunkt fundet det nødvendigt at stoppe arbejdet, men de ansatte var instrueret i at passe på sig selv og give virksomheden besked om uacceptable forhold.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden er rette modtager af påbudet om straks at sikre, at færdsel på adgangsvejene på byggepladsen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt for egne ansatte og fastholdt påbudet om straks at sikre, at færdsel på adgangsvejene på byggepladsen kunne foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt for egne ansatte.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens ansatte blandt andet arbejdede i bygningens sydøstlige hjørne med montage af stålbjælke, samt at de ansatte i den forbindelse anvendte bygningens elevator og adgangsvejen til elevatoren til transport af diverse materialer.

Nævnet lagde vægt på, at forholdene på byggepladsen for de ansatte ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet de ansatte under færdsel på adgangsvejene på i bygningens sydøstlige hjørne var udsat for fare for fald og snublen, hvilket indebar risiko for forstuvninger og brud.

Nævnet bemærkede til klagen, at det ikke har betydning for sagen, at der var flere veje, der kunne benyttes til arbejdsområdet, idet alle adgangsveje, som virksomhedens egne ansatte benytter, skal være ryddet. Nævnet bemærkede, at de ansatte anvendte den adgangsvej, der er givet påbud om.

Nævnet bemærker desuden, at det efter arbejdsmiljøloven er arbejdsgiveren, som har ansvaret for at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt for egne ansatte, og at arbejdsgiveren efter reglerne har ansvaret for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Afgørelserne er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6033-13033 og 2015-6199-25482**).

### **Påbud om at sikre at koordinatoren på en byggeplads indkalder alle arbejdsgiverne på en byggepladsen til sikkerhedsmøder**

Under tilsynsbesøget blev det oplyst, at underentreprenøren ikke har været indkaldt til sikkerhedsmøderne på byggepladsen.

På den baggrund afgav Arbejdstilsynet påbud til bygherren om straks at sikre, at koordinatoren indkalder alle arbejdsgiverne på byggepladsen til sikkerhedsmøderne.

Bygherrens partsrepræsentant klagede på bygherrens vegne over Arbejdstilsynets afgørelse, idet partsrepræsentanten ikke var enig i Arbejdstilsynets vurdering af, at bygherren skal sikre, at koordinatoren indkalder alle arbejdsgivere på arbejdspladsen til sikkerhedsmøder.

Nævnet skal til klagers udtalelse om, at virksomheden på vegne af bygherren er uenige i afgørelsen, henvise til, at bygherren efter reglerne om bygherrens pligter skal sørge for, at koordinator indkalder arbejdsgiverne eller disses repræsentanter til sikkerhedsmøderne.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse med påbud om straks at sikre, at koordinatoren indkalder alle arbejdsgiverne på byggepladsen til sikkerhedsmøderne.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst, at der på tidspunktet for tilsynsbesøget arbejdede 165 ansatte på byggepladsen fra flere forskellige firmaer.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at Arbejdstilsynet ved besøget fik oplyst, at en entreprenør arbejder som underentreprenør for en anden entreprenør på byggepladsen, og er derfor arbejdsgiver på byggepladsen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at det under tilsynsbesøget desuden blev oplyst, at underentreprenøren ikke har været indkaldt til sikkerhedsmøderne på byggepladsen.

Til klagers udtalelse om, at partsrepræsentanten på vegne af bygherren er uenige i afgørelsen, henviste nævnet til, at bygherren efter reglerne om bygherrens pligter skal sørge for, at koordinator indkalder arbejdsgiverne eller disses repræsentanter til sikkerhedsmøderne (**j.nr. 2014-6011-54655**).

### **Påbud om at standse arbejde med minigraver tæt ved en cirka 2 meter dyb udgravning**

Arbejdstilsynet konstaterede ved undersøgelse af en ulykke på en byggeplads, at et asfaltområde inklusiv underliggende jordlag var brækket af/styrtet ned i udgravningen, og at en minidumper var faldet ned i udgravningen og lå med bunden i vejret. Udgravningen var 2,1-2,2 meter dyb.

Arbejdstilsynet konstaterede, at kanten af udgravningen var af asfalt, og det øverste lag var af grus. Der var ikke opsat skråningsanlæg eller anden sikkerhedsforanstaltning ved kanten. Arbejdstilsynet fik oplyst, at en minigraver blev anvendt langs med kanten af udgravningen.

Arbejdstilsynet afgav påbud om straks at standse arbejdet med påfyldning af grus, indtil risiko for sammenstyrtning af jorden er effektivt sikret.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at virksomheden ikke har det praktiske og juridiske ansvar for, at risiko for sammenstyrtning var fornødent imødegået. Det indgik ikke i virksomhedens kontrakt med hovedentreprenøren, at virksomheden skulle forestå sikringen af udgravningen i enhver henseende.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager af påbuddet, og at virksomheden straks skulle standse arbejdet med påfyldning af grus på byggepladsen, indtil risiko for sammenstyrtning af jorden var effektivt sikret.

Nævnet lagde vægt på, at virksomhedens egne ansatte var i færd med at fylde grus omkring de pæle, der er rammet i udgravningen, da arbejdsulykken skete.

Nævnet lagde vægt på, at der var en overhængende, betydelig fare ved arbejdet med påfyldning af grus på byggepladsen, da der var risiko for nedskridning af jordlagene i udgravningen med alvorlig personskade til følge.

Nævnet lagde herved vægt på, at det øverste jordlag under asfalten var grus, hvorfor underlaget ikke var stabilt at køre på.

Nævnet lagde desuden vægt på, at minigraveren blev anvendt langs med kanten af udgravningen, samt at der ikke var opsat passende skråningsanlæg, brug af afstivning eller anden egnet foranstaltning ved kanten af udgravningen.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at et asfaltområde inklusiv underliggende jordlag var brækket af/styrtet ned i udgravningen, og at en minidumper var faldet ned i udgravningen og lå med bunden i vejret. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6033-65081 og 2015-6199-05409**).

### **Påbud om sikre adgangsvej til og fra en teleskoplæsser**

På en byggeplads konstaterede Arbejdstilsynet, at en ansat steg ud af en teleskoplæsser på en meget mudret adgangsvej. Adgangsvejen ved teleskoplæsseren var den eneste mulige adgangsvej, og det var kun muligt at parkere teleskoplæsseren i området, som var meget mudret. Arbejdstilsynet optog foto af forholdene. Billederne viste, at der var meget mudret med dybe fuger og vandhuller i området omkring teleskoplæsseren.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at adgangsvejen fra og til teleskoplæsseren er sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede, og anførte, at påbuddet burde være givet til de ansvarlige for de fælles adgangs- og færdselsveje på byggepladsen, idet bygherren har enterret med anden entreprenør med hensyn til fælles adgangs- og færdselsveje.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden var rette modtager, og fastholdt Arbejdstilsynets påbud således, at virksomheden straks skulle sikre, at adgangsvejen til og fra teleskoplæsseren var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at virksomheden efter reglerne skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige for virksomhedens egne ansatte, og at det var virksomheden egne ansatte, der benyttede teleskoplæsseren til at transportere mørtel op på stilladset, og at virksomhedens ansatte, når denne steg ud af teleskoplæsseren, trådte ned på en meget mudret adgangsvej.

Nævnet lagde endelig vægt på, at Arbejdstilsynets billede fra tilsynsbesøget underbygger, at der var meget mudret med dybe fuger og vandhuller i området omkring teleskoplæsseren.

Nævnet bemærkede, at en arbejdsgiver skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige for egne ansatte. Afgørelserne blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6033-64062 og 2015-6199-06954**).

### **Påbud om at træffe foranstaltninger nedstyrtningsfare fra et tag**

I forbindelse med undersøgelse af en arbejdsulykke, hvor en skorstensfejer var faldet cirka 4 meter ned gennem et bølgeeternittag og var kommet til skade, konstaterede Arbejdstilsynet, at taget bestod af 6 mm tykke tagplader med 110 cm mellem taglæggerne, som tagpladerne var monteret på, og at bølgeeternittaget ikke var sikret mod gennemstyrtning.

Arbejdstilsynet afgav påbud til skorstensfejervirksomheden om straks at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning fra tag ved skorstensfejning.

Skorstensfejermesteren klagede over afgørelsen og anførte, at den ansatte ikke fulgte de indarbejdede arbejdsprocedurer, og at den ansatte selv valgte at ændre på arbejdsproceduren, fordi døren ind til bygningen var låst. Det følger af virksomhedens arbejdsprocedurer, at ejendommen skal inspiceres og fejes inde fra bygningen, og at hvis det ikke kan lade sig gøre, skal opgaven afsluttes med en seddel til kunden om at kontakte virksomheden med henblik på et nyt besøg.

Virksomheden oplyste desuden, at den ansatte havde mulighed for at kontakte mesteren på mobiltelefon, hvilket er de normale procedurer i virksomheden, når der opstår tilfælde af tvivl eller u hensigtsmæssigheder ved en arbejdsopgave.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, således at virksomheden straks skulle træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning fra tag ved udførelsen af arbejdet med skorstensfejning på adressen.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg konstaterede, at bølgeeternittaget bestod af 6 mm tykke tagplader med 110 cm mellem taglæggerne, som tagpladerne var monteret på, og at bølgeeternittaget ikke var sikret mod gennemstyrtning.

Nævnet lagde desuden vægt på, at skorstensfejermesteren under Arbejdstilsynets tilsynsbesøg oplyste, at den ansatte i de tilfælde, hvor der ikke er etableret trin på tag, var instrueret i at træde der, hvor der er skruer, da der er taglægger under.

Nævnet bemærkede til klagen, at det ikke har betydning for sagen, at den ansatte ikke fulgte arbejdsprocedurerne, idet arbejdsgiver har ansvaret for, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Arbejdsgiver skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6020-39177**).

## **F. Stoffer og materialer**

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 § 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.

Det fremgår af § 48, i arbejdsmiljøloven, at stoffer og materialer med egenskaber, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed, kun må fremstilles og anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de beskæftigede mod ulykker og sygdomme.

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

Det fremgår af § 5, stk. 3, bilag III, pkt. 8.2 og 8.3, i bekendtgørelsen om arbejde med stoffer og materialer, at arbejde med epoxyharpikser og isocyanater skal ske i overensstemmelse med de særlige krav, som er opregnet i bekendtgørelsen.

Det fremgår af § 24, i samme bekendtgørelse, at direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt, og i det omfang det er foreneligt med direktiv 98/24/EF af 7. april 1998 om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet mod risici i forbindelse med kemiske agenser.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2015 blandt andet behandlet følgende sager:

- 1) En sag, hvor en virksomhed klagede over Arbejdstilsynets afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om arbejde med epoxyprodukter
- 2) En sag om at undgå unødigt påvirkning fra allergifremkaldende og ætsende ved farvning af øjenbryn – og vipper

Sagerne er refereret nedenfor:

**Afslag på dispensation fra reglerne om særskilte omklædningsrum og adgang til håndvask med varmt vand ved arbejde med epoxy**

En virksomhed søgte om dispensation fra kravene om velfærdsforanstaltninger i forbindelse med virksomhedens arbejde med epoxy.

Virksomheden oplyste, at der på virksomheden ikke var indrettet separat omklædningsrum og vandforsyning i det arbejdsrum, hvor der arbejdes med epoxy, men at der er adgang til varmt og kold vand 20 meter fra arbejdsbordet, og arbejdskittel til brug for epoxyarbejdet ophænges på krog på arbejdsbordet, når den ikke bliver brugt og er således ikke i nærhed af andre medarbejderes tøj.

Virksomheden oplyste i ansøgningen, at det er en enkelt medarbejder, der foretager epoxylimning af mikrokomponenter 1-2 timer om ugen, og at der er indrettet et særligt afmærket arbejdsbord til denne arbejdsproces med stænk og udsugningskasse med udkast til fri luft. Mængden af epoxy, der håndteres, er typisk 20-50 gram, og alt arbejde udføres i transparent stænkasse med handsker.

Arbejdstilsynet besigtigede ved tilsynsbesøg arbejdet i epoxyarbejdsområdet og vurderede, at der forelå risiko for kontakt med stoffet i forbindelse med håndtering af epoxyaffald, herunder ved kontaminerede handsker, der er brugt til rensning og limning af produkter, brugt epoxyemballage samt papir/klude, der anvendes til at aftørre f.eks. spild eller i forbindelse med rengøring.

Arbejdstilsynet vurderede også, at der var risiko for, at handsker kan gå i stykker, og at medarbejderen kan tage handsker af, samtidig med at huden på hænderne eller arbejdstøjet bliver forurenede, samt at medarbejderen utilsigtet kan komme i kontakt med stoffet, f.eks. i tilfælde af, at beholderen vælter og stoffet kommer i kontakt med tøjet og derved huden.

På den baggrund traf Arbejdstilsynet afgørelse med afslag på dispensation.

Virksomheden klagede over afslaget og anførte, at der håndteres meget små mængder epoxy, og at de 4 år virksomheden har udført epoxyarbejde, har der aldrig forekommet kontaminering af tøj.

Virksomheden anførte desuden, at virksomheden ikke har mulighed for at indrette separat omklædningsrum og vandforsyning i arbejdsrummet.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om afslag på dispensation fra velfærdsforanstaltninger i forbindelse med epoxyarbejde, idet der ikke foreligger sådanne særlige forhold, at det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt at tillade afvigelser fra reglerne om arbejde med stoffer og materialer.

Nævnet lagde vægt på, at der foreligger risiko for, at medarbejderen, der arbejder med epoxy, utilsigtet kan komme i kontakt med stoffet, at epoxyprodukter er sundhedsskadelige stoffer, og at der ikke findes nogen bagatelgrænse for anvendelse af epoxyprodukter, da disse stoffer er meget potente i forhold til eksempelvis allergi. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6031-30025**).

**Påbud om ved farvning af øjenbryn – og vipper at undgå påvirkning fra allergifremkaldende og ætsende produkter**

Arbejdstilsynet undersøgte det kemiske arbejdsmiljø på en virksomhed. Ledelsen oplyste, at virksomhedens elever og ansatte skulle lære at farve øjenbryn og vipper, og at der hertil anvendtes et farveprodukt indeholdende Toluen-2,5-Diamine samt m-Aminophenol.

Produktet blev blandet i en lille kapsellignende skål sammen med en aktivator indeholdende 3 procent Hydrogenperoxid. Der blev blandet to skåle til en klient. Hver skål indeholdt en blanding af cirka 1/2 cm farve samt 8-10 dråber aktivator.

Blanding foregik i køkkenet uden brug af udsugning eller værnemidler. Derefter blev skålene båret ind i behandlingslokalet, hvor farvning foregik. Der afdampedes både i blandeprocessen, i processen med at påføre produktet, og den tid det tog for farven at virke.

Ledelse og medarbejder oplyste, at der kunne være cirka 4 behandlinger om dagen, men at det ikke var alle dage, der blev farvet bryn og vipper. Der var flere farvninger om sommeren end om vinteren. Farvning blev udført af eleverne med underviser som supervisor i samme lokale.

Arbejdstilsynet afgav påbud om at undgå unødigt påvirkning ved brug af produkter til farvning af bryn og vipper.

Virksomhedens partsrepræsentant anførte i klagen, at produkterne blev anvendt i meget begrænset omfang, da det drejer sig om 1/2 cm farve samt 8-10 dråber aktivator, og da hver elev maksimalt blander produkterne og lægger på klienten en gang om ugen.

Klager anførte desuden, at man på EU-niveau for nylig har reguleret anvendelse af Toluene-2,5-diamine, m-aminophenol og hydrogenperoxid.

Klager anførte endvidere, at det følger af ændringen til kosmetikforordningen, Kommissionens Forordning (EU) nr. 1197/2013 af 25. november 2013, at man ikke har fundet det nødvendigt at regulere/advare om risici i forbindelse med dampe.

Klager anførte, at virksomheden altid har åbne vinduer til de lokaler, hvor arbejdet foregår, ligesom der er mekanisk ventilation i loftet.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynet afgørelse, således at virksomheden skulle undgå unødigt påvirkning ved brug af produkter til farvning af bryn og vipper.

Et flertal af nævnets medlemmer fandt, at elever og ansatte udsættes for unødigt påvirkning af stoffer ved farvning af bryn og vipper, idet farvning af bryn og vipper foretages uden foranstaltninger til at forebygge eksponering fra stofferne Toluen-2,5-Diamine, m-Aminophenol og Hydrogenperoxid.

Flertallet lagde endvidere vægt på, at indholdsstofferne Toluen-2,5-Diamine og m-Aminophenol er allergifremkaldende både ved indånding og ved hudkontakt, og at



Hydrogenperoxid kan virke irriterende på luftvejene, allergifremkaldende samt ætsende på huden.

Flertallet af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer bemærkede til klagen, at der ikke findes en bagatelgrænse ved anvendelsen af stofferne Toluene-2,5-diamine og m-Aminophenol, da begge stoffer er karakteriseret som stærkt allergifremkaldende ved både hudkontakt og ved indånding.

Uanset at der ikke i kosmetikforordningen er anført advarsler om risici i forbindelse med dampe, fandt flertallet, at elever og ansatte udsættes for unødigt påvirkning af stofferne ved farvning af bryn og vipper.

Flertallet bemærkede endvidere, at det ikke er tilstrækkelig forebyggelse for at undgå en unødigt påvirkning, herunder indånding af dampe fra produkterne, at der er mekanisk ventilation i loftet, eller at vinduerne i lokalet åbnes, da en forurening vil sprede sig i rummet og først skal forbi personernes åndedrætszone, før forureningen når vinduer eller ventilationen i loftet.

Flertallet henviste desuden til, at Arbejdstilsynet havde gjort nævnet opmærksom på, at stofferne Toluen-2,5-Diamine og m-Amoniphenol ikke står på Arbejdstilsynets grænseværdiliste, men at Arbejdstilsynet trods dette finder, at stofferne er sundhedsfarlige.

Flertallet bemærkede, at flertallet ikke finder, at det er afgørende om stofferne står på Arbejdstilsynets grænseværdiliste. Flertallet fandt det godt gjort, at indholdsstofferne Toluen-2,5-Diamine og m-Amoniphenol er allergifremkaldende både ved indånding og ved hudkontakt, samt at Hydrogenperoxid kan virke irriterende på luftvejene, allergifremkaldende samt ætsende på huden. Afgørelsen blev truffet af et flertal på 8 ud af nævnets 9 stemmeberettigede medlemmer.

Mindretalsudtalelse: Et medlem fandt, at Arbejdstilsynet ikke har godt gjort, at der er en reel risiko for sundhedsskadelig påvirkning ved brugen af produkter til farvning af bryn og vipper, og at påbuddet derfor skal ophæves (**j.nr. 2014-6020-25045**).

## **G. Anvendelse af tekniske hjælpemidler (Maskiner)**

Det fremgår af § 45, i arbejdsmiljøloven, at maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal 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.

Det fremgår af § 5, i bekendtgørelsen om anvendelse af tekniske hjælpemidler, at et teknisk hjælpemiddel, der anvendes ved udførelsen af et arbejde, skal være egnet eller tilpasset hertil, så anvendelsen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig.

Det fremgår af § 9, i samme bekendtgørelse, at et teknisk hjælpemiddel kun må anvendes til de arbejdsfunktioner og under de betingelser, det er egnet til, så begrænsninger, der følger heraf, ikke overskrides til fare for sikkerhed eller sundhed.

Sikringsdele eller andet beskyttelsesudstyr skal anvendes efter hensigten, og foreskrevne sikkerhedsforanstaltninger skal iagttages.

Nævnet har i 2015 behandlet flere sager om klager over afgørelser vedrørende uforvarlig indretning og anvendelse af maskiner.

- 1) Afgørelse om at sikre forsvarlig anvendelse af en rundsav
- 2) Påbud om at sikre forsvarlig indretning af en palleteringsmaskine

Sagerne er refereret nedenfor:

### **Afgørelse om at sikre forsvarlig anvendelse af en rundsav**

Arbejdstilsynet undersøgte en arbejdsulykke, hvor en ansat var kommet til skade ved anvendelsen af en bordrundsav, og i den forbindelse oplyste Arbejdstilsynet, at det af politirapporten fremgår, at den tilskadedekomne ansatte ved opskæringen ikke havde brugt en fremførerpind, som altid hang på maskinen.

Desuden oplyste Arbejdstilsynet, at det af politirapporten fremgår, at den tilskadedekomne har oplyst, at han brugte gummihandsker, som blev fanget af klingens på bordrundsaven, hvilket gjorde, at hans fingre blev trukket op og ind under brodrundsavens klinge, hvorved virksomhedens ansatte kom alvorligt til skade, således, at 4 fingre blev ramt af bordrundsavens klinge, da den ansatte trak hånden til sig.

Arbejdstilsynet traf herefter afgørelse om, at virksomheden skal sikre forsvarlig anvendelse af bordrundsav.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over afgørelsen og anførte, at baggrunden for arbejdsulykken skal findes i den ansattes tilsidesættelse af klare og velkendte regler for at anvende bordrundsaven sikkerhedsmæssigt forsvarligt, herunder brugen af fremføringspind i arbejdsoperationen.

Partsrepræsentanten anførte desuden, at virksomheden havde sørget for instruktion og relevante sikkerhedsforanstaltninger, samt at virksomheden gennem dagligt tilsyn havde sikret, at alle dele var intakte, og at der var mulighed for at anvende de relevante sikkerhedsforanstaltninger og hjælpemidler.

Det blev endelig anført, at den tilskadedekomne ansatte var erfaren og faglært, og at han derfor ikke var i tvivl om hverken faren eller forholdsreglen ved betjening af bordrundsaven.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre forsvarlig anvendelse af bordrundsav, idet anvendelsen af bordrundsaven ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssige forsvarlig.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at det af politirapporten fremgår, at den tilskadedekomne ansatte ikke havde brugt fremførerpinden ved opskæringen, som altid hang på maskinen.

Nævnet lagde desuden vægt på, at Arbejdstilsynet har oplyst, at det af politirapporten fremgår, at den tilskadekomne ansatte har oplyst, at han brugte gummihandsker, som blev fanget af klingen på bordrundsaven, hvilket gjorde, at hans fingre blev trukket op og ind under klingen.

Nævnet bemærkede til klagen, at reglerne i arbejdsmiljølovgivningen finder anvendelse på arbejde for en arbejdsgiver. Endvidere bemærkes det, at afgørelser og påbud efter arbejdsmiljøloven gives til den ansvarlige virksomhed og arbejdsgiver, forudsat at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere personer, der er ansat hos eller tilknyttet virksomheden.

Det er virksomheden, der er ansvarlig for, at den ansatte udfører arbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler. Virksomheden får således ikke ansvarsfrihed ved at have sørget for relevante sikkerhedsforanstaltninger, samt sikret at bordrundsavens dele var intakte, når det ikke er sikret, at bordrundsaven anvendtes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det er arbejdsgiveren, som til enhver tid har ansvaret for, at anvendelsen af bordrundsaven sker sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at det er virksomheden, der er ansvarlig for, at den ansatte udfører arbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler. Arbejdsgiver har således ansvaret for, at rundsaven anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Den ansattes erfaring giver ikke arbejdsgiver ansvarsfrihed i forhold til arbejdsmiljølovens regler. Arbejdsgiveren skal sikre at rundsaven anvendes sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Nævnets afgørelse er truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6040-16730**).

### **Påbud om at sikre forsvarlig indretning af en palleteringsmaskine**

Arbejdstilsynet var på tilsynsbesøg på en virksomhed og konstaterede, at der fra operatørsiden af en ikke CE-mærket palleteringsmaskine var åbninger i afskærmningen, som gjorde det muligt at passere maskinens sikkerhedsforanstaltninger og derved komme ind i nærheden af den automatiske maskine.

Virksomheden oplyste, at maskinen havde en åbning på cirka 60 cm fra gulv til undersiden af afskærmningen under den faste afskærmning, at der var en åbning på cirka 80 cm fra gulv til lysbom på langs af maskinen. Åbningen havde en bredde på 80 cm, og der var en åbning på cirka 100 cm fra gulv til lysbom under lysbommen på tværs af maskinen og med en bredde på 58 cm.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at sikre at virksomhedens automatiske palleteringsmaskine er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Virksomheden klagede og anførte blandt andet, at det ikke er uproblematisk at passere sikkerhedsforanstaltningerne, idet det vil indebære både stor smidighed og store anstrengelser at kravle ind til maskinen på grund af lysbommen.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skal indrette palleteringsmaskinen, så den kan anvendes sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at der fra operatørsiden af den ikke CE-mærket palleteringsmaskine var åbninger i afskærmningen, som gjorde det muligt at passere maskinens sikkerhedsforanstaltninger og derved komme ind i nærheden af den automatiske palleteringsmaskine.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at der er risiko for alvorlig klemning ved ophold inde ved maskinen, idet det utilsigtet er muligt at række ind til de ikke afskærmede maskindele med risiko for knoglebrud eller amputation af fingre, hænder eller arme.

Nævnet bemærkede til klagen, at reglerne om indretning af tekniske hjælpemidler foreskriver, at der i konstruktionen af et teknisk hjælpemiddel skal indgå sikring mod farer ved hjælpemidlet.

Nævnet henviste i den forbindelse til, at reglerne om anvendelse af tekniske hjælpemidler foreskriver, at et teknisk hjælpemiddel kun må anvendes, hvis det opfylder de krav, der gælder for dets konstruktion, udstyr, sikring mv. ifølge Arbejdstilsynets regler om indretning af tekniske hjælpemidler.

Det betyder, at et automatisk maskinanlæg skal have en beskyttelsesanordning, der skal forhindre, at en person kan komme ind i farezonen, og at alle farezoner i automatiske maskiner og maskinanlæg skal være helt afspærrede, hvorved det er uden betydning, om det ikke er uproblematisk at passere sikkerhedsforanstaltningerne. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6041-52488**).

## **H. Unges arbejde**

Arbejds miljøloven finder anvendelse på unges arbejde for en arbejdsgiver.

Det fremgår af loven, at ved beskæftigelse af unge under 18 år skal der ved arbejdets planlægning, tilrettelæggelse og udførelse tages hensyn til den unges alder, udvikling og helbredstilstand samt til indvirkningen på skolegang eller anden uddannelse.

Unge, som er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, må ikke beskæftiges ved arbejde.

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

Det fremgår af § 29, i bekendtgørelsen om unges arbejde, at beskæftigelse af unge, som er 13 - 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, ikke må beskæftiges ved arbejde, jf. dog blandt andet bekendtgørelsens § 30.

Det fremgår af § 30, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at unge, som er fyldt 13 år, kun må beskæftiges med de former for lettere arbejde, som er nævnt blandt andet i bilag 7. Det er en forudsætning, at arbejdet ikke indebærer fare for de unges sikkerhed og sundhed.

Det fremgår af bekendtgørelsens bilag 7, der er en liste over hvad unge, som er fyldt 13 år, må beskæftiges med, jf. § 30, at unge i forhold til, hvad der efter reglerne er lettere arbejde, må beskæftiges ved:

1) Lettere arbejde inden for landbrug, gartneri, rideskoler med fodring, udmugning, pasning af mindre husdyr samt heste, lugning, bær- og frugtplukning, plantning, grøntsagsopsamling samt lignende opgaver.

2) Lettere arbejde med modtagelse, sortering, optælling, prismærkning samt pakning af varer og emballage i butikker, supermarkeder og varehuse.

Det fremgår af § 13, stk. 1, i samme bekendtgørelse, at unge ikke må udsættes for fysiske belastninger, der på kort eller langt sigt er skadelige for deres sundhed eller udvikling, og unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås, jf. bekendtgørelsens bilag 6, nr. 9.

Det fremgår af bekendtgørelsens bilag nr. 6, at bilaget indeholder en ikke udtømmende liste over arbejde, som kan medføre andre sikkerheds- og sundhedsfarer, som unge under 18 år ikke må udføre.

Det fremgår af nævnet bilag, nr. 9, at der ved løft af tunge byrder, må tages særligt hensyn til, at løftet foretages tæt ved kroppen, og at byrdevægten i videst muligt omfang ikke overstiger 12 kg. Under tilsvarende hensyn skal det i enkelttilfælde tilstræbes, at der ikke foretages løft af byrder op til 25 kg. Hvis byrden bæres over afstand, skal der ske en forholdsmæssig reduktion i byrdevægten.

Det fremgår af § 30, stk. 2, i samme bekendtgørelse, at de unge ikke må beskæftiges med eller være i farlig nærhed af maskiner, medmindre det er ufarlige husholdnings- eller kontormaskiner.

Arbejdsmiljøklagenævnet behandlede i 2015 3 sager om unges arbejde. Sagerne er refereret nedenfor:

### **Påbud om at unge undervisningspligtige kun udfører lettere arbejde**

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en ung arbejdede ved en maskines transportbånd, hvor han tog varer fra båndet og lagde dem over i kasser. Den unge medarbejder var 15 år og skulle i 9. klasse efter sommerferien.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at unge undervisningspligtige kun udfører lettere arbejde.

Virksomheden klagede over påbuddet og anførte, at det netop er lettere arbejde, som den unge udfører ved arbejdsstationen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbuddet om, at virksomheden straks skulle sikre, at unge undervisningspligtige kun udfører lettere arbejde efter reglerne.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke er tale om lettere arbejde, da der er tale om plukkearbejde ved en maskine med bånd.

Nævnet lagde desuden vægt på, at det arbejde, den ansatte udførte, og som blev observeret af Arbejdstilsynet, foregik ved en maskine, og at unge undervisningspligtige efter reglerne ikke må arbejde hverken med maskiner eller i farlig nærhed heraf.

Nævnet bemærkede til klageren, at pakkearbejde ved maskiner efter reglerne om unges arbejde, ikke er lettere arbejde, som unge undervisningspligtige må udføre. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2015-6070-39632**).

### **Påbud om at sikre at unge under 18 år ikke udsættes for fysiske belastninger ved løft af mælkekasser med en vægt på 17 kg**

Ved et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at en medarbejder, der var under 18 år, løftede mælkekasser med en vægt på 17 kg. Den unge løftede i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, i underarms afstand, samt foretog løft med foroverbøjning af ryggen.

Arbejdstilsynet fik oplyst på stedet, at medarbejderen løftede cirka 10 fyldte mælkekasser på en vagt, og at medarbejderen normalt havde 2 vagter om ugen.

Arbejdstilsynet traf afgørelse med påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at unge ikke udsættes for fysiske belastninger, der på kort eller lang sigt er skadelige for deres sundhed.

Virksomhedens partsrepræsentant klagede over afgørelsen og anførte, at unge under 18 år efter bekendtgørelsen om unges arbejde f.eks. ikke kan udføre en opgave som at tømme et helt bur med fyldte mælkekasser, men at unge under 18 år ikke må løfte en fyldt mælkekasse finder ikke støtte i hverken den anførte hjemmel eller i de materialer, som Arbejdstilsynet henviser til i vejledningen til virksomheden.

Det blev desuden anført, at når Arbejdstilsynet vurderer løft som løft i  $\frac{3}{4}$  arms rækkeafstand og undlader at inddrage den konkrete løfteteknik, allerede fordi løft er observeret, får tilsynets afgørelse karakter af skøn under (en endda ikke eksisterende) regel, hvorfor den må ophæves.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at unge ikke udsættes for fysiske belastninger, der på kort eller langt sigt er skadelige for deres sundhed.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved et tilsynsbesøg konstaterede, at en medarbejder, der var under 18 år, løftede mælkekasser med en vægt på 17,3 kg.

Nævnet lagde desuden vægt på, at der var tale om løft i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, løft i underarms afstand, samt løft med foroverbøjning af ryggen, og at det blev oplyst, at medarbejderen løftede ca. 10 fyldte mælkekasser på en vagt, og at medarbejderen normalt havde 2 vagter om ugen.

Nævnet bemærkede til klagen, at det efter regler om unges arbejde er hovedreglen, at unge under 18 år ikke må løfte over 12 kg. Undtagelsen hertil er, at de unge i enkelttilfælde kan løfte op til 25 kg, hvis det foregår under optimale løfteforhold.

Nævnet henviste i øvrigt til begrundelsen ovenfor, hvoraf det fremgår, at den unge, der var under 18 år løftede cirka 10 fyldte mælkekasser á 17,3 kg på en vagt, og at medarbejderen normalt havde 2 vagter om ugen. Hertil kommer, at der var tale om løft i  $\frac{3}{4}$  arms afstand, løft i underarms afstand, samt løft med foroverbøjning af ryggen.

De konkrete løft ligger således uden for undtagelsen om enkelttilfælde. Løftene falder ind under hovedreglen, hvorfor påbuddet har hjemmel i bekendtgørelsen om unges arbejde. Nævnets afgørelse blev truffet af et enigt nævn (**J.nr. 2015-6070-36740**).

#### **Påbud om at unge under 18 år kun må løfte 17 kg i enkelttilfælde**

Ved tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet, at der i en dagligvarebutik var flere ansatte unge under 18 år, som løftede mælkekasser med en vægt på 17 kg på plads i kølemontren ved levering af mælk. De unge løftede i  $\frac{3}{4}$  arms afstand med foroverbøjet ryg.

Butikkens leder viste, hvordan de unge løftede kasserne fra mælkebur med en grebshøjde fra 39 cm til 160 cm til kølemontren med en grebshøjde på 37 cm og 62 cm. De unge under 18 år løfter mælkekasser på plads om formiddagen ved levering i samme periode.

Arbejdstilsynet afgav påbud om, at virksomheden straks skulle sikre, at unge under 18 år ikke løfter mælkekasser på 17 kg.

Virksomheden partsrepræsentant klagede på virksomhedens vegne og anførte, at der ikke er hjemmel til påbuddet om, at unge under 18 år ikke må løfte fyldte mælkekasser på 17 kg, idet påbuddets formulering antyder, at unge under 18 år under ingen omstændigheder må løfte en fyldt mælkekasse.

Arbejds miljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse med straks påbud, således at virksomheden skal sikre, at unge under 18 år ikke løfter byrder, uden der tages hensyn til, at løftet foretages tæt ved kroppen, og i videst muligt omfang ikke overstiger 12 kg, hvorved mælkekasser på 17 kg under samme hensyn kun må løftes i enkelttilfælde.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget konstaterede, at der var flere ansatte unge under 18 år, som løftede mælkekasser med en vægt på 17 kg på plads i kølemontren ved levering af mælk.

Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at de unge løftede i  $\frac{3}{4}$  arms afstand med foroverbøjet ryg, samt at vægten på den byrde, som blev løftet, var over 12 kg.

Nævnet lagde desuden vægt på, at butikkens salgsleder viste, hvordan de unge løftede kasserne fra mælkebur med en grebshøjde fra 39 cm til 160 cm til kølemontren med en grebshøjde på 37 cm og 62 cm.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at butikkens salgsleder oplyste, at de unge under 18 år løfter mælkekasser på plads om formiddagen ved levering i samme periode.

Nævnet bemærkede til klagen, at det efter regler om unges arbejde er hovedreglen, at unge under 18 år ikke må løfte over 12 kg. Undtagelsen hertil er, at de unge i enkelttilfælde kan løfte op til 25 kg, hvis det foregår under optimale løfteforhold. Afgørelsen blev truffet af et enigt nævn (**j.nr. 2014-6070-43786**).



## 5. Fakta om Arbejdsmiljøklagenævnet

### Formål og kompetence

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

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

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

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

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

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

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden for Arbejdsmiljøklagenævnets kompetence.

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

### Sagsbehandling og afgørelse

I forbindelse med sagsbehandlingen anvender Arbejdsmiljøklagenævnet de materielle regler, der gælder for henholdsvis arbejdsmiljøområdet, lov om røgfri miljøer, 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 officialprincippet, og parterne inddrages i sagsforberedelsen gennem partshøring.

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

I sager, der alene vedrører fristen for at efterkomme et påbud, opsættende virkning eller for sent indgivne klager, har nævnets formand dog kompetence til at

træffe afgørelse på nævnets vegne, medmindre et eller flere af nævnets medlemmer begærer sagen mødebehandlet. Efter en skriftlig høring af nævnet kan formanden træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

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

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

Afgørelser af 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 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 Arbejdsmiljøklagenævnet beslutte at fratage en klage opsættende virkning, fx under henvisning til forholdenes uforsvarlighed.

### **Information om nævnet**

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev, "Afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet", udkommer efter hvert nævnsmøde.

Nyhedsbrevene er tilgængelige på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside <https://ast.dk/naevn/arbejdsmiljoklagenaevnet> eller via Ankestyrelsens hjemmeside, hvor andre faglige artikler og diverse yderligere information vedrørende nævnet også kan findes.

### **Medlemmer**

Arbejdsmiljøklagenævnet havde den 31. december 2015 følgende sammensætning:

#### **Formandskab:**

Formand Lisbet Jensen.

#### **Beskikkede medlemmer og suppleanter:**

##### **3 medlemmer er indstillet af Landsorganisationen i Danmark:**

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

##### **Suppleanter:**

Sekretariatsleder Torben From, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK).  
Arbejdsmiljøkonsulent Tommy Jensen, Fødevarerforbundet NNF.  
Konsulent Niels Sørensen, LO.

##### **1 medlem er indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd:**

Arbejdsmiljøkonsulent Per Baunsgaard, BUPL.

##### **Suppleant:**

Chefjurist, advokat Helle Hjorth Bentz, FTF.

##### **1 medlem er indstillet af Akademikernes Centralorganisation:**

Cand. Psych. Birgit Tamberg Andersen.

##### **Suppleant:**

Juridisk konsulent Tine Trabolt, Arkitektforbundet.

##### **1 medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening:**

Chefkonsulent Lena Søby, DA.

##### **Suppleant:**

Chefkonsulent Povl-Christian Jensen, DA.

##### **1 medlem er indstillet af Landbrug og Fødevarer:**

Arbejdsmiljøchef Helle Birk Domino, SEGES.

##### **Suppleant:**

Politisk konsulent Ann Marie Willemoes Jørgensen, 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 Lise Aaen, 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 Caroline Schjøning, Justitsministeriet.

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

Lektor Kirsten Jørgensen, DTU.

**Suppleant:**

Adjunkt Rikke Seim, DTU.

**1 medlem er indstillet af Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse:**

Overlæge, souschef Anette Kærgaard, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning.

**Suppleant:**

Overlæge, Ellen Bøtker Pedersen, Arbejds- og miljømedicinsk Klinik, Bispebjerg Hospital.

**Personale**

Sekretariatsbetjeningen af Arbejdsmiljøklagenævnet blev pr. 31. december 2015 varetaget af følgende:

Formand og daglig leder af sekretariatet ankechef cand.jur. Lisbet Jensen

Chefkonsulent, souschef cand.jur. Erik Pohl

Fuldmægtig cand. jur. Mette Kirkegaard Meibom

Fuldmægtig cand. Jur. Lotte Rasmussen

Student stud. jur. Morten Leth

Student stud. jur. Maria Wonge

## 6. Statistik

**Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent på sagsområde**

| Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde |                  |                    |                   |
|---|------------------|--------------------|-------------------|
| Sagsområde  | Antal afgørelser | Ændrede afgørelser | Omgørelsesprocent |
| Autoriseret arbejdsmiljørådgiver                                | 94               | 30                 | 32%               |
| Arbejdsmiljøarbejde   | 3                | 2                  | 67%               |
| Arbejdets udførelse   | 45               | 10                 | 22%               |
| Arbejdspladsvurdering (APV)                                     | 4                | 2                  | 50%               |
| Personlige værnemidler  | 6                | 1                  | 17%               |
| Ergonomi (skub, træk, løft mv.)                                 | 44               | 16                 | 36%               |
| Psykisk arbejdsmiljø  | 34               | 12                 | 35%               |
| Støj - unødigt støj, støjgrænser                                | 8                | 0                  | 0%                |
| Arbejdsstedets indretning                                       | 19               | 4                  | 21%               |
| Velfærdsforanstaltninger  | 1                | 0                  | 0%                |
| Ventilation   | 14               | 6                  | 43%               |
| Byggepladser  | 75               | 14                 | 19%               |
| CE - mærkede maskiner   | 10               | 2                  | 20%               |
| Ikke CE - mærkede maskiner                                      | 8                | 2                  | 25%               |
| Andre tekniske hjælpemidler                                     | 29               | 2                  | 7%                |
| Dampkedler, trykbeholdere m.m.                                  | 2                | 0                  | 0%                |
| Arbejde med stoffer og materialer                               | 2                | 2                  | 100%              |
| Kræftfremkaldende stoffer                                       | 1                | 0                  | 0%                |
| Hviletid og fridøgn   | 2                | 0                  | 0%                |
| Unge under 18 år  | 6                | 1                  | 17%               |
| Klager over Arbejdstilsynets afgørelser om aktindsigt           | 3                | 1                  | 33%               |
| Uddannelse  | 2                | 0                  | 0%                |
| Lov om røgfri miljøer   | 8                | 0                  | 0%                |
| Klager over en efterkommelsesfrist fastsat af Arbejdstilsynet   | 32               | 12                 | 38%               |
| Frist på nævnsafgørelser  | 18               | 17                 | 94%               |
| Fonden for Fastholdelse og Forebyggelse                         | 1                | 0                  | 0%                |
| Forvaltningsret   | 64               | 13                 | 20%               |
| <b>I alt</b>  | <b>535</b>       | <b>149</b>         | <b>28%</b>        |
| Klagefrist  | 88               |                    |                   |
| Nævnets kompetence  | 7                |                    |                   |
| <b>I alt</b>  | <b>630</b>       |                    |                   |

### Bemærkninger til tabel 1

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2015: 28 %.

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".

**Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype**

| Sagstype           | Antal oprettede sager |
|--------------------|-----------------------|
| Klagesager         | 370                   |
| Genoptagelsessager | 5                     |
| Ombudsmandssager   | 2                     |
| <b>I alt</b>       | <b>377</b>            |

### **Bemærkninger til tabel 2**

Tallene viser, at der blev oprettet 377 sager i 2015.

Tallene er udtryk for det samlede antal afgørelser behandlet af nævnet og er ikke-udtryk antallet af 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 én afgørelse. Afgøres det, at sagen skal behandles trods fristoverskridelsen, og nævnet herefter træffer afgørelse om det materielle påbud, oprettes der én sag for hver afgørelse.

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 nævnet modtager en udtalelse om det materielle påbud fra Arbejdstilsynet.

Tallene er derfor ikke sammenlignelige med Arbejdstilsynets tal for antal klagesager sendt til nævnet.

**Tabel 3: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform**

| Afgørelsesform          | Antal afgørelser |
|-------------------------|------------------|
| Afgørelser på nævnsmøde | 470              |
| Formandsafgørelser      | 160              |
| <b>I alt</b>            | <b>630</b>       |

**Bemærkninger til tabel 3**

Tallene viser, at 470 af de i alt 630 afgørelser i 2015 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 25 % 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 at efterkomme påbud, klagefrist og opsættende virkning, medmindre ét eller flere nævnsmedlemmer ønsker, at sagen bliver mødebehandlet.

Desuden har formanden kompetence til at træffe afgørelse efter skriftlig høring af nævnet i sager, hvor der er en fast praksis.

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

**Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform**

| Afgørelsesform                | Antal sager |
|-------------------------------|-------------|
| Afgørelser                    | 630         |
| Klage trukket/bortfaldet o.l. | 17          |
| <b>I alt</b>                  | <b>647</b>  |

**Bemærkninger til tabel 4**

Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 97,4 % af de i alt 647 afsluttede sager. 2,6 % af sagerne er afsluttet på grund af, at klager har trukket klagen tilbage, eller at sagen er bortfaldet af andre grunde.

**Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid**

| Afslutningsform        | Antal sager | Antal dage |
|------------------------|-------------|------------|
| Afgørelse på nævnsmøde | 470         | 167        |
| Formandsafgørelse      | 160         | 160        |
| <b>I alt</b>           | <b>630</b>  | <b>165</b> |

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2015 for alle sager været 5,5 måneder.

Der henvises til årsberetningens forord om årsagen til den forholdsvise højere sagsbehandlingstid end i 2014, 2013 og 2012.

## 7. Nyhedsbreve 2015

Der er i 2015 udgivet 11 Nyhedsbreve.

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

Nyhedsbrevene i deres helhed findes på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside [www.arbejdsmiljoeklagenævnet.dk](http://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. 2015-....-.....).

Nedenfor ses en oversigt over indholdet i de enkelte nyhedsbreve

### Nyhedsbrev nr. 1/2015

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

#### Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om at sikre effektiv ventilation på grund af ildelugt

#### Sag nr. 2

To påbud om at sikre anvendelsen af maskiner sendt tilbage til Arbejdstilsynet

#### Sag nr. 3

Afgørelse om at anvende egnede og effektive hjælpemidler ved gulvvask sendt tilbage til Arbejdstilsynet

#### Sag nr. 4

Fastholdelse af påbud om at sikre mod helbredsforringelse på grund af mobning i administrationscenter

#### Sag nr. 5

Påbud om at undersøge helkropsvibrationerne ved kørsel med dumper sendt tilbage til Arbejdstilsynet

### Nyhedsbrev nr. 2/2015

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

#### Sag nr. 1

Fastholdelse af påbud om at sikre indretning af en automatisk palleteringsmaskine forsvarligt

#### Sag nr. 2

Påbud om straks at efterse og vedligeholde hejseredskab i et cirkustelt (OBS: Sagen blev genoptaget ved nævnsmøde maj 2016 – Virksomheden ophørt)

#### Sag nr. 3

Påbud om at forebygge risiko for røveri for dagligvareforretnings postbutik sendt tilbage til Arbejdstilsynet, men fastholdt for butikkens øvrige ansatte

#### Sag nr. 4



Fastholdelse af afgørelse om at sikre korrekt anvendelse af trykluftskrog til løft af tung bagage, men reaktionen skulle være en afgørelse uden påbud

**Sag nr. 5**

Påbud om at standse en skorstensfejer på et tag i 6 meters højde uden sikkerhedsforanstaltninger

**Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om sikre adgangsvej til og fra en teleskoplæsser og afgørelse om at den virksomhed, hvis ansatte anvendte teleskoplæsseren, var rette modtager af påbuddet

**Sag nr. 7**

Fastholdelse af påbud om at standse arbejde med minigraver tæt ved kanten af en cirka 2 meter dyb udgravning uden tilstrækkelig sikkerhed mod nedskridning

**Nyhedsbrev nr. 3/2015**

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

**Sag nr. 1**

Afgørelse om at en virksomhed, som beskæftigede vikarer, var rette modtager af påbud og fastholdelse af påbud om at sikre, at tunge plader ikke vælter

**Sag nr. 2**

Fastholdelse af påbud om ved farvning af øjenbryn – og vipper at undgå påvirkning fra allergifremkaldende og ætsende produkter

**Sag nr. 3**

Fastholdelse af afgørelse om at undersøge efterklangstiden i kontor

**Sag nr. 4**

Fastholdelse af påbud om at forebygge vold og trusler i en dagligvarebutik

**Sag nr. 5**

Påbud om at sikre, at arbejdet i et botilbud ikke medfører risiko for fysisk og psykisk helbredsforringelse på grund af mobning sendt tilbage til Arbejdstilsynet

**Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om at sikre, at løft af 20 liters dunke udføres forsvarligt, men påbud om brug af arbejdsmiljørådgiver sendt tilbage til Arbejdstilsynet

**Sag nr. 7**

Påbud om straks at sikre mod ulykkesfare ved støbning af bro over motorvej sendt tilbage til Arbejdstilsynet

**Sag nr. 8**

Fastholdelse af afgørelse uden påbud om overtrædelse af reglerne, da kælderlager ikke var sikret mod dårligt indeklima og udefrakommende fugt

**Sag nr. 9**

Ophævelse af påbud om straks at sikre brug af kran under hensyn til omgivelserne uden for et byggepladshegn

## **Nyhedsbrev nr. 4/2015**

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

### **Sag nr. 1**

Afgørelse om overtrædelse af arbejdsmiljølovens regler som følge af røveririsiko ved pengehandling i en dagligvarebutik sendt tilbage til Arbejdstilsynet

### **Sag nr. 2**

Påbud om at fjerne dampe effektivt fra opvaskemaskine sendt til ny behandling i Arbejdstilsynet

### **Sag nr. 3**

Ophævelse af påbud om at holde den årlige arbejdsmiljødrøftelse efter reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed

### **Sag nr. 4**

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

### **Sag nr. 5**

Påbud om at standse skorstensfejer på rygningen af et cirka 8 meter højt tag

## **Nyhedsbrev nr. 5/2015**

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

### **Sag nr. 1**

Fastholdelse af afslag på dispensation fra reglen om særskilte omklædningsrum og adgang til rindende varmt vand i forbindelse med arbejde med epoxy

### **Sag nr. 2**

Fastholdelse af påbud om at give tilstrækkelig instruktion og sikre hurtig og effektiv hjælp til voldsansatte på et bosted for psykisk syge

### **Sag nr. 3**

Fastholdelse af påbud om at træffe forebyggende foranstaltninger i arbejdet med indsatte i et fængsel

### **Sag nr. 4**

Fastholdelse af påbud om at sikre at løft af 13 kg tunge spande udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

### **Sag nr. 5**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre at koordinatoren på en byggeplads indkalder alle arbejdsgiverne på byggepladsen til sikkerhedsmøder

### **Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre at unge under 18 år kun i enkelttilfælde løfter kasser på 17,3 kg, da der skal tages hensyn til, at løft i videst muligt omfang ikke overstiger 12 kg og skal foretages tæt ved kroppen

### **Sag nr. 7**

Påbud om straks at sikre mod unødigt sundhedsskadelig påvirkning fra udstødningsskaber sendt tilbage til Arbejdstilsynet til ny vurdering

### **Sag nr. 8**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre fyldestgørende instruktion for ansatte ved losning af container

**Sag nr. 9**

Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for vold og trusler i forbindelse med arbejdet med pengehåndtering i en postafdeling i en dagligvarebutik

**Sag nr. 10**

Fastholdelse af påbud om straks effektivt at sikre vejarbejdere i udgravning mod risiko for påkørsel

**Sag nr. 11**

Fastholdelse af afgørelse til rette modtager af påbud om straks at sikre egne ansattes færdsel på adgangsveje på en byggeplads

**Sag nr. 12**

Fastholdelse af afgørelse og at sikre forsvarlig anvendelse af en rundsav

**Lov om røgfri miljøer**

**Sag nr. 13**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre at der ikke ryges indendørs på en pub

**Nyhedsbrev nr. 6/2015**

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

**Sag nr. 1**

Fastholdelse af påbud om at undersøge om der er psykiske arbejdsmiljøproblemer i form af mobning

**Sag nr. 2**

Fastholdelse af afslag på autorisation til at rådgive om arbejdsmiljø på det psykosociale område

**Sag nr. 3**

Fastholdelse af påbud om at sikre forsvarlig adgangs- og transportvej til et arbejdsområde på en byggeplads

**Sag nr. 5**

Påbud om at etablere en arbejdsmiljøorganisation sendt tilbage til Arbejdstilsynet

**Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om at forebygge risiko for vold og trusler ved socialt arbejde

**Sag nr. 7**

Fastholdelse af afgørelse om at en hviletidsaftale mellem en virksomhed og medarbejderne ikke er gyldig, og at der ikke kan dispenseres fra reglerne om hviletid

**Sag nr. 8**

Påbud om at sikre tilstrækkelig udsugning fra robotsvejser sendt tilbage til Arbejdstilsynet til ny vurdering

**Sag nr. 9**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre, at ansatte bruger egnede tekniske hjælpemidler ved løft af paller fra en bil

**Sag nr. 10**

Fastholdelse af afgørelse uden påbud om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen om brug af personlige værnemidler ved afklædning af disse

**Sag nr. 11**

Fastholdelse af påbud om at forsyne ventilation over et stegeområde med en kontrolanordning mens påbud om kontrolanordning på ventilation over en opvaske-maskine blev sendt tilbage til Arbejdstilsynet

**Lov om Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse****Sag nr. 12**

Fastholdelse af afgørelse om, at en ansøgning om fleksjobbonus ikke skal behandles, da ansøgningsfristen var overskredet

**Nyhedsbrev nr. 7/2015**

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

**Sag nr. 1**

Påbud om at forebygge og reducere risikoen for vold og trusler ved alene arbejde uden auditiv eller visuel kontakt sendt tilbage til Arbejdstilsynet

**Sag nr. 2**

Fastholdelse af afgørelse uden påbud om at en virksomhed havde overtrådt arbejdsmiljølovgivningen på tidspunktet for en arbejdsulykke

**Sag nr. 3**

Afslag på dispensation fra kravet om brug af friskluftforsynet åndedrætsværn ved spartelpåføring af et kodenummereret produkt sendt tilbage til Arbejdstilsynet

**Sag nr. 4**

Fastholdelse af påbud om at arbejdet med fliselægning skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

**Sag nr. 5**

Fastholdelse af påbud om at træffe effektive foranstaltninger mod ulykker med elektrisk strøm ved el-tavler under spænding

**Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger mod sammenstyrtning, nedstyrtning ved arbejde på en gitterrist i et anlæg

**Sag nr. 7**

Fastholdelse af afslag på forlængelse af fristen for at efterkomme påbud om tilfredsstillende temperatur på et toilet og et påbud om at sikre et kontor mod udefrakommende fugt

**Sag nr. 8**

Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejdet for specialister og projektledere er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

**Sag nr. 9**

Afgørelse med afslag på forslag til at efterkomme påbud til en aftenskole om brug af effektiv ventilation i et stensliberum sendt tilbage til Arbejdstilsynet

## **Nyhedsbrev nr. 8/2015**

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

### **Sag nr. 1**

Fastholdelse af påbud om at sikre effektiv procesventilation over stegested

### **Sag nr. 2**

Påbud om at træffe effektive foranstaltninger mod seksuel chikane ophævet på grund af manglende dokumentation

### **Sag nr. 3**

Fastholdelse af påbud om straks at træffe effektive foranstaltninger til forebyggelse af ulykker på grund af elektrisk strøm ved arbejde i gondol brugt til vinduespudsning

### **Sag nr. 4**

Fastholdelse af påbud om at sikre at unge under 18 år ikke udsættes for fysiske belastninger ved løft af mælkekasser med en vægt på 17 kg

### **Sag nr. 5**

Påbud om at undgå unødige fysiske belastninger ved arbejde i små stande med et skrånende gulv

### **Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om at sikre at arbejdet med valsning ved maskine ikke sker under forhold og omstændigheder, som frembyder særlig fare

## **Nyhedsbrev nr. 9/2015**

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

### **Sag nr. 1**

Påbud om at sikre vinterforanstaltninger sendt tilbage til Arbejdstilsynet

### **Sag Nr. 2**

Fastholdelse af påbud om at træffe effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning fra et tag

### **Sag nr. 3**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre, at unge undervisningspligtige kun udfører lettere arbejde

### **Sag nr. 4**

Fastholdelse af påbud om at sikre, at en samlet daglig løftemængde på 6515,2 kg af frugt- og grøntkasser udføres forsvarligt

### **Sag nr. 5**

Påbud om at udarbejde en særlig skriftlig vurdering af gravearbejde sendt til ny vurdering i Arbejdstilsynet

### **Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om at sikre, at der ikke med en kran løftes byrder henover arbejdsråder på en byggeplads

## **Nyhedsbrev nr. 10/2015**

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

### **Sag nr. 1**

Virksomhed var rette modtager af påbud om at sikre, at ansatte ikke arbejder og færdes på uforsvarlige færdselsveje

### **Sag nr. 2**

Fastholdelse af påbud om straks at sikre mod ulykkesfare ved aflæsning af beton fra lastbil

### **Sag nr. 3**

Påbud om at anvende åndedrætsværn sendt tilbage til Arbejdstilsynet

### **Sag nr. 4**

Virksomhed var ikke rette modtager af påbud om at standse arbejde indtil sikring mod nedstyrtning

### **Sag nr. 5**

Uklart om virksomhed var rette modtager af påbud om at sikre, at stillads er opstillet sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt

### **Sag nr. 6**

Behandling af en klage afvist da virksomheden, som påbuddet var adresseret til, er opløst efter konkursbehandling

## **Nyhedsbrev nr. 11/2015**

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

### **Sag nr. 1**

Fastholdelse af påbud om at foretage lovpligtige periodiske undersøgelser af ammoniakfordamper i et kølerum

### **Sag nr. 2**

Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for fysisk vold ved arbejde med indsatte i et arresthus

### **Sag nr. 3**

Fastholdelse af afslag på dispensation for brug af hjelm, hvor brug af hjelm efter reglerne er påkrævet

### **Sag nr. 4**

Påbud om at etablere effektiv mekanisk udsugning ved trykkemaskiner sendt tilbage til Arbejdstilsynet

### **Sag nr. 5**

Fastholdelse af påbud om at forebygge risikoen for fysisk og psykisk vold ved transport af aggressive voldelige anholdte i tjenestebil

### **Sag nr. 6**

Fastholdelse af påbud om at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning



Arbejds miljøklagenævnet  
har følgende postadresse:

Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Arbejds miljøklagenævnet  
7998 Statsservice

Adresse: Teglholmsgade 3  
2450 København SV  
Tlf.: +45 3341 1200

[ast@ast.dk](mailto:ast@ast.dk)

[amk@ast.dk](mailto:amk@ast.dk)

Udgivet af Ankestyrelsen  
Sekretariatet for  
Arbejds miljøklagenævnet  
Juli 2016



Ankestyrelsen