





Arbejdsmiljøklagenævnet

Nytorv 11 - 13

1450 København K.

Telefon 33 92 66 00

Fax: 33 13 52 47

Ankenævnets hjemmeside : [www.ama.dk](http://www.ama.dk)

E-mail adresse : [ama@ama.dk](mailto:ama@ama.dk)

Design & produktion : PZ Design

Fotos : Fotografskabet

Location : Byretten

# Inhold

Forord v. formanden .....	5
1. Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet .....	7
2. Tema : Proces og prøvelse	
<b>Indledning</b> .....	9
<b>1. Sagens parter</b> .....	10
<b>2. Klageberettigede</b> .....	11
<b>3. Klagefrist</b> .....	12
<b>4. Opsættende virkning</b> .....	14
<b>5. Inhabilitet</b> .....	15
<b>6. Tavshedspligt</b> .....	16
<b>7. Prøvelsen af det faglige skøn</b> .....	17
<b>8. Ændring til ugunst</b> .....	18
3. Udvalgte nævnsafgørelser fra året	
<b>Indledning</b> .....	21
<b>1. Sikkerhedsarbejde</b> .....	22
<b>2. Bedriftssundhedstjeneste</b> .....	26
<b>3. Arbejdets udførelse</b> .....	28
<b>4. Arbejdsstedets indretning</b> .....	38
<b>5. Arbejdets udførelse / Arbejdsstedets indretning</b> .....	44
<b>6. Tekniske hjælpemidler</b> .....	50
<b>7. Stoffer og materiale</b> .....	58
<b>8. Unge under 18 år</b> .....	60
<b>9. Efterkommelsesfrist</b> .....	70
<b>10. Klagefrist</b> .....	72
<b>11. Opsættende virkning</b> .....	74
4. Fakta om Arbejds miljøklagenævnet	
<b>1. Formål og kompetence</b> .....	78
<b>2. Sagsbehandling og afgørelse</b> .....	78
<b>3. Klagefrister og opsættende virkning</b> .....	78
<b>4. Medlemmer</b> .....	79
<b>5. Personale</b> .....	80
<b>6. Statistik</b> .....	81
5. Stikordsregister .....	85



Ib Lockenwitz afdøjet ved døden den 14. maj 2000

Efter at årsberetningen er gået i trykken er formanden for Arbejdsmiljøklagenævnet Ib Lockenwitz afdøjet ved døden.

Selv om Ib Lockenwitz kun nåede at være formand for nævnet i knapt halvandet år, nåede han at sætte et stærkt fagligt og personligt præg på sekretariatet og nævnet.

Han var en engageret, dynamisk og kreativ leder, der var god til at motivere, forklare og delegere. Han var et vidende, nysgerrigt menneske med stor menneskekundskab og forståelse for livets mangfoldighed.

Ib Lockenwitz var en dygtig jurist med et vidtfavnende erfaringsgrundlag. Han elskede en god diskussion, hvadenten det drejede sig om juridiske spidsfindigheder, logikken i en argumentation eller udviklingen i Sydøstasien. Han var en blændende mødeleder, der forstod at finde konstruktive løsninger i selv den mest komplicerede situation. Han var lydhør over for andres argumenter, men var ikke bange for at skære igennem og træffe den beslutning, som han fandt var den rigtige, selv om den umiddelbart ikke måtte være populær.

Den stolte og stærke måde Ib Lockenwitz tacklede sin alvorlige sygdom på, indgyder respekt og har lært os alle meget.

Ib Lockenwitz gav os så meget og vil blive savnet af alle.

*København, juni måned 2000*  
Konstitueret formand Helle Drusebjerg

# FORORD

1999 blev det første år i Arbejdsmiljøklagenævnets historie, og året har på mange måder være præget af arbejdet med at starte nævnet som ny klageinstans på arbejdsmiljøområdet.

Antallet af sager blev ikke så stort som forventet, men mange sager syntes at afføde principielle overvejelser og diskussioner i forbindelse med nævnets afgørelser.

I løbet af året har nævnet således taget stilling til en række forvaltningsretlige spørgsmål vedrørende nævnets behandling af klagesagerne. En del af disse spørgsmål er medtaget i årsberetningen som et tema om proces og prøvelse.

I forbindelse med nævnets stillingtagen til sagernes materielle indhold har nævnet søgt at lægge en selvstændig linie med fokus på kvaliteten i såvel sagsforberedelse som afgørelse. Et udvalg af disse afgørelser er medtaget som en del af årsberetningen.


Nævnets sammensætning af partsrepræsentanter og sagkyndige har betydet, at mange vigtige synspunkter og indfaldsvinkler er blevet vendt under sagernes behandling. Afviklingen af nævnsmøder har i den forbindelse fundet et leje, hvor alle nævnets medlemmer bidrager med en både positiv og konstruktiv dialog.

Alt i alt er nævnet kommet godt fra start, og der er med nævnets virksomhed i 1999 lagt et vigtigt fundament at bygge videre på.

*Ib Lockenwitz, Formand*

SKAL MAN LAND BYGGE

PRÆSENTATION AF  
ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET



Folketinget vedtog i sommeren 1997 ved en ændring af arbejdsmiljøloven at oprette Arbejdsmiljøklagenævnet pr. 1. januar 1999 som klageinstans på arbejdsmiljøområdet.

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

Nævnet er en forvaltningsmyndighed, som administrativt hører under Arbejdsministeriets område, men nævnet er uafhængigt og derfor ikke bundet af instrukser fra ministeren, ministeriet eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling.

Afgørelser truffet af nævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Nævnet består af en formand og 13 beskikkede medlemmer. Formanden ansættes af arbejdsministeren og skal have en juridisk, nationaløkonomisk eller dermed ligestillet uddannelse. 10 af de 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, Sundhedsministeriet og Danmarks Tekniske Universitet.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn.



## TEMA: PROCES OG PRØVELSE

# INDLEDNING

Som nyoprettet klageinstans har Arbejds miljøklagenævnet i løbet af 1999 måttet tage stilling til en række principielle forvaltningsretlige spørgsmål, dels vedrørende proceduren for sagsbehandlingen i nævnet, dels vedrørende indholdet og resultatet af nævnets prøvelse.

Arbejds miljøloven og forretningsordenen for Arbejds miljøklagenævnet indeholder bestemmelser om behandlingen af indbragte klagesager på arbejdsmiljøområdet. Bestemmelserne indeholder imidlertid ikke en udtømmende beskrivelse af proceduren for nævnets virke.

Arbejds miljøklagenævnet er som forvaltningsmyndighed omfattet af forvaltningsloven. Derfor anvender nævnet forvaltningsretlige regler og grundsatninger ved behandlingen og oplysningen af en sag.

I dette kapitel gennemgås nogle af de forvaltningsretlige spørgsmål, som nævnet har taget stilling til i løbet af året. Det drejer sig om den nærmere afgrænsning af partsbegrebet og kredsen af klageberettigede. Herudover omtales spørgsmål relateret til klagefrist og opsættende virkning.

For så vidt angår nævnsmedlemmernes forhold omtales inhabilitet og tavshedspligt og endelig omtales visse aspekter ved nævnets prøvelse, nemlig nævnets efterprøvelse af det faglige skøn samt nævnets adgang til at ændre en afgørelse til ugunst for klager.

# Sagens 1. parter

Fysiske eller juridiske personer, som har en væsentlig, individuel interesse i en sags afgørelse og udfald er parter i en klagesag og vil således have partsbeføjelser i henhold til forvaltningsloven, herunder krav på partshøring.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i den forbindelse besluttet at betragte følgende som parter i sager indbragt for nævnet:

- Adressaten for afgørelsen, typisk en virksomhed
- Ansatte, som direkte og individuelt er eller vil blive berørt af afgørelsen
- Repræsentanter for adressaten og de ansatte efter disses valg, herunder sikkerhedsrepræsentanter
- Klageren for så vidt angår klagesagen

At klager er part i klagesagen medfører, at en sikkerhedsorganisation og en fagforening kan være part i en klagesag uden at have været part i afgørelsen i 1. instans. Sikkerhedsorganisationen og arbejdsmarkedets organisationer vil ikke være part i afgørelse, medmindre organisationen i det konkrete tilfælde repræsenterer de ovenfor nævnte parter, da de ikke har en individuel interesse i afgørelsen.

Partsdefinitionen medfører konkret, at Arbejdsmiljøklagenævnet forinden der træffes afgørelse i en klagesag, foretager partshøring efter forvaltningsloven af såvel virksomheden som de berørte ansatte.

Partshøringen foregår enten ved at høre de pågældende direkte eller ved at høre eventuelle repræsentanter, som de pågældende måtte have valgt i sagen. Sikkerhedsrepræsentanten betragtes i den forbindelse som en i forvejen valgt partsrepræsentant for de ansatte.

I en typisk sag, hvor der er givet påbud til en virksomhed, og hvor virksomheden indbringer denne afgørelse for Arbejdsmiljøklagenævnet, kan det i nogle tilfælde være et problem at lokalisere de berørte ansatte med henblik på partshøring.

Er der sikkerhedsorganisation, høres sikkerhedsrepræsentanten på det pågældende arbejdsområde. Såfremt et lokalt forbund repræsenterer de ansatte i sagen, høres såvel sikkerhedsrepræsentanten som forbundet. Er der ingen repræsentanter for de ansatte, forsøger sekretariatet så vidt muligt at lokalisere de berørte ansatte med henblik på at rette direkte henvendelse til de pågældende, såfremt dette skønnes nødvendigt og hensigtsmæssigt.

# Klage-berettigede

## 2.

Normalt vil den personkreds, som har partsstatus også være klageberettiget. Kredsen af klageberettigede kan dog efter omstændighederne være noget videre. Således kan en organisation være klageberettiget, hvis den ud fra en konkret vurdering kan siges at repræsentere personer, der har en væsentlig, individuel interesse i sagens udfald.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i den forbindelse besluttet at betragte følgende som klageberettigede:

- Adressaten for afgørelsen, typisk en virksomhed
- Ansatte, som berøres konkret af afgørelsen
- Andre som berøres af afgørelsen, f.eks. leverandører og professionelle trediemænd, herunder rådgivere og projekterende
- Repræsentanter for adressaten og de ansatte efter disses valg
- Sikkerhedsrepræsentanten
- Sikkerhedsorganisationen

- Lokale eller landsdækkende arbejdsmarkedsorganisationer
- Øvrige private, som har en speciel, direkte interesse i afgørelsen

Som udgangspunkt definerer nævnet hermed kredsen af klageberettigede på samme måde som hidtidig praksis.

Organisationer og sikkerhedsorganisationer / sikkerhedsrepræsentanter vil dog kunne blive afvist som klageberettigede ud fra en konkret vurdering af, hvorvidt de pågældende kan siges at repræsentere personer, der har en væsentlig, individuel interesse i sagens udfald. Som eksempel kan nævnes det tilfælde, hvor fagområdet i den konkrete sag ligger udenfor den klagende organisations fagområde.

# Klage 3. frist

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven skal indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet inden 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Klagen skal sendes til Arbejdstilsynet og anses for at være indbragt, når den er modtaget af Arbejdstilsynet, uanset om det er rette kreds/fagkontor, som har modtaget klagen.

Arbejdstilsynets klagenævnet anvender de sædvanlige forvaltningsretlige retningslinier for beregning af klagefrister. Efter disse retningslinier anses en klage for rettidig, hvis den er poststempet senest 2 hverdage + 4 uger efter datoen for afsendelsen af underinstansens afgørelse.

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

Arbejdstilsynets klagenævnet har i den forbindelse besluttet, at der i følgende situationer vil foreligge særlige grunde:

- Modtageren kan godtgøre, at afgørelsen ikke er kommet frem inden udløbet af klagefristen
- Ansatte på virksomheden er ikke blevet underrettet om afgørelsen inden klagefristens udløb og klager umiddelbart efter underretningen
- Afgørelsen mangler begrundelse eller er på afgørende punkter ufuldstændig
- Afgørelsen er ikke forsynet med klagevejledning
- Klagen er rettidigt indgivet, men adresseret forkert
- Der foreligger en åbenbart urigtig afgørelse
- Klager har oplyst særlige (typisk undskyldelige) omstændigheder/grunde til, at klagen ikke er rettidigt indgivet
- Fristoverskridelsen er ubetydelig

- Klageren har i tidsrummet mellem afgørelsen og indgivelsen af klagen været i forbindelse med Arbejdstilsynet og er på den baggrund med rimelig grund gået ud fra, at afgørelsen ikke ville blive fastholdt
- Klagen angår spørgsmål af principiel betydning

Nævnet følger hermed den hidtidige praksis på området. Dog har nævnet besluttet, at denne praksis skal følges med en restriktiv anvendelse. Dette gælder navnlig spørgsmålet om, hvorvidt fristoverskridelsen er ubetydelig, hvor man tidligere har henvist til en vejledende grænse på mindre end 1 uge. Klagefristen på 4 uger vil som udgangspunkt blive fastholdt i nævnet. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der ikke er særlige formkrav til indgivelse af en klage.

Nævnets formand kan på nævnets vegne træffe afgørelser om behandling af for sent indgivet klage, medmindre et eller flere nævnsmedlemmer anmoder om, at spørgsmålet mødebehandles.

Spørgsmål om klagefrist behandles forlods, således at der i første omgang alene tages stilling til, om sagen skal behandles på trods af en fristoverskridelse. Træffes der beslutning om at realitetsbehandle sagen, vil der herefter blive taget stilling til sagens materielle spørgsmål.



# Opsættende

## 4. virkning

Klage til Arbejds miljøklagenævnet har som udgangspunkt opsættende virkning indtil Arbejds miljøklagenævnets afgørelse foreligger.

Klage har dog ikke opsættende virkning ved

- påbud, hvorefter forholdene skal bringes i orden straks (“straks-påbud”),
- påbud, hvorefter faren skal imødegås straks, herunder at arbejdet skal standses (“forbud”) og
- påbud til leverandører om at levering, markedsføring skal standses eller det pågældende produkt tilbageholdes.

Herudover kan Arbejds miljøklagenævnet beslutte at fratage en klage opsættende virkning.

Nævnet har i den forbindelse besluttet at følge hidtidig klagesagspraksis på arbejdsmiljøområdet, hvorefter opsættende virkning efter et konkret skøn er blevet frataget i følgende tilfælde:

- Arbejds miljøforholdene er så ufor-svarlige, at foranstaltninger ikke findes at kunne afvente klagesags-behandlingen, selv om der ikke i den konkrete sag er reageret med “strakspåbud” eller “forbud”.
- Det er angivet i den påklagede afgørelse, at Arbejdstilsynet i tilfælde af klage vil tilkendegive over for nævnet, at klagen bør fratages opsættende virkning.

Nævnets formand kan på nævnets vegne træffe afgørelser om fratagelse af opsættende virkning, medmindre et eller flere nævnsmedlemmer anmoder om, at spørgsmålet mødebehandles.

Spørgsmål om opsættende virkning behandles forlods, således at der i første omgang alene tages stilling til, om klagen skal fratages den opsættende virkning. Der vil herefter blive taget stilling til sagens materielle spørgsmål.

# Inhabilitet

## 5.

Arbejds miljøklagenævnet kan komme ud for at skulle behandle sager, hvor et nævnsmedlem er tilknyttet en organisation, som er part eller repræsentant for parten i den konkrete sag. Situationen foreligger eksempelvis, hvor medlemmets organisation har indbragt sagen for nævnet enten som selvstændigt klageberettiget eller på vegne af virksomheden eller de ansatte i sagen.

Herudover kan der tænkes tilfælde, hvor det pågældende nævnsmedlem er eller har været sagsbehandler i organisationen for parten i den konkrete sag og herunder eksempelvis har ydet parten rådgivning og indbragt sagen for klagenævnet.

Ifølge forvaltningsloven vil sagens parter eller personer som i øvrigt har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald være inhabile. Det samme gælder personer, der er eller har været repræsentant for den, som har interesse i sagens udfald. Endvidere vil

personer med nær tilknytning til organisationer med en særlig interesse i sagens udfald være inhabile: Inhabilitet foreligger dog ikke, hvis der ikke er fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende interesser.

Udpegningen af medlemmer til Arbejds miljøklagenævnet har netop til formål, at de pågældende medlemmer i nævnets behandling af sager skal varetage de interesser, deres organisationer står for. Interesserne er ved fastsættelsen af nævnets sammensætning således forudsat vedkommende ved behandlingen af sagerne.

Som følge heraf vil der som udgangspunkt ikke være fare for, at afgørelsen vil kunne blive påvirket af uvedkommende interesser i den situation, hvor nævnsmedlemmets organisation er involveret i den konkrete sag. Der vil derfor som udgangspunkt ikke foreligge inhabilitet for et nævnsmedlem alene som følge af, at vedkommende er tilknyttet den organisation, som er part eller partsrepræsentant i den konkrete sag.

Situationen er en anden, hvis nævnsmedlemmet i organisationen er eller

har været sagsbehandler for én af parterne i den konkrete sag og herunder eksempelvis har ydet parten rådgivning og indbragt sagen for nævnet. Der vil i så fald kunne foreligge inhabilitet for medlemmet, såfremt den pågældende herved kan siges at have en mere direkte personlig eller individuel interesse i sagens udfald.

Spørgsmålet om, hvorvidt et nævnsmedlem er inhabil, afgøres af formanden. Virkningen af inhabilitet er, at det nævnsmedlem, som er inhabil i forhold til en sag, ikke må træffe afgørelse, deltage i afgørelsen eller i øvrigt medvirke ved behandlingen af den pågældende sag. Dette betyder, at medlemmet må forlade lokalet under nævnets forhandling af og afstemning om sagen. En stedfortræder kan så indkaldes til at træde i nævnsmedlemmets sted.



# Tavsheds- 6. pligt

Arbejds miljøklagenævnets medlemmer er ifølge forvaltningsloven omfattet af straffelovens regler om tavshedspligt i offentlig tjeneste eller hverv. Det samme gælder medlemmernes stedfortrædere, som løbende modtager orientering om de klagesager, der er indbragt for nævnet.

Tavshedspligten bortfalder ikke ved udtræden af nævnet. Tidligere nævnsmedlemmer fortsætter således med at være bundet af deres tavshedspligt i forhold til fortrolige oplysninger, de har fået kendskab til i forbindelse med nævnsarbejdet.

Som omfattet af tavshedspligten, må nævnsmedlemmerne ikke videregive fortrolige oplysninger. En oplysning er omfattet af tavshedspligten som fortrolig, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til offentlig eller private interesser.

Oplysninger om enkeltpersoners rent private forhold eller virksomheders interne forhold vil således efter omstændighederne kunne være omfattet af tavshedspligten. Herudover vil oplysninger om virksomheders tekniske indretninger og fremgangsmåder eller om drifts og -forretningsmæssige forhold kunne være omfattet af tavshedspligten.

En række af de oplysninger, som nævnet modtager i de enkelte sager, vil falde ind under ovennævnte kategorier af oplysninger, og vil derfor kunne være omfattet af tavshedspligten.

Afgørelsen af, om der er tale om fortrolige oplysninger, vil dog altid skulle ske efter en konkret vurdering, og det kan derfor ikke på forhånd fastlægges, hvilke oplysninger, der er omfattet. Dog vil stort set alle de personoplysninger, som nævnet modtager, og som ikke i forvejen er offentligt tilgængelige, være omfattet af tavshedspligten.

Det er det enkelte nævnsmedlem selv der skal påse, at fortrolige oplysninger ikke videregives til uvedkommende, og herunder selv tage ansvaret for at afgøre, om oplysninger er fortrolige.

Tavshedspligten omfatter kun oplysninger, som nævnsmedlemmerne har fået kendskab til ved udøvelse af deres virksomhed. Den omfatter ikke oplysninger, som de pågældende er blevet bekendt med gennem offentlig omtale eller private meddelelser. Oplysninger vedrørende nævns sager, som medlemmerne er blevet bekendt med via deres almindelige arbejde i deres respektive organisationer, er således ikke omfattet af tavshedspligten.

Fortrolige oplysninger må ikke videregives, og uberettiget videregivelse eller udnyttelse af oplysninger omfattet af tavshedspligten er strafsanktioneret. Det er dog i forvaltningsretlig praksis antaget, at nævnsmedlemmer i det omfang det er nødvendigt kan drøfte fortrolige oplysninger med den organisation, som har udpeget de pågældende.

De personer, der på denne måde modtager fortrolige oplysninger, er efter gældende ret ikke selv omfattet af straffelovens bestemmelser om tavshedspligt for offentlig tjeneste og hverv, men nævnet vil i visse tilfælde kunne pålægge de pågældende et konkret tavshedspålæg.

# Prøvelsen af 7. det faglige skøn

Arbejdsmiljøklagenævnet er en forvaltningsmyndighed og skal træffe den materielle rigtige afgørelse i de sager, der bliver forelagt for nævnet.

Sagerne skal som udgangspunkt foreligge fuldt oplyst fra Arbejdstilsynets side, såvel juridisk som sikkerheds- og sundhedsfagligt, når sagen fremsendes til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet. Som en del af nævnets behandling og prøvelse skal nævnet imidlertid sikre sig, at sagerne er tilstrækkeligt oplyste til, at der kan træffes den rigtige afgørelse.

Der er ikke i arbejdsmiljøloven fastsat begrænsninger i nævnets prøvelse af Arbejdstilsynets afgørelser. Nævnet kan ved behandlingen af klagesager derfor foretage en fuld efterprøvelse af hele sagens faktum og af alle sagens retlige spørgsmål. Også skøn og sagkyndige vurderinger af sikkerheds- eller sundhedsfaglig karakter kan således efterprøves fuldt ud af nævnet. I en stor del af de sager, der bliver fore-

lagt for nævnet, vil den afgørelse, der bliver påklaget, være baseret på et fagligt skøn, der er udøvet af Arbejdstilsynets tilsynsførende i forbindelse med påbudsafgivelsen.

Arbejdstilsynet besidder i den forbindelse en særlig sagkundskab, som Arbejdsmiljøklagenævnet ikke umiddelbart kan siges at være i besiddelse af. Dette forhold ville rent faktisk kunne bevirke en begrænsning af nævnets prøvelse af det faglige skøn. Da nævnet kan skaffe sig sagkyndig bistand fra anden side, er dette imidlertid ikke tilfældet.

Nævnet består udover formanden og de beskikkede medlemmer fra arbejdsmarkedets parter således også af 3 sagkyndige medlemmer. Et medlem med særlig juridisk sagkundskab, et medlem med særlig teknisk sagkundskab og et medlem med særlig arbejdsmedicinsk sagkundskab.

De sagkyndige medlemmer har ikke stemmeret, men indgår i nævnets sammensætning netop fordi de besidder en særlig sagkundskab og dermed kan være nævnet behjælpelig med at efterprøve de skøn og de sagkyndige vurde-

ringer af sikkerheds- eller sundhedsfaglig karakter, der ligger til grund for Arbejdstilsynets afgørelse.

Herudover har nævnet mulighed for at indhente sagkyndig bistand andetsteds fra.

Nævnet foretager således så vidt muligt en fuld efterprøvelse af det faglige skøn, som ligger til grund for en påklaget afgørelse fra Arbejdstilsynet.

Det vil i den forbindelse være angivet i begrundelsen for nævnets afgørelse, hvilke kriterier, der har været inddraget ved vurderingen sagen, og dermed de kriterier, der har været af afgørelses betydning for afgørelsens resultat.

# Ændring 8. til ugunst

Spørgsmålet om, hvorvidt en klageinstans kan ændre en afgørelse til ugunst for klager beror på en fortolkning af loven på det pågældende område.

Det har i den forbindelse betydning, om der er modstående private interesser, navnlig om der er andre klageberettigede. Er der andre klageberettigede, som kan klage ud fra andre interesser end klagerens, herunder også offentlige eller almene interesser, taler det således for, at der kan ændres til ugunst, selv om der ikke er andre, der har klaget.

Arbejds miljøklagenævnet har valgt at definere arbejdsmiljøsagerne som partsager, således at de berørte arbejdstagere nyder partsbeføjelser, hvis virksomheden klager. Dermed må det antages, at der i langt de fleste af nævnets sager vil være væsentlige, modstående interesser af privat karakter, og i disse tilfælde vil der være adgang til at ændre Arbejdstilsynets afgørelse til ugunst for klager.

Selve nævnets sammensætning af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter taler endvidere for, at der kan inddrages synspunkter af offentligretlig karakter ved afgørelsen af sagerne, og at disse kan medføre en ændring til ugunst for klageren.

Der må dog foretages en konkret afvejning i den enkelte sag, hvorefter eksempelvis en uudnyttet klageadgang eller klagerens berettigede forventninger, herunder at klageren har indrettet sig efter en delvist begunstigende afgørelse, kan tale mod en ændring til ugunst for klager.

Som eksempel vil det efter omstændighederne således være muligt for Arbejds miljøklagenævnet at fastsætte yderligere vilkår for en dispensation i en situation, hvor Arbejdstilsynet har givet dispensation med vilkår, og hvor virksomheden har klaget over de stillede vilkår.

Om nævnet kan ændre afgørelsen om dispensation med vilkår til et afslag på dispensation er derimod mere tvivlsomt. Også i dette tilfælde må der foretages en afvejning, og her taler det imod et afslag på dispensation, hvis klager har indrettet sig på Arbejdstilsynets afgørelse, d.v.s. har opfyldt de krævede vilkår.

Det er i begge situationer lagt til grund, at nævnets vurdering kun adskiller sig fra Arbejdstilsynets ved et andet skøn over samme faktiske oms-

tændigheder. Har Arbejdstilsynet anvendt forkerte regler eller anvendt gældende regler forkert i forhold til de faktiske omstændigheder, vil nævnet være forpligtet til i det mindste at ophæve Arbejdstilsynets afgørelse, uanset om det er til ugunst for klager.

I praksis ses det i enkelte sager, at de formodede modstående parter klager med samme formål, d.v.s at arbejdstagerne støtter arbejdsgiverens klage, hvilket taler mod at ændre til ugunst. Dog vil der kunne ændres til ugunst ud fra offentlige og almene formål, hvis der er andre klageberettigede, som repræsenterer disse interesser.

Inden for arbejdsmiljølovens område er det antaget, at organisationer er selvstændigt klageberettigede, og der må derfor kunne ændres til ugunst, fx hvis en afgørelse kan få væsentlige, afledede konsekvenser for et større område.



## UDVALGTE NÆVNSAFGØRELSER FRA ÅRET



# INDLEDNING

Arbejdsmiljøklagenævnet har i løbet af 1999 truffet afgørelse i 73 sager. I dette kapitel omtales et udvalg af disse afgørelser i resuméform sammen med en gengivelse af de mest relevante bestemmelser. Nogle af afgørelserne er medtaget på grund af deres principielle indhold, mens andre afgørelser er medtaget for at vise bredden af nævnets virksomhed i 1999.

# Etablering af sikkerhedsorganisation

## **Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte afgørelse om, at en virksomhed var forpligtet til at oprette sikkerhedsorganisation**

Der var tale om en handels- og eksportvirksomhed med 6 eksportbiler og 6 chauffører, der tilbragte det meste af deres arbejdsdag i udlandet. Arbejdsgiveren henviste til, at ingen af de ansatte havde fælles arbejdsplads, og at ingen af de ansatte ønskede at påtage sig ansvaret som sikkerhedsrepræsentant.

Nævnet fandt, at virksomheden var forpligtet til at oprette sikkerhedsorganisation. Nævnet lagde ved afgørelsen til grund, at virksomheden beskæftigede 6 chauffører, som var ansat i Danmark og i et vist omfang arbejdede i Danmark. Det forhold, at ingen af de ansatte efter det oplyste ønskede at være sikkerhedsrepræsentant fandtes ikke at have betydning for kravet om, at der skal etableres sikkerhedsorganisation i virksomheder med 5 ansatte eller derover.  
*(j.nr. 1999-10-0020)*

## REGLER

**Bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som ændret ved bekendtgørelserne nr. 383 af 22. juni 1998, nr. 927 af 15. december 1998**

**§ 2, stk. 1.** I virksomheder med 5 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.



**§ 7, stk. 1.** Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med en sikkerhedsrepræsentant, der er valgt af alle ansatte i afdelingen eller arbejdsområdet, danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

**§ 19, stk. 2, 1. pkt.** Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed etableres, udvikles og vedligeholdes, således at sikkerhedsorganisationen kan løse opgaverne på tilfredsstillende måde.



# Etablering af hovedsikkerhedsudvalg

## **Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte afgørelse om, at der ikke var grundlag for at stille krav om hovedsikkerhedsudvalg**

En større virksomhed havde foretaget organisatoriske ændringer, således at der var sket en opdeling i 3 selvstændige enheder med hver deres sikkerhedsudvalg. Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at der ikke var grundlag for at stille krav om etablering af et hovedsikkerhedsudvalg.

Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse og henviste herved til, at hovedsikkerhedsudvalg kun skal oprettes, såfremt virksomhedens struktur taler for det. Nævnet lagde vægt på, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet tilstrækkeligt effektivt kunne varetages af sikkerhedsudvalgene, da de tre selvstændige enheder på virksomheden havde kompetence til at beslutte og gennemføre forbedringer i arbejdsmiljøet samt disponere over udgifter forbundet hermed. (*j.nr. 1999-10-0031*)



## REGLER

**Bekendtgørelse nr. 739 af 22. september 1997 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som ændret ved bekendtgørelserne nr. 383 af 22. juni 1998, nr. 927 af 15. december 1998 og nr. 458 af 14. juni 1999**

**§ 15, stk. 1.** På større virksomheder kan der oprettes flere sikkerhedsudvalg. Hvis der er oprettet flere udvalg, skal der, hvor virksomhe-

dens struktur taler herfor, dannes et hovedsikkerhedsudvalg, som skal planlægge og koordinere de enkelte udvalgs arbejde for sikkerheden og sundheden.

## BST-pligt for forlag

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om, at et forlag var forpligtet til at tilmelde sig bedriftssundhedstjeneste (BST).**

Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse om, at et forlag uden trykkeri skulle tilmelde sig BST, idet virksomheden tilhørte en BST-pligtig branchekode. Klager henviste bl.a. til, at lovens ordlyd forudsatte, at der ved afgørelsen af, om der forelå BST-pligt skulle foretages en individuel vurdering af virksomheden. Klager henviste endvidere til, at forlaget var at sidestille med kontorvirksomhed, som ikke er omfattet af BST-pligt.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at forlaget var forpligtet til at tilmelde sig BST. Nævnet lagde vægt på, at forlaget på baggrund af branchekoden var BST-pligtig, uanset forlaget var uden eget trykkeri. Nævnet fandt ikke grundlag for at fritage forlaget fra tilslutningspligten, da der ikke fandtes hjemmel til at dispensere for en hel delbranche (forlag uden trykkeri). (*j.nr. 1999-10-0012*)

Nævnets afgørelse i denne sag og en tilsvarende sag blev efterfølgende indbragt for Folketingets Ombudsmand.

Ombudsmanden udtalte, at han ikke kunne kritisere, at Arbejdsministeriet i BST-bekendtgørelsen havde fastsat, at der anvendes en erhvervsgrupperingskode ved afgrænsningen af, hvilke brancher, der er BST-pligtige. Ombudsmanden fandt herefter ikke grundlag for at kritisere, at de omhandlede forlag var blevet pålagt at etablere BST, og at Arbejds miljøklagenævnet ikke i de konkrete tilfælde havde dispenseret fra pligten til at oprette BST.

# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 497 af 29. juni 1998.**

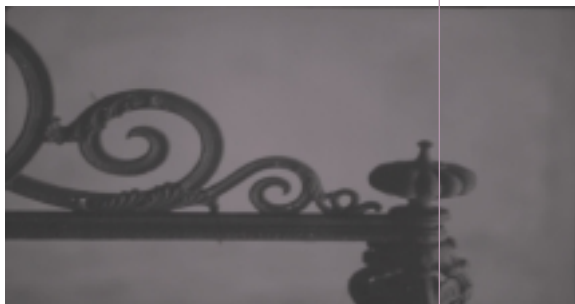
**§ 13, stk. 1.** Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, at der ved virksomheder, hvor hensynet til de ansattes sikkerhed eller sundhed taler for det, skal oprettes en bedriftssundhedstjeneste.

**Bekendtgørelse nr. 323 af 19. maj 1993 om bedriftssundhedstjeneste, som ændret ved bekendtgørelserne nr. 649 af 8. juli 1994, nr. 37 af 23. januar 1996 og nr. 112 af 19. februar 1998**

**§ 2, stk. 1.** Hvor hensynet til de ansattes sikkerhed og sundhed taler for det, skal virksomheder etablere bedriftssundhedstjeneste.

Arbejdsministeren bestemmer på grundlag af bl.a. Arbejdsmiljørådets årlige indstilling, jf. lovens § 66, stk. 1, nr. 6, ved hvilke virksomheder og fra hvilket tidspunkt denne forpligtelse gælder.

**Stk. 2.** I bilag 1 til bekendtgørelsen er optaget de brancher og områder, der er omfattet af pligten til at oprette bedriftssundhedstjeneste. Ændringer i bilagets fortegnelse sker efter reglerne i stk. 1.



## Understrygning på lave lofter

**Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte afgørelse om, at arbejdstiden på loftet skulle begrænses, men ændrede vejledningens timetal.**

Byggeriet af 22 huse med lav rejsning var oprindeligt planlagt med tagsten, som ikke skulle understryges efter lægning. Bygherren ændrede af økonomiske årsager planerne til en anden type tagsten, som skulle understryges efter lægning.

Arbejdstilsynet vurderede, at arbejdet med understrygning på grund af de lavloftede forhold blev udført i belastende arbejdsstillinger. Arbejdstilsynet påbød derfor den virksomhed, som foretog understrygningen, at planlægge arbejdet således, at de ansatte ikke udsattes for unødige belastninger. Der vejledtes om, at dette fx kunne ske ved, at arbejdstiden på loftet blev begrænset til 2 timer pr. arbejdsdag med passende pauser, hvor der ikke blev udført arbejde med uhensigtsmæssige belastninger.

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte påbudet, men fandt, at påbudet kunne efterkommes ved at tilrettelægge arbejdet således, at den samlede arbejdstid pr. ansat ikke oversteg 4 timer pr. arbejdsdag. Arbejdet skulle afbrydes af pauser, hvor der ikke blev udført arbejde med uhensigtsmæssige belastninger, fx 1/2 times pause efter 1/2 times arbejde. (*j.nr. 1999-10-0003*)



## REGLER

**Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1017 af 17. december 1997**

**§ 4, stk. 1, 3. pkt.** Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detaljløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

**§ 7, stk. 3.** Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed eller 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 kan stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

**§ 17.** Unødige fysiske belastninger samt uhenigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås. Belastningen under arbejdet skal derfor være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skal overholdes.

# Manuel håndtering af dagrenovation

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte afgørelse, hvorefter den manuelle håndtering og transport af dagrenovation skulle ændres.**

så kaldte affalds-øer i terræn.  
(j.nr. 1999-10-0008)

Arbejdstilsynet havde meddelt et administrations selskab påbud om at ændre den manuelle håndtering og transport af dagrenovation fra kældre i beboelsejendom. Under arbejdet blev 600 liters containere med en vægt på mindst 77 kg transporteret ad slidsker i 3 etaper med stigninger på 1:4.

Nævnet fandt, at arbejdet indebar en risiko for sikkerhed og sundhed og udsatte ejendomsfunktionærerne for unødige fysiske belastninger og uhenigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser. Det forhold, at containerne blev udskiftet til 400 liters containere, ville efter nævnets vurdering ikke nedbringe den fysiske belastning tilstrækkeligt. Nævnet var enig i Arbejdstilsynets vejledning, hvorefter afgørelsen kunne efterkommes ved at benytte tekniske hjælpemidler eller ved at indrette

# REGLER

**Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1017 af 17. december 1997**

§ 10, nr. 2. Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at egnede og effektive hjælpemidler, såsom løfteanordninger og transportmidler m.v., er tilgængelige i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

§ 17. Unødige fysiske belastninger samt u hensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås. Belastningen under arbejdet skal derfor være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skal overholdes.

**Bekendtgørelse nr. 1164 af 16. december 1992 om manuel håndtering**

§ 3, stk. 2. Manuel håndtering, der kan indebære risiko for sikkerhed eller sundhed, skal undgås ved hensigtsmæssig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder anvendelse af tekniske hjælpemidler.

§ 6. Egnede tekniske hjælpemidler skal bruges, når det er muligt og hensigtsmæssigt, og altid når den manuelle transport indebærer fare for sikkerhed eller sundhed.





## Læsning af korn- og foderstoffer

**Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om, at unødigt påvirkning fra organisk støv skulle undgås ved læsning på tankbil af korn- og foderstoffer.**

Ved læsning på tankbil af korn- og foderstoffer fandt Arbejdstilsynet, at der skete en unødigt påvirkning fra organisk støv. Målinger foretaget af virksomheden selv viste, at eksponeringen var lav og under grænseværdien. Virksomheden pegede endvidere på, at montering af ventilation på læsebælg medførte risiko for salmonella-inficering af foderstofferne.

Da der skete en vis eksponering af støv under arbejdet, og der efter det oplyste fandtes mulige tekniske løsninger, fandt Arbejdsmiljøklagenævnet, at der var tale om en unødigt påvirkning, som der skulle træffes foranstaltninger imod. Anvendelse af personlige værne-midler i form af åndedrætsværn fandtes ikke tilstrækkeligt til at efterkomme afgørelsen. Afsugning fra læsebælg

stred efter oplysninger fra Plantedirektoratet ikke mod reglerne om salmonel-lafri foderstoffer.

Nævnet fastslog endvidere, at Arbejdstilsynet havde haft tilstrækkeligt grundlag til at træffe afgørelsen, selvom tilsynet ikke selv havde foretaget støvmålinger. Nævnet fandt det imidlertid uhen-sigtsmæssigt, at Arbejdstilsynet ikke havde vejledt virksomheden om konsekvenserne af virksomhedens egne målinger, herunder at påvirkningen fortsat ville blive betragtet som unødigt, hvis målinger viste forekomst af støv under grænseværdien. Nævnet fandt ikke grundlag for at kritisere, at virksomheden fik pålagt en økonomisk byrde ved selv at skulle foretage målinger. Fastsættelse af efterkommelsesfrist hjemvistes til Arbejdstilsynet, da tilsynets frist på 3 mdr. fandtes at være for kort. (*j.nr. 1999-10-0006*)



## REGLER

**Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1017 af 17. december 1997**

**§ 4, stk. 1, 3. pkt.** 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.

**§ 16.** Unødig 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.

**Bekendtgørelse nr. 746 af 28. august 1992 om brug af personlige værnemidler, som ændret ved bekendtgørelserne nr. 186 af 14. marts 1994 og nr. 942 af 16. december 1998**

**§ 3.** Hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, må arbejdsgiveren kun lade arbejdet udføres, såfremt der anvendes personlige værnemidler.

## Personlige værnemidler ved højtryksspuling

**Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om, at rengøringspersonale skulle anvende åndedrætsværn ved højtryksspuling.**

Arbejdstilsynet påbød, at rengøring ved højtryk på et slagteri kun måtte udføres ved anvendelse af åndedrætsværn af typen P2 partikelfilter, idet de ansatte udsattes for sprøjt og aerosol med indhold af rester fra slagteriarbejdet og rengøringsmidler. Der blev klaget med henvisning til, at en nyligt foretaget undersøgelse ikke havde konstateret indhold af sæberester, at vandtrykket nu var nedsat med mindre aerosol til følge, og at leverandørens brugsanvisning nu var ændret, således at der ikke var omtalt behov for åndedrætsværn i form af P2 filter. Klager anførte subsidiært, at en afgørelse burde afvente en nyligt iværksat undersøgelse, som anvendte en anden metode end den anden undersøgelse.

Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, idet nævnet ikke fandt grundlag for at tilsidesætte Arbejdstilsynets vurdering om, at der udvikledes aerosol, som indeholdt sundhedsskadelige stoffer. Nævnet henviste bl.a. til, at den foretagne undersøgelses konklusion var, at målemetoden ikke var tilstrækkelig præcis, at der uanset det nedsatte vandtryk fortsat udvikledes aerosol, og at den nye brugsanvisning kun omhandlede sæben i koncentreret form og ikke i brugsopløsning.

Nævnet fandt endvidere ikke grundlag for at udsætte sagens afgørelse. Dette begrundedes med sagens lange forløb, hvor klagen havde haft opsættende virkning, sammenholdt med risikoen for, at undersøgelsen blev forsinket, og for at undersøgelsen ikke medførte relevante resultater for sagens problemstilling. Nævnet gjorde dog opmærksom på, at sagen kunne genoptages, såfremt der fremkom væsentlige, nye oplysninger. (j.nr. 1999-10-0011)

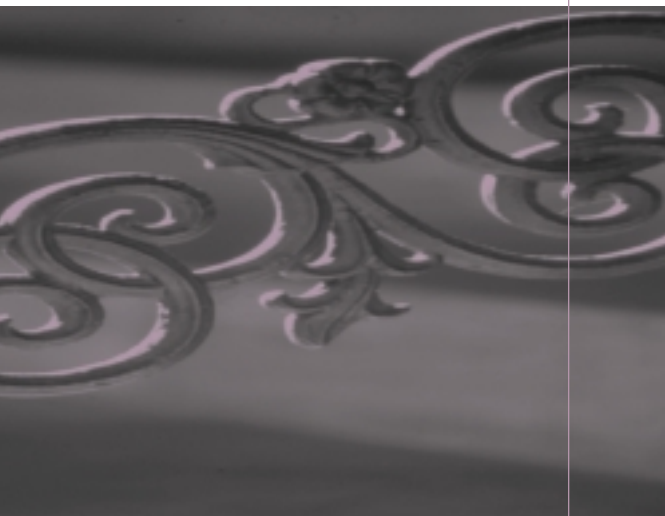




# REGLER

**Bekendtgørelse nr. 746 af 28. august 1992  
om brug af personlige værnemidler, som  
ændret ved bekendtgørelserne nr. 186 af 14.  
marts 1994 og nr. 942 af 16. december  
1998**

§ 3. Hvis arbejdet ikke på anden måde kan planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, må arbejdsgiveren kun lade arbejdet udføre, såfremt der anvendes personlige værnemidler.



## Sikring ved bulkstabling

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte påbud om sikring ved bulkstabling i frysehus som følge af risiko for nedstyrtning.**

Arbejdstilsynet havde observeret, at pallerne ved bulkstabling var stablet i op til 7 paller højde i over 5 meters højde, at nogle af stablerne hældte meget og hvilede mod hinanden, samt at de ikke var sikret mod påkørsel af truck.

Ud fra en samlet vurdering af sagens oplysninger, fandt nævnet, at der ved bulkstablingen var risiko for nedstyrtning og dermed for tilskadekomst ved arbejde og gang i frysehuset. Nævnet tiltrådte derfor Arbejdstilsynet påbud, hvorefter arbejdet i alle led skulle planlægges og tilrettelægges således, at det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Ved udførelsen af arbejdet skulle det sikres, at der var truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for nedstyrtning o.lign.

Ud fra oplysningerne om den aktuelle stabling fandt nævnet ikke, at påbudet var efterkommet med nogle af virksomheden indførte sikkerhedsprocedurer. Nævnet tog dog ikke stilling til, om påbudet eventuelt ville kunne efterkommes ved at følge de pågældende sikkerhedsprocedurer.  
*(j.nr. 1999-10-0076)*

# REGLER

**Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1017 af 17. december 1997**

**§ 4, stk. 1.** Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af

arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelseprinsipper, der er angivet i bilag 3. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detallosninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse.

**§ 13, nr. 1.** Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres, at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende.



## Indretning af regnvandsbassin

**Arbejds miljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse om dispensation, idet en indretning kun med lodrette lejdere ikke fandtes tilstrækkelig sikker.**

Der var blevet søgt dispensation fra bekendtgørelse om kloakarbejde til et regnvandsbassin med størrelsen 102,5x24x8 m. Efter reglerne skulle der være en opgang i form af en lige-løbs-trappe, som ikke var mere end 8 m fra arbejdsstedet.

Arbejdstilsynet gav tilladelse til at bassinet kunne indrettes med 2 lodrette lejdere med røgsøjler, hvilket efter en klage blev ændret til, at der ikke måtte være mere end 25 m til en opgang i form af en lejder med røgsøjler.

Dispensationen blev givet på betingelse af, at de ansatte under arbejdet var forsynet med en sikkerhedslinje, således at de i tilfælde af et uheld kunne hejses op gennem en lem med et hejseværk.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede dispensationen med begrundelsen, at selvom en indretning udelukkende med lodrette lejdere nedsætter mængden af arbejde i bassinet, vil denne indretning samtidig medføre, at en ulykke i bassinet kan få alvorlige konsekvenser, idet en hurtig opgang fra bassinet besværliggøres, ligesom hjælp til en tilskadekommen ansat forsinkes. Nævnet fandt, at der burde kunne findes en løsning, som tilgodeså såvel formålet med at undgå en trappe i bassinet som en højere grad af sikkerhed for de ansatte. Endelig kritiserede nævnet, at sikkerhedsudvalget ikke var blevet hørt, før Arbejdstilsynet meddelte dispensation. (*j.nr. 1999-10-0017*)



## REGLER

### **Bekendtgørelse nr. 473 af 7. oktober 1983 om kloakarbejde m.v., som ændret ved bekendtgørelse nr. 9 af 14. januar 1988**

**§ 4, stk. 1.** I bygværker på op til 4 m's længde skal der være mindst ét dæksel. Bygværker på over 4 m's længde skal være forsynet med mindst 2 dæksler. I bygværker må der højst være 8 m til en opgang uanset den ansattes placering på arbejdsstedet.

**§ 6.** Trapper skal udføres som ligeløbstrapper med 45° som største hældning.

**Stk. 2.** Trapperne skal forsynet med repos, der er udformet som en forsvarlig standplads, når der skal arbejdes fra trappen.

**Stk. 3.** Trapper og gangbroer skal have en fri bredde på mindst 0,6 m.

**§ 7, stk. 1.** Når trapper ikke kan indrettes, f.eks. i snævre nedgange, skal nedgangene have faststøbte eller fastmonterede lejdere eller anden ligeså sikker nedgang, såsom forkrøbbede rundjernstrin efter DS 400.3.7 fra december 1956. I bygværker skal mindst én af adgangsvejene være en skråtstillet, fastmonteret stige.

**§ 44, stk. 1.** Direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold gør det rimeligt og forsvarligt, tillade afvigelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse.



## Arbejde på tag

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte forbud mod arbejde på tag, der skrånede op til 29°, på grund af nedskridningsfare.**

Ved byggeriet af en sportshal med et rundbuetag, der skrånede 29°, færdedes de ansatte på tagfolien under arbejdet. På et vandret område ved tagfoden blev der opbevaret diverse materialer.

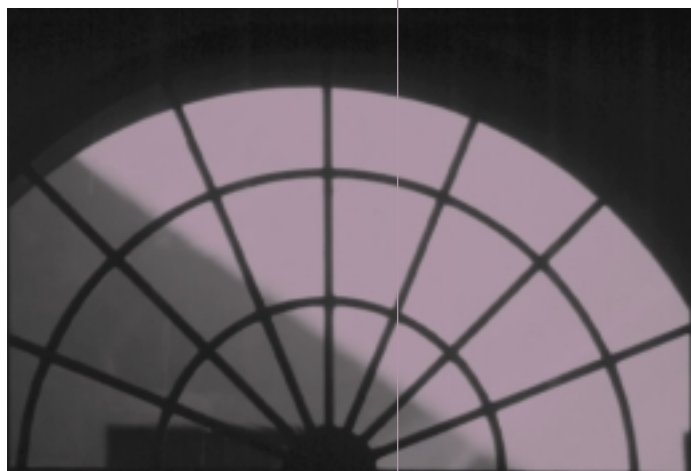
Under et tilsynsbesøg konstaterede Arbejdstilsynet glidemærker på taget, og Arbejdstilsynets medarbejder kunne ikke stå fast på taget iført sikkerhedssko. Klager anførte, at de ansatte var iført særlige håndboldsko under arbejdet. Som følge af nedskridningsfare standsede Arbejdstilsynet arbejdet, til der var indrettet sikre adgangsveje på taget. Der vejledtes om, at dette fx kunne ske ved tagstiger.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte påbudet, idet nedskridningsfaren fandtes tilstrækkeligt dokumenteret. Der skulle derfor indrettes adgangsveje af en sådan beskaffenhed, at færdsel kunne foregå uden fare for nedskridning.  
(j.nr. 1999-10-0037)

# REGLER

**Bekendtgørelse nr. 1017 af 15. december 1993 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø**

**§ 37, stk. 1.** Byggepladsen skal være indrettet med et tilstrækkeligt antal adgangsveje og transportveje af en sådan størrelse og beskaffenhed, at færdslen kan foregå uden fare for sikkerhed eller sundhed. Adgangs-, transport- og færdselsarealer skal i fornødent omfang være indrettede, så egnede tekniske hjælpemidler kan anvendes.



# Procesventilation ved opvaskemaskine

**Arbejdsmiljøklagenævnet fandt påbud om procesventilation ved opvaskemaskine ugyldigt og hjemviste sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.**

Arbejdstilsynet havde påbudt en restaurant at etablere procesventilation ved en opvaskemaskine. Hverken i påbudet eller i sagen i øvrigt forelå nærmere oplysninger om opvaskemaskinens brug, herunder hvorvidt der skete udslip af em til gene for de ansatte.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at påbudet var ugyldigt på grund af væsentlige mangler og hjemviste sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Nævnet henviste til, at det ikke i forbindelse med sagens behandling i Arbejdstilsynet fandtes at være konstateret, at de ansatte faktisk blev udsat for en forurening, der skulle fjernes ved mekanisk udsugning. Nævnet fandt derfor ikke, at der forelå tilstrækkelige oplysninger til at kunne vurdere, hvorvidt der kunne kræves foranstaltninger i form af mekanisk udsugning ved opvaskemaskinen. (*j.nr. 1999-10-0101*)



## REGLER

**Bekendtgørelse nr. 1163 af 16. december 1992 om faste arbejdssteders indretning, som ændret ved bekendtgørelse nr. 847 af 20. september 1996.**

**§ 35, stk. 1.** Hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter, støv eller lignende, der er sundhedsskadelige eller eksplosive, eller udvikling af røg, mikroorganismer, aerosoler, ildelugt eller anden generende luftforurening, skal der etableres en mekanisk udsugning, der så vidt muligt fjerner forureningen på det sted, hvor den udvikles. Samtidig skal der tilføres frisk erstatningsluft af passende temperatur.

## Rumventilation på autoværksted

**Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte afgørelse, hvorefter der skulle etableres en effektiv rumventilation som supplement til procesventilation.**

Arbejdstilsynet havde afgivet påbud, hvorefter et autoværksted skulle etablere en effektiv rumventilation til fjernelse af den luftforurening, der ikke tilstrækkeligt effektivt kunne fjernes med procesventilation. Samtidig skulle der tilføres frisk erstatningsluft af passende temperatur.

Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse. Nævnet fandt, at der skete en udvikling af spredt, sundhedsskadelig eller generende luftforurening fra bl.a. ind- og udkørsel af biler, brug af sundhedsskadelige produkter, svejsning m.v., og at denne forurening ikke i det konkrete tilfælde kunne fjernes tilstrækkeligt effektivt med den etablerede procesventilation. Åbne porte ved ind- og udkørsel var ikke tilstrækkeligt til at sikre fjernelse af den sundhedsskadelige forurening.

Nævnet fandt ikke i den konkrete sag grundlag for at kræve, at Arbejdstilsynet skulle foretage målinger af luften, og nævnet fandt i øvrigt ikke grundlag for at tilsidesætte Arbejdstilsynets skønsmæssige vurdering af tilstedeværelsen af spredt, sundhedsskadelig forurening. Den af Arbejdstilsynet fastsatte efterkommelsesfrist på 6 måneder fandtes rimelig i forhold til de konstaterede problemer og de foranstaltninger, der skulle gennemføres.

*(j.nr. 1999-10-0043)*