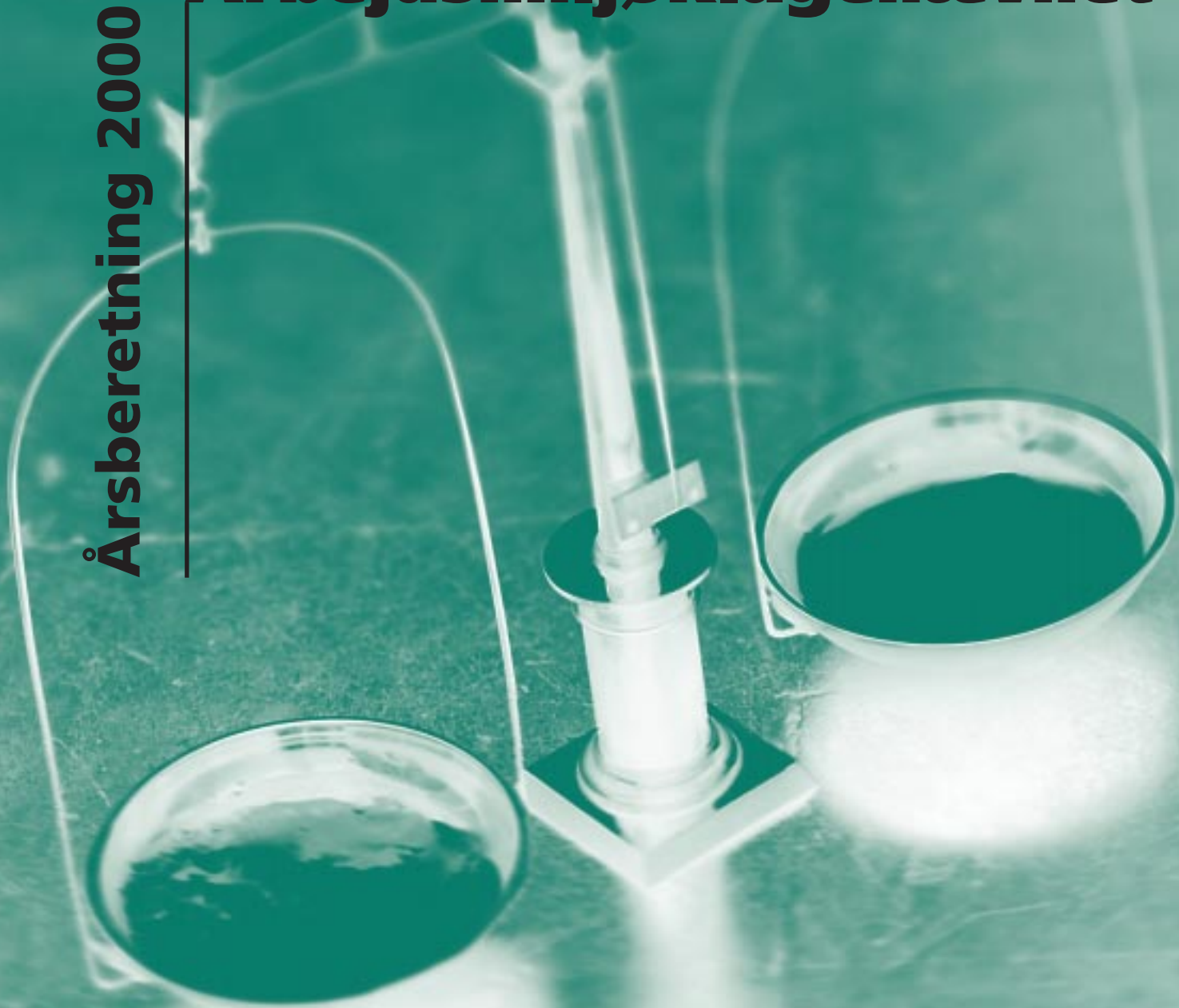


**Årsberetning 2000**

# **Arbejdsmiljøklagenævnet**



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 : Schultz Grafisk

Fotos : Michael Uhlfeldt

Location : København

# Indhold



Forord v. formanden .....	5
Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet .....	7
<b>Tema: Udvalgte emner fra klagenævnets behandling af konkrete sager .....</b>	<b>9</b>
Klageberettigelse.....	10
Hjemvisning.....	13
Reaktionsvalg.....	16
<b>Udvalgte nævnsafgørelser fra året .....</b>	<b>20</b>
Indledning .....	21
Sikkerhedsarbejde .....	22
Bedriftssundhedstjeneste.....	28
Arbejdets udførelse .....	30
Arbejdsstedets indretning .....	46
Arbejdets udførelse/- arbejdsstedets indretning .....	56
Tekniske hjælpemidler .....	66
Stoffer og materialer .....	74
Hviletid .....	78
Efterkommelsesfrist .....	80
Klageberettigelse .....	82
Klagefrist .....	84
Opsættende virkning .....	86
Afgivelse af påbud .....	88
<b>Fakta om Arbejds miljøklagenævnet .....</b>	<b>90</b>
Formål og kompetence.....	92
Sagsbehandling og afgørelse .....	92
Klagefrist og opsættende virkning .....	92
Medlemmer .....	93
Personale .....	95
Statistik.....	96
<b>Stikordsregister .....</b>	<b>101</b>



# Forord

2000 var det andet år i Arbejdsmiljøklagenævnets historie, og tilgangen af klagesager blev noget større end niveauet for det første år, ligesom antallet af afgjorte sager steg tilsvarende. Af de 146 sager, der blev oprettet i år 2000, har Arbejdsmiljøklagenævnet truffet afgørelse i 82 sager, og 18 er bortfaldet inden nævnens behandling.

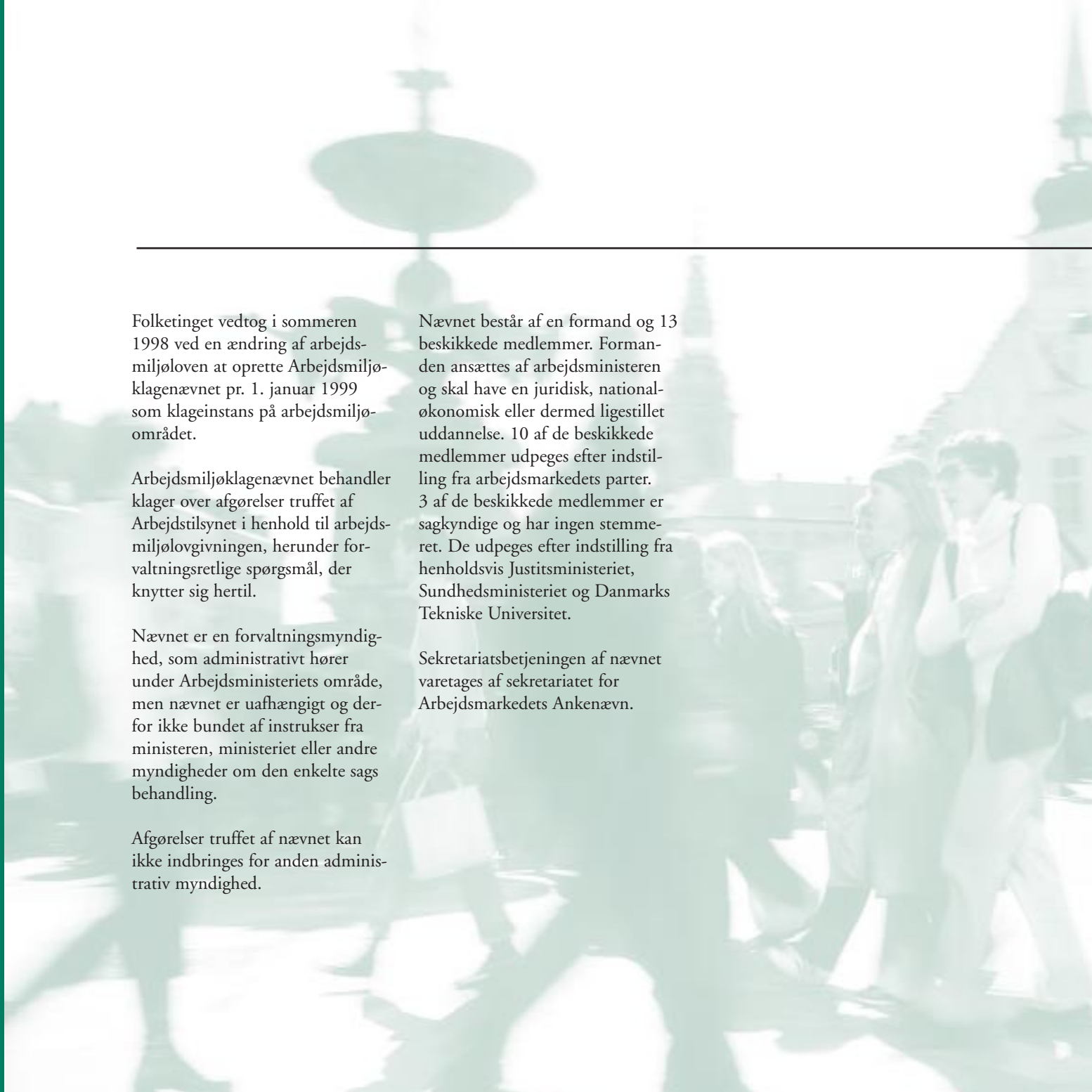
Indholdet af de klager, der blev forelagt for nævnet, vedrører bredt hele arbejdsmiljølovens område og afspejler således kun i mindre grad den politiske fokus på særlige indsatsområder. Et udvalg af nævnets afgørelser er medtaget som en del af årsberetningen.

Flere sager har givet anledning til principielle overvejelser, ligesom generelle forvaltningsretlige spørgsmål har været drøftet i forbindelse med den konkrete sags behandling i nævnet. En række af disse spørgsmål er behandlet i årsberetningen i tre artikler skrevet af sekretariatets medarbejdere.

Den overordnede målsætning for arbejdet såvel i sekretariatet som i forbindelse med nævnets behandling af sagerne har været at kombinere retssikkerhed og høj faglig kvalitet med rimelig sagsbehandlingstid.



# Præsentation af Arbejdsmiljøklagenævnet



---

Folketinget vedtog i sommeren 1998 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, national-økonomisk 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.

# Udvalgte emner fra klagenævnets sager





---

Artiklerne i dette afsnit beskriver en række problemstillinger med relation til konkrete sager, der har været behandlet af nævnet i 2000.

Den første artikel om klageberettigelse er skrevet på baggrund af en række sager, som nævnet har behandlet om klageberettigelse for ejere/beboere af ejendomme, hvor der er givet påbud til den vognmand, der har sørget for afhentning af dagrenovation på ejendommen.

Den anden artikel om hjemvisning beskriver, hvad det betyder, at en sag helt eller delvist bliver hjemvist. Også denne artikel er baseret på en række sager, hvor nævnet har hjemvist enten hele sagen eller en del af sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.

Den sidste artikel handler om Arbejdstilsynets reaktionsvalg og er skrevet på baggrund af en konkret sag, hvor nævnet tog stilling til, om Arbejdstilsynets valg af reaktionsformen påbud var i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven og forvaltningsretlig korrekt.

# Klageberettigelse

*Af fuldmægtig Lena Søby, Arbejdsmiljøklagenævnets sekretariat*

Arbejdsmiljøklagenævnet er en offentlig myndighed. Nævnet er derfor underlagt Forvaltningsloven og skal følge de regler, der er fastlagt heri.

En sags parter kan klage til nævnet. Part i en sag vil typisk være den virksomhed, der har fået et påbud fra Arbejdstilsynet. Men også de ansatte i virksomheden, der vil blive berørt af afgørelsen eller de ansattes repræsentant, sikkerhedsrepræsentanten, betragtes som part i sagen og kan derfor klage.

Ud over sagens parter er der også andre, der kan klage til Arbejdsmiljøklagenævnet over en afgørelse fra Arbejdstilsynet. En arbejdsgiver eller arbejdstagerorganisation kan klage til nævnet, hvis organisationen kan siges at repræsentere personer, der har en væsentlig, individuel interesse i sagens udfald. Det vil dog normalt kræve, at fagområdet i den pågældende sag ligger inden

for den klagende organisations fagområde. Også leverandører, rådgivere og projekterende kan klage over en afgørelse.

I medfør af forvaltningsrettens almindelige principper er den, som har en væsentlig, individuel interesse i sagens udfald klageberettiget. Det er altså efter denne hovedregel kun den, som berøres af en afgørelse, der har klageret.

Kriteriet væsentlig, individuel, betyder, at en mere almen, principiel, teoretisk eller holdningsbaseret interesse ikke er tilstrækkelig som klagegrundlag.

At interessen skal være væsentlig, indebærer, at afgørelsens udfald skal angå den pågældendes forhold og situation med en vis styrke og intensitet. Følgerne skal overstige ”tålegrænsen”.

Væsentlighedsbetingelsen indebæ-

rer normalt også, at der skal være et vist direkte forhold mellem den involverede interesse og parten.

Blandt de klageberettigede ud fra kriteriet væsentlig, individuel interesse, er naturligvis først og fremmest afgørelsens adressat. Også andre fysiske og juridiske personer kan som ovenfor nævnt være klageberettiget på dette grundlag. Det vil være tilfældet, hvis afgørelsen har retlige, økonomiske eller faktiske virkninger for dem af en sådan karakter, at de er berørt væsentligt og individuelt.

Om der foreligger en væsentlig, individuel interesse, må afgøres efter en konkret vurdering af den aktuelle klagers interesse i sagens udfald.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet en række sager om klageberettigelse i år 2000, som kan opdeles i to kategorier.

*Arbejds miljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse om klageberettigelse.*

Arbejdstilsynet gav et påbud til en vognmand i relation til manuel håndtering vedrørende afhentning af dagrenovation fra nogle ejendomme, jf. nævnets j. nr. 2000-10-0057. Sagen er refereret i denne årsberetnings afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

En række beboere klagede over Arbejdstilsynets påbud.

Arbejdstilsynet udtalte, at påbuddet vedrørte renovationsarbejders arbejdsmiljøforhold og var rettet til vognmanden som arbejdsgiver for de pågældende renovationsarbejdere. Påbuddet var således ikke rettet imod beboerne på de omhandlede ejendomme, hvilket der heller ikke var hjemmel til i arbejdsmiljøloven. Som følge heraf var det Arbejdstilsynets opfattelse,

at beboerne ikke var klageberettiget for så vidt angik det pågældende påbud.

Arbejds miljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse, hvorefter beboerne kunne anses for klageberettiget for så vidt angik Arbejdstilsynets påbud, jf. § 81, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999 om arbejdsmiljø.

Arbejds miljøklagenævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at beboerne i medfør af forvaltningsrettens almindelige principper måtte anses for at have en væsentlig, individuel og retlig interesse i Arbejdstilsynets afgørelse.

*Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, men med en ændret begrundelse.*

Arbejdstilsynet gav et påbud til en vognmand i relation til manuel håndtering vedrørende afhentning

af dagrenovation fra nogle ejendomme. Arbejdstilsynet nævnte 7 konkrete ”problemadresser” i påbuddet og konstaterede samtidig, at renovationsarbejderne havde noteret sig yderligere ca. 400 problemadresser, jf. nævnets j. nr. 2000-10-0058. Sagen er refereret i denne årsberetnings afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

En række beboere klagede over Arbejdstilsynets påbud. De pågældende beboeres adresser var ikke konkret nævnt i Arbejdstilsynets påbud.

Det var Arbejdstilsynets opfattelse, at beboerne ikke var klageberettiget for så vidt angik det pågældende påbud, da det var rettet til vognmanden som arbejdsgiver.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at de pågældende beboere ikke var klageberettiget for så vidt angik Arbejdstilsynets påbud, da de ikke

havde en væsentlig, individuel og retlig interesse i sagen.

Nævnet lagde herved vægt på, at Arbejdstilsynet ikke havde besigtiget de pågældende adresser, hvorfor det ikke var muligt for klagenævnet at vurdere om de var kategoriseret som ”problemadresser”. Desuden var der ikke i påbuddet stillet direkte krav til beboerne.

### *Sammenfatning*

I de ovennævnte konkrete sager er situationen den, at der er mange aktører impliceret, som gør spørgsmålet, om hvem der kan klage, og hvem klagen skal adresseres til, interessant.

Arbejdstilsynets påbud er rettet til vognmanden, som er arbejdsgiver for de ansatte som afhenter dagrenovation. Vognmanden har fået opgaven af kommunen eller et renovationsselskab, som er udlicite-

ret af kommunen. Kommunen har det endelige ansvar for afhentning af dagrenovation hos kommunens borgere. På de enkelte adresser bor nogle beboere, som skal iværksætte foranstaltninger affødt af Arbejdstilsynets påbud.

Hvis påbuddet ikke efterkommes, vil vognmanden formentlig stoppe for tømning af dagrenovation på de enkelte beboeres adresser. Kommunen har ansvaret for dagrenovationen, hvis det udvikler sig til en sundhedsskadelig situation, og konsekvensen kan derfor blive, at kommunen foretager tømning af dagrenovation på beboernes regning.

Det kan derfor konkluderes, at personer, hvis adresser konkret er nævnt i Arbejdstilsynets påbud, og hvor der er stillet direkte krav til de pågældende, kan anses for klageberettiget til Arbejdstilsynets klagenævnet, selvom påbuddet er adresseret til en anden.

Begrundelsen herfor er, at beboerne har en væsentlig, individuel og retlig interesse i Arbejdstilsynets påbud, da de i sidste ende skal sørge for, at stederne hvor manuel håndtering udføres, skal være fuldt forsvarligt indrettet for at undgå unødigt fysisk belastning for de ansatte ved vognmanden.

# Hjemvisning

*Af fuldmægtig Per B. Pedersen,  
Arbejds miljøklagenævnets sekretariat*

Når en klageinstans som Arbejds miljøklagenævnet skal afgøre en sag, er der forskellige muligheder. Hvis de formelle betingelser ikke er opfyldt, afvises sagen. Dette er fx tilfældet ved en overskridelse af klagefristen, eller hvis klager ikke er klageberettiget.

Er de formelle betingelser opfyldt, tages der stilling til klagen og Arbejdstilsynets afgørelse. Enten fastholdes afgørelsen, eller også omgøres den helt eller delvist.

Omgørelsen kan ske på flere måder. Når Arbejds miljøklagenævnet finder, at der ikke er hjemmel i loven til en afgørelse, bliver denne annulleret. Dette var fx tilfældet i en sag, hvor Arbejdstilsynet tilsidesatte en bedriftssundhedstjenestes fastsættelse af gebyr med henvisning til intentionerne i arbejdsmiljølovgivningen. Denne form for omgørelse forekommer relativt sjældent, jf. nævnets j. nr. 2000-10-

0011. Sagen er refereret i denne årsberetnings afsnit "Udvalgte nævnsafgørelser fra året".

Arbejds miljøklagenævnet kan også ændre Arbejdstilsynets afgørelse. En ændring medfører, at nævnets afgørelse træder i stedet for Arbejdstilsynets. Denne reaktion bruges typisk, når nævnet finder, at der nok er hjemmel til en afgørelse, men at afgørelsen efter et konkret skøn er forkert, fx når der i en vejledning til et påbud angives et niveau for efterkommelse, som efter nævnets opfattelse er forkert.

Endelig kan Arbejds miljøklagenævnet hjemvise en sag til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Nævnet har i år 2000 valgt denne løsning i næsten halvdelen af de sager, som blev omgjort.

Hjemvisning vælges gerne, når Arbejds miljøklagenævnet ellers ville komme til at træffe afgørelse som

første instans. Det kan være, fordi der er fremkommet nye oplysninger, som ændrer meget på grundlaget for Arbejdstilsynets afgørelse, eller fordi nævnet finder, at tilsynets afgørelse lider af væsentlige formelle mangler. Manglerne kan være, at der ikke er henvist til korrekte retsregler, eller at der mangler oplysninger, som underbygger Arbejdstilsynets vurdering.

Træffer nævnet afgørelse som første instans, mister klageren muligheden for behandling i to instanser, som ellers fremgår af arbejdsmiljøloven.

Når en sag hjemvises, skal der træffes en ny afgørelse af Arbejdstilsynet. Arbejds miljøklagenævnet tilsidesætter så at sige Arbejdstilsynets afgørelse, men pålægger samtidig tilsynet at træffe en ny afgørelse over for klageren. I nogle tilfælde står der direkte i Arbejds miljøklagenævnets afgørelse anvisninger på

hvilke retningslinier, Arbejdstilsynet bør anvende ved denne behandling. I andre tilfælde fremgår det indirekte af begrundelsen for afgørelsen.

Arbejdstilsynet er ikke bundet af disse retningslinier ved den nye afgørelse, men ses der bort fra retningslinierne, vil klagerne formentlig klage igen.

#### *Konkrete eksempler på hjemvisninger i år 2000*

Arbejds miljøklagenævnet behandlede tre sager, hvor Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til muligheden for at dispensere.

I de to af sagerne var der tale om påbud om sikkerhedsorganisation til henholdsvis et menighedsråd og en rengøringsvirksomhed, jf. nævnets j. nr. 1999-10-0122 og 1999-10-0070. J. nr. 1999-10-0122 er refereret i denne årsberetning

afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

Klagerne havde ikke bedt om dispensation, men nævnet fandt, at der i begge tilfælde forelå sådanne særlige forhold, at sagerne lagde op til behandling af muligheden for dispensation. I den relevante bekendtgørelse er der således en adgang til at dispensere fra bestemmelserne om sikkerhedsorganisation.

Nævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at klagerne efter gældende regler var forpligtet til at oprette en sikkerhedsorganisation, men hjemviste sagen til fornyet behandling med inddragelse af muligheden for dispensation.

I den tredje sag tiltrådte Arbejds miljøklagenævnet Arbejdstilsynets afgørelse om, at en passage i en revisionsgrav i en synshal ikke kunne anvendes som forsvarlig

nødudgang. Da klager tydeligt havde bedt om dispensation, blev dette spørgsmål hjemvist, jf. nævnets j. nr. 2000-10-0029. Sagen er refereret i denne årsberetnings afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

I en anden sag klagede nogle sikkerhedsrepræsentanter over, at Arbejdstilsynet havde ophævet sit eget påbud om velfærdsforanstaltninger, fordi tilsynet efterfølgende fandt påbudet uklart, jf. nævnets j. nr. 2000-10-0013. Sagen er refereret i denne årsberetnings afsnit ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i ophævelsen, men fandt, at Arbejdstilsynet burde have truffet en ny afgørelse. Sagen blev derfor hjemvist til fornyet behandling.

Arbejdstilsynet afviste at behandle en anmeldelse fra en ansat med

henvisning til en intern instruks. Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, så tilsynet kunne træffe en ny afgørelse med en fyldestgørende begrundelse med hjemmel i arbejdsmiljøloven.

Arbejds miljøklagenævnet har i andre afgørelser hjemvist sager, fordi der manglede oplysninger. Nævnet kan i denne situation – og gør det også tit – vælge selv at indhente oplysningerne enten direkte fra klageren eller via Arbejdstilsynet.

I visse situationer er det dog mest hensigtsmæssigt at hjemvise sagen, fx fordi det kan forudses, at grundlaget for sagen med de nye oplysninger vil ændre sig væsentligt. I dette tilfælde kan der spares tid ved at hjemvise sagen på et tidligt tidspunkt. Det kan også dreje sig om en kombination af oplysninger og faglig vurdering, som bedst kan foretages af Arbejdstilsynet.



# Reaktionsvalg – påbud eller vejledning

*Af fuldmægtig Lone Clausen,  
Arbejds miljøklagenævnets sekretariat*

Arbejds miljøklagenævnet behandler klager over afgørelser, der er truffet af Arbejdstilsynet efter de regler, der er gældende i arbejdsmiljøloven. Dette betyder, at nævnet behandler klager over de konkrete påbud, der gives til virksomheder om at træffe arbejdsmiljømæssige foranstaltninger.

Der kan rejses det spørgsmål, om nævnet har kompetence til at behandle klage over, at Arbejdstilsynet i en konkret situation vælger at give påbud og ikke nøjes med eksempelvis at vejlede virksomheden om, hvilke krav der stilles efter arbejdsmiljøloven. Der vil her være tale om en klage over den reaktionsform, som Arbejdstilsynet vælger i en konkret situation i anledning af konstaterede arbejdsmiljøproblemer.

Efter arbejdsmiljøloven skal Arbejdstilsynet kontrollere, at arbejdsmiljølovgivningen overhol-

des, og Arbejdstilsynet skal vejlede virksomhederne om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Det er ikke nærmere reguleret i lovgivningen, hvornår Arbejdstilsynet skal ”nøjes med” at vejlede om arbejdsmiljølovens regler og hvornår Arbejdstilsynet skal afgive konkrete påbud.

Vurderingen af, om der skal gives et påbud til en virksomhed i en konkret situation indeholder en vurdering af, om arbejdsmiljøloven giver hjemmel til, at der kan gives påbud. Ved behandlingen af en klage over reaktionsform er det nødvendigt at se på sagens materielle indhold for at kunne vurdere, om et påbud er den rigtige reaktionsform. Det er altså nødvendigt at se på, om de konstaterede arbejdsmiljøforhold er i strid med arbejdsmiljøloven, og det er nødvendigt at efterprøve, om det skøn, som Arbejdstilsynet har udøvet ved vurderingen heraf, er korrekt.

Nævnet har derfor kompetence til at behandle klager over, at Arbejdstilsynet har valgt påbudsformen over for en virksomhed i en konkret situation.

Nævnet kan imidlertid ikke vurdere, om udstedelse af påbud er en hensigtsmæssig måde at gennemføre krav om arbejdsmiljøforanstaltninger på, da dette kan være en politisk eller ressourcemæssig afvejning, som nævnet ikke har kompetence til at foretage. Nævnet skal som myndighed alene tage stilling til, om en konkret afgørelse har hjemmel i arbejdsmiljølovgivningen og om den forvaltningsmæssigt lever op til de krav, der gælder efter forvaltningsretten.

*Nævnets behandling af en konkret sag om reaktionsvalg*

I en konkret sag, der blev forelagt for nævnet, j. nr. 2000-10-0024, der er omtalt i denne årsberetning



under afsnittet ”Udvalgte nævnsafgørelser fra året”, havde Arbejdstilsynet vurderet, at ansatte i en rengøringsvirksomhed blev udsat for unødige fysiske belastninger ved arbejdet. Der var i første omgang klaget såvel over påbudets indhold som over Arbejdstilsynets valg af reaktionsformen påbud. Klagen over påbudets indhold blev senere frafaldet.

Virksomheden var altså enig i, at der skulle træffes arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, og var også i gang med at finde løsninger.

Begrundelsen for klagen var netop, at virksomheden allerede havde truffet beslutninger, som ville medføre ændringer i arbejdsmiljøforholdene. Virksomheden mente derfor, at Arbejdstilsynets afgørelse om at give påbud var overflødig, og at Arbejdstilsynet i stedet burde have indgået i en konstruktiv dialog med virksomheden om løsningen af arbejdsmiljøproblemerne.

Virksomheden i den nævnte sag kritiserede Arbejdstilsynet for at vælge påbudsinstrumentet i stedet for at støtte op om virksomhedens egenindsats vedrørende arbejdspladsvurdering (APV), og virksomheden fandt Arbejdstilsynets håndtering af sagen stærkt demotiverende. Virksomheden var nemlig i gang med at lave APV, uden at der dog var en færdig APV for det pågældende arbejde.

Nævnet fandt i den omtalte sag, at Arbejdstilsynets valg af reaktionsformen påbud i anledning af de konstaterede arbejdsmiljøproblemer i virksomheden var i overensstemmelse med såvel arbejdsmiljøloven som Arbejdstilsynets praksis på området.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet efter arbejdsmiljølovens § 77, stk. 1 kan påbyde, at forhold, der strider mod arbejdsmiljølovgivningen skal bringes i orden straks

eller inden en frist. Nævnet lagde også vægt på, at arbejdsmiljøloven ikke i øvrigt regulerer, hvornår Arbejdstilsynet skal vejlede og hvornår Arbejdstilsynet skal reagere med et påbud.

Arbejdstilsynets interne cirkulære, At-cirkulæreskrivelse nr. 6/1988 (kontrolcirkulæret), beskriver nærmere, hvornår Arbejdstilsynet skal reagere med et påbud. Det fremgår heraf, at den lokale Arbejdstilsynsafdeling skal vurdere, om der skal reageres med påbud eller vejledning til virksomheden, når den finder arbejdsmiljømæssige forhold, der bør ændres.

Det fremgår videre af cirkulæret, at påbud skal og må kun gives i de tilfælde, hvor den lokale Arbejdstilsynsafdeling – på baggrund af Arbejdstilsynets overordnede prioritering og efter en vurdering af de konkrete arbejdsmiljømæssige forhold – finder, at en tilsidesættelse

af påbudet skal medføre retslig tiltale.

Nævnet fandt i den nævnte sag, at afgivelse af påbud lå inden for det område, hvor Arbejdstilsynet efter egen praksis giver påbud.

Arbejdstilsynet har som andre myndigheder en forpligtelse til at behandle alle virksomheder ens, den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning. Endvidere gælder der forvaltningsretligt et princip om proportionalitet, det vil sige, at den reaktionsform, der er mindst indgribende til opfyldelse af målet, skal vælges.

Nævnet vil altid undersøge, om disse forvaltningsmæssige krav til Arbejdstilsynet som myndighed, er opfyldt i konkrete sager, hvor klagen omfatter spørgsmålet om reaktionsvalg.

I den nævnte sag rekvirerede nævnet en intern instruks, der var udarbejdet til brug for den indsats, som påbudet var givet i forbindelse med. Nævnet vurderede, at påbudet var afgivet i overensstemmelse med instruks, og at virksomheden derfor var blevet stillet på samme måde, som andre virksomheder, der var omfattet af indsatsen. Den forvaltningsretlige lighedsgrundsætning var dermed opfyldt.

Nævnet fandt videre i den konkrete sag, at den skønsmæssige afvejning, der lå til grund for afgivelse af påbud i den konkrete situation, ikke stred mod det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip, altså at der skal vælges den reaktion, der er mindst indgribende for virksomheden til opfyldelse af målet – forbedring af arbejdsmiljøforholdene.



# Udvalgte nævnsafgørelser fra året

# Indledning

---

Arbejdsmiljøklagenævnet har i løbet af 2000 truffet afgørelse i 82 sager. I dette kapitel omtales et udvalg af disse afgørelser i resuméform sammen med en gengivelse af de mest relevante bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen.

Nogle afgørelser er taget med på grund af deres principielle indhold, mens andre afgørelser er taget med for at vise bredden af nævnets arbejde i 2000.

## Etablering af sikkerhedsorganisation

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte et påbud om, at en kommune skulle oprette flere sikkerhedsgrupper i hjemmeplejen, men ophævede en del af påbudet, der vedrørte sikkerhedsorganisationens arbejde.**

En kommunal hjemmepleje var der 3 sikkerhedsgrupper, og der blev givet påbud om oprettelse af yderligere 6 grupper svarende til hjemmeplejens 7 distrikter med hver sin leder samt 2 aftenhold. Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at der skulle oprettes yderligere 6 sikkerhedsgrupper. Nævnet lagde ved denne vurdering vægt på, at der ikke var forhold, som kunne begrunde en fravigelse af reglerne, samt at de ansatte også på aftenholdene skulle have mulighed for at komme i kontakt med sikkerhedsgruppen. Nævnet ophævede samtidig et påbud om, at sikkerhedsorganisationens medlemmer skulle deltage i kort-

lægning af arbejdsmiljøforholdene og i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, da der allerede var procedurer i sikkerhedsorganisationens arbejde, der tilgodeså disse forhold.

*(j.nr. 1999-10-0124)*

# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

§ 6, stk. 3. De ansatte skal vælge en sikkerhedsrepræsentant for hver afdeling eller hvert arbejdslederområde til at indtræde i sikkerhedsgruppen og repræsentere sig i spørgsmål om de ansattes sikkerhed og sundhed.

**Bekendtgørelse nr. 10 af  
6. januar 2000 om virksom-  
hedernes sikkerheds- og sund-  
hedsarbejde.**

§ 3. Ved arbejde, der helt eller delvist udføres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde, skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres, når en arbejdsgiver har 5 eller flere beskæftiget på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode af en vis varighed.

§ 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.

§ 7, stk. 5. Hvor arbejdet mere regelmæssigt foregår i holddrift, skal der normalt oprettes en sikkerhedsgruppe for hvert skiftehold. Flere afdelinger eller arbejdsområder kan organiseres i en fælles gruppe, jf. stk. 2 og 3 og § 21.



## Etablering af sikkerhedsorganisation

**Arbejds miljøklagenævnet hjemviste en sag om oprettelse af sikkerhedsorganisation til fornyet behandling i Arbejdstilsynet, da nævnet fandt, at Arbejdstilsynet skulle tage stilling til muligheden for at give dispensation.**

Et menighedsråd havde fået påbud fra Arbejdstilsynet om etablering af sikkerhedsorganisation i en kirke, hvor der var 5 ansatte. Nævnet var enig i, at menighedsrådet var forpligtet til at oprette en sikkerhedsorganisation i kirken. Nævnet fandt imidlertid, at der forelå særlige forhold, der lagde op til en behandling af muligheden for at meddele dispensation. Nævnet hjemviste på denne baggrund sagen til behandling af dispensationsspørgsmålet i Arbejdstilsynet. Nævnet lagde ved denne vurdering vægt på, at 3 af de ansatte kun arbejdede

få timer ugentligt samtidig med, at der var tale om så forskelligartet beskæftigelse som gravearbejde og korsang/orgelspil.  
(j.nr. 1999-10-0122)





# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

**§ 6, stk. 2.** I virksomheder med 5 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

**Bekendtgørelse nr. 10 af  
6. januar 2000 om virksom-  
hedernes sikkerheds- og sund-  
hedsarbejde.**

**§ 2, stk. 1.** I virksomheder med 5 ansatte og derover, jf. dog § 51, skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.

**§ 2, stk. 2.** Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens § 23 og § 24, medregnes, jf. stk. 1.

**§ 47.** Direktøren for Arbejdstilsynet kan for fag og faglige områder eller enkeltvirksomheder, hvor særlige forhold foreligger, tillade fravigelser fra enkelte bestemmelser i bekendtgørelsen, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt og i det omfang, det er foreneligt med direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed under arbejdet.

## Arbejdslederbegrebet

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om, at tandlæger ikke kunne anses som arbejdsledere for klinikassistenter alene i kraft af deres stilling og derfor havde valgret og var valgbare som sikkerhedsrepræsentanter.

Arbejdstilsynet havde truffet afgørelse om, at tandlæger, der instruerede klinikassistenter i forbindelse med tandbehandling på en kommunal tandlægeklinik, ikke kunne anses som arbejdsledere. Der var ansat en ledende tandlæge, der var valgt som arbejdslederrepræsentant i sikkerhedsgruppen. Denne tandlæge indtog en ledende stilling i forhold til såvel tandlæger som klinikassistenter og måtte anses for at lede og føre tilsyn med arbejdet. Nævnet fandt, at tandlægerne ikke kunne anses for arbejdsledere i arbejdsmiljølovens forstand, og at tandlægerne således havde valgret og var valgbare som sikkerhedsrepræsentanter. (J. nr. 2000-10-0041)



# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

§ 24. Ved arbejdsleder forstås den, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf.

§ 25. Arbejdslederen skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

**Bekendtgørelse nr. 10 af  
6. januar 2000 om virksom-  
hedernes sikkerheds- og sund-  
hedsarbejde.**

§ 25, stk. 2. Valg af sikkerhedsrepræsentant foretages af samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser i virksomheden, afdelingen eller arbejdsområdet eller på det midlertidige arbejdssted. Virksomhedsledere og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.



## Kontingentspolitik i en bedriftssundhedstjeneste (BST)

**Arbejds miljøklagenævnet ophævede en afgørelse fra Arbejdstilsynet om en bedriftssundhedstjenestes kontingentspolitik. Nævnet fandt, at der ikke var hjemmel til en sådan afgørelse.**

En bedriftssundhedstjeneste (BST) tilbød virksomheder medlemskab til en pris af kr. 1000 uanset antal ansatte. Ydelser fra BST'en kostede timetakst. Arbejdstilsynet fandt, at denne kontingentspolitik var i strid med intentionerne i arbejdsmiljølovgivningen, da der forelå et økonomisk incitament til ikke at bruge BST. Arbejdstilsynet meddelte derfor BST'en, at den snarest skulle bringe sin kontingentspolitik i overensstemmelse med praksis på området. BST'en mente, at dens bestyrelse havde ret til suverænt at fastsætte kontingentet. Nævnet ophævede afgørelsen, da der ikke var hjemmel i arbejdsmiljølovgivningen til et indgreb af denne karakter overfor BST'en som

privat virksomhed, og nævnet bemærkede, at en afgørelse, hvorefter en privat virksomhed fratages retten til frit at prisfastsætte sine ydelser, ikke alene kan begrundes i intentionerne bag arbejdsmiljøloven.

*(j. nr. 2000-10-0011)*

# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

**§ 13, stk. 4.** Arbejdsministeren kan fastsætte regler om bedrifts-sundhedstjenestens opbygning, opgaver, funktion og finansiering. Dette gælder såvel bedriftssundhedstjenester efter stk. 1 og 2 som bedriftssundhedstjenester, der etableres frivilligt. Bedriftssundheds-tjenestens opgaver kan udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomhederne. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedernes arbejdsmiljø-spørgsmål.



## Vurdering af renovationssystem

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om, at en kommunes renovationssystem ikke var i strid med arbejdsmiljøloven.**

Arbejdstilsynet havde vurderet, at et renovationssystem ikke var i strid med arbejdsmiljøloven, uanset det anvendte materiel ikke levede op til angivelserne i en intern instruks, At-cirkulæreskrivelse 10/1990. Nævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering af, at de samlede belastninger var små, da der var langt mellem afhentningsstederne, og affaldet blev anbragt tæt på afhentningsstedet. Nævnet var derfor enig i, at der ikke kunne gives påbud i den konkrete situation. Nævnet bemærkede, at cirkulæret var et fortolkningsbidrag i forhold til gældende regler, men at cirkulæret ikke i sig selv kunne give hjemmel til en afgørelse.  
(J.nr. 1999-10-0078)



# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

§ 33, stk. 1. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**Bekendtgørelse nr. 867 af  
13. oktober 1994 om arbejdets  
udførelse**

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

§ 17. 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, og fastsatte grænser skal overholdes.

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

§ 3, stk. 1. Arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

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

## Sikkerhedsfodtøj

**Arbejds miljøklagenævnet tilrå-  
de et påbud om sikkerhedsfodtøj.**

Ved besøg i en ferskvareterminal gav Arbejdstilsynet påbud om brug af sikkerhedsfodtøj, da der ikke var adskillelse mellem gående og kørende trafik, og paller og kasser blev håndteret manuelt. Nævnet fandt, at der var fare for de ansattes sikkerhed ved den måde, arbejdet var tilrettelagt på. Nævnet fandt dog ikke grundlag for et påbud om sikkerhedsfodtøj til truck- og elhesteførere, som kun kortvarigt stod af køretøjet. Nævnet bemærkede endvidere, at kravet om sikkerhedsfodtøj kunne bortfalde, hvis arbejdet blev tilrettelagt og udført uden risiko for fodskader. (J.nr. 1999-10-0104)





# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

**§ 38, stk. 1.** Arbejdet skal planlæg-  
ges, tilrettelægges og udføres såle-  
des, at det sikkerheds- og sund-  
hedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**Bekendtgørelse nr. 746 af  
28. august 1992 om brug af  
personlige værnemidler**

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



## Advarselsklæder på havnekaj

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte påbud om, at ansatte beskæftiget med lastning og losning skulle bære advarselsklæder i klasse 3.**

Ved besøg på en havnekaj konstaterede Arbejdstilsynet, at de ansatte var udsatte for fare, da området var stærkt trafikeret, og den kørende og gående færdsel ikke var adskilt. Arbejdstilsynet påbød, at de ansatte skulle bære advarselsklæder i klasse 3. Nævnet tiltrådte påbuddet, og nævnet lagde ved sin vurdering vægt på, at kørende og gående ikke var adskilt, og at arbejdet blev udført på alle tider af døgnet og i al slags vejr. Nævnet kritiserede langsom sagsbehandling hos Arbejdstilsynet.

*(J. nr. 1999-10-0117)*



# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 38, stk. 1. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

## **Bekendtgørelse nr. 746 af 28. august 1992 om brug af personlige værnemidler**

§ 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.

§ 5, stk. 1. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de personlige værnemidler, der anvendes, er i overensstemmelse med bestemmelserne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om sikkerhedskrav m.v. til personlige værnemidler, herunder at de er EF-mærket.

§ 5, stk. 2, nr. 1. Endvidere skal arbejdsgiveren sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid yder den tilsigtede beskyttelse og ikke medfører unødige gener.

§ 5, stk. 2, nr. 4. Endvidere skal arbejdsgiveren sørge for, at de anvendte personlige værnemidler til enhver tid er egnede til brug under de eksisterende forhold på arbejdsstedet.

## Fysiske belastninger ved rengøringsarbejde

**Arbejds miljølagenævnet tiltrådte et påbud om nedbringelse af fysiske belastninger ved rengøringsarbejde, idet nævnet dog fandt, at påbudet delvist var efterkommet.**

En rengøringsvirksomhed, der udførte rengøring på fremmed grund, fik påbud om at nedbringe fysiske belastninger ved bæring af spande med vand og påfyldning/tømning af spande med 6-7 l vand, der blev båret mellem bygninger og op på 1. sal. Nævnet fastholdt påbudet, men fandt, at den del af påbudet, der vedrørte påfyldning af spande og bæring af spande mellem bygninger, var efterkommet med foranstaltninger (indførelse af rengøringsvogne), der allerede var truffet. Nævnet kunne ikke i øvrigt på baggrund af de foreliggende oplysninger vurdere, om påbudet var efterkommet ved indførelse af en ny arbejdsmetode. Nævnet henviste til, at virksomheden havde metode-

frihed til efterkommelse af påbudet. Nævnet udtrykte kritik af, at Arbejdstilsynet ikke kontaktede virksomheden, hvor rengøringen blev foretaget, inden påbudsafgivelsen under henvisning til arbejdsmiljølovens § 20.

(J. nr. 1999-10-0109)

# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 20, stk. 1. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftigede på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

§ 38, stk. 1. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

## **Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse**

§ 7, stk. 1. Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have

indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

§ 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 uhensigtsmæssige 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.



## Sundhedsskadelige belastninger ved ensidigt gentaget arbejde

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte et påbud om at træffe effektive foranstaltninger til at nedbringe eller fjerne de sundhedsskadelige belastninger af kroppens led, muskler og sener.**

Arbejdstilsynet påbød en virksomhed indenfor fiskeindustrien at træffe effektive foranstaltninger til at nedbringe eller fjerne de sundhedsskadelige belastninger af kroppens led, muskler og sener ved arbejdet med afnakning og sadling af fisk. Arbejdstilsynet angav, at påbudet kunne anses for efterkommet, hvis de ansatte ikke udførte ensidigt gentaget arbejde i mere end højst 2/3 af arbejdstiden samtidig med, at de forværende faktorer reduceredes. Nævnet lagde vægt på, at der ved arbejdet var tale om højrepetitivt ensidigt gentaget arbejdet, der foregik under relativ stor kraftanstrengelse, og at det stort set foregik hele arbejdsdagen. Endvidere lagde nævnet vægt på, at

der ikke var variation i arbejdet, da de 2 jobfunktioner belastede samme muskelgruppe. Jobrotation medførte ikke en sådan afgørende forskel i bevægelsesmønsteret, at belastningen derved blev nedsat. (*J. nr. 1999-10-0127*)



# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

§ 38, stk. 1. Arbejdet skal planlæg-  
ges, tilrettelægges og udføres såle-  
des, at det sikkerheds- og sund-  
hedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**Bekendtgørelse nr. 867 af  
13. oktober 1994 om arbejdets  
udførelse**

§ 7, stk. 1. Arbejdet skal i alle led  
udføres sikkerheds- og sundheds-  
mæssigt fuldt forsvarligt ud fra  
både en enkeltvis og samlet vurde-  
ring af de forhold i arbejdsmiljøet,  
som på kort eller lang sigt kan have  
indvirkning på den fysiske eller  
psykiske sundhed.

§ 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 pau-  
ser og begrænset arbejdstid for det-  
te arbejde. Samme krav kan stilles,  
hvor der anvendes særligt arbejdstøj  
og personlige værnemidler.

§ 17. Unødige fysiske belastninger  
samt uhensigtsmæssiges arbejdsstil-  
linger 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.

## Fugefræsning fra stillads

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte et påbud om anvendelse af egnede stilladser med mulighed for hensigtsmæssige arbejdsstillinger.**

Arbejdstilsynet havde på en byggeplads konstateret, at der blev fuget gavle fra stilladser med faste dæk. Der blev udført arbejde under knæhøjde og over skulderhøjde i stærkt belastende arbejdsstillinger. Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om, at der skulle anvendes et egnet stillads, samt at arbejdsstillingerne skulle forbedres, fx ved at stilladset blev forsynet med brede konsoldæk, som blev flyttet i takt med, at arbejdet skred frem.

*(J. nr. 2000-10-0037, der henvises om sagen også til j. nr. 2000-10-0032, der er refereret under afsnittet "Opsættende virkning").*





# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 38, stk. 1. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

§ 45, stk.1. Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

## **Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse**

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

§ 7, stk.1. Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

§ 17. Unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssiges 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. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler**

§ 5, stk. 1 Et teknisk hjælpemiddel, der anvendes ved udførelsen af et arbejde, skal være egnet eller tilpasset hertil, så anvendelsen er sik-

kerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig.

§ 5, stk. 2. Valget af et teknisk hjælpemiddel skal ske under hensyn til de forhold, hvorunder det skal anvendes, samt de risici, der måtte opstå ved anvendelsen af det pågældende hjælpemiddel.

§ 5, stk. 3. Ved efterkommelsen af gældende krav vedrørende anvendelsen af et teknisk hjælpemiddel skal der i fuldt omfang tages hensyn til den pågældende arbejdsplads og til arbejdsstillingen under anvendelsen samt øvrige ergonomiske forhold.

## Skriftlig arbejdspladsvurdering

**Arbejds miljølagenævnet tiltrådte et påbud om, at der skulle udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV), der var tilgængelig på virksomheden.**

Arbejdstilsynet konstaterede ved et besøg på virksomheden, at der ikke forelå en APV. Virksomheden anførte, at der var udarbejdet APV, men at denne ikke var tilgængelig på grund af nedbrud af software. Nævnet tiltrådte påbudet, og henviste til, at der skulle foreligge en APV i skriftlig form, der var tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som grundlag for en hurtig og effektiv løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der var konstateret i virksomheden.

*(J. nr. 2000-10-0008)*



# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 15 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år.

## **Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse**

§ 4, stk. 2. Den under planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet foretagne vurdering skal, i den udstrækning den har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, foreligge i skriftlig form, jf. dog stk. 3.

## Psykisk arbejdsmiljø – hjemvisning

**Arbejds miljøklagenævnet hjemvis- te en afgørelse om afslag på at realitetsbehandle en anmeldelse af psykiske arbejdsmiljøproble- mer til fornyet behandling i Arbejdstilsynet.**

Arbejdstilsynet havde afvist at realitetsbehandle en anmeldelse om psykiske arbejdsmiljøproblemer fra nogle ansatte i en virksomhed. Begrundelsen for afgørelsen var alene en henvisning til en intern instruks, der fastslog, i hvilket omfang Arbejdstilsynet behandle sager om psykisk arbejdsmiljø uden henvisning til hjemmel i arbejdsmiljølovgivningen. Nævnet fandt, at afgørelsen var ufyldstgørende begrundet, og at begrundelsen ikke var tilstrækkelig til at opfylde forvaltningslovens krav. (J. nr. 2000-10-0023)



# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

§ 38, stk. 1. Arbejdet skal planlæg-  
ges, tilrettelægges og udføres så-  
ledes, at det sikkerheds- og sund-  
hedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**Bekendtgørelse nr. 867 af  
13. oktober 1994 om arbejdets  
udførelse**

§ 7, stk. 1. Arbejdet skal i alle led  
udføres sikkerheds- og sundheds-  
mæssigt fuldt forsvarligt ud fra  
både en enkeltvis og samlet vurde-  
ring af de forhold i arbejdsmiljøet,  
som på kort eller lang sigt kan have  
indvirkning på den fysiske eller  
psykiske sundhed.

**Forvaltningsloven, lov nr. 571  
af 19. december 1985**

§ 24, stk. 1. En begrundelse for en  
afgørelse skal indeholde en henvis-  
ning til de retsregler, i henhold til  
hvilke afgørelsen er truffet. I det  
omfang, afgørelsen efter disse regler  
beror på et administrativt skøn,  
skal begrundelsen tillige angive de  
hovedhensyn, der har været be-  
stemmende for skønsudøvelsen.

§ 24, stk. 2. Begrundelsen skal  
endvidere om fornødent indeholde  
en kort redegørelse for de oplys-  
ninger vedrørende sagens faktiske  
omstændigheder, som er tillagt  
væsentlig betydning for afgørelsen.

## Recirkulation af procesluft

**Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte et påbud til et hospital om, at der ikke måtte ske recirkulation af udsuget luft i forbindelse med operationer, hvor der anvendtes el-kirurgi, og hvor udsuget var placeret på el-kirurgiinstrumentet.**

Klagen var begrundet i, at det anvendte udstyr var praktisk anvendeligt for kirurgen, i modsætning til andet eksisterende udstyr, og at røgen filtreredes før recirkulation. Nævnet lagde vægt på, at der ved el-kirurgi udvikles røg, der giver kraftige lugtgener og udgør en potentiel risiko for infektioner, samt at røgens sammensætning var ukendt. Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var et forbud i lovgivningen mod recirkulation af udsuget luft fra procesventilation. Nævnet forlængede efterkommelsesfristen, for at hospitalet kunne få tid til at finde en teknisk brugbar løsning, som kunne etableres i

sommerferieperioden, hvor der var nedgang i antal operationer.  
(*J. nr. 2000-10-0001*)



## Recirkulation af procesluft

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte et påbud om, at der ikke måtte ske recirkulation af udsuget luft fra en bogbinderimaskine.**

En bogbinderivirksomhed recirkulerede udsugningsluften fra en fræsemaskine gennem et filterposesystem. Arbejdstilsynet kunne ikke acceptere denne løsning, da virksomheden ikke kunne dokumentere, at den tilbageførte luft havde samme kvalitet som udeluft. Virksomheden havde ladet gennemføre en undersøgelse, der viste, at der kunne måles papirstøv i luften, dog under grænseværdien for organisk støv. Virksomheden klagede med henvisning til, at maskinen kun blev benyttet få timer hver 14. dag, og at støvmængden var meget lille, og støvet ikke var respirabelt. Nævnet tiltrådte påbuddet med henvisning til, at støvpartikler kunne passere gennem filtret, og at dette medførte en unødigt sundhedsskadelig påvirkning af de ansatte. At

maskinen kun blev benyttet ganske lidt, og den målte støvmængde var lille, ændrede ikke nævnets opfattelse af, at der ikke måtte ske recirkulation.

*(J. nr. 2000-10-0007, der henvises om sagen også til j. nr. 2000-10-0035, der er refereret under afsnittet "Efterkommelsesfrist").*



# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

§ 42, stk. 1. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt for- svarligt.

**Bekendtgørelse nr. 1163 af  
16. december 1992 om faste  
arbejdssteders indretning**

§ 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 luft- forurening, 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.

§ 35, stk. 3. Den udsugede luft må ikke føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler.

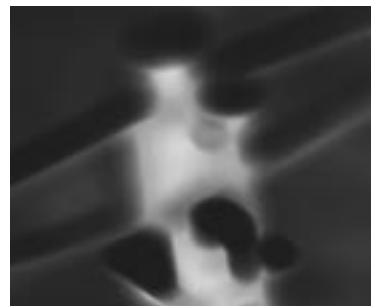


## Ventilation i vaskehal

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte påbud om, at udstødning fra busser i tomgang skulle fjernes ved kilden.**

Arbejdstilsynet konstaterede under et besøg i en klargøringshal for busser, at busserne holdt i tomgang i hallen, der var tung af dieseludstødning, og at der ikke var udsugning direkte på udstødningen. Arbejdstilsynet påbød, at udstødningsgasserne skulle fjernes ved mekanisk udsugning så vidt muligt ved kilden. Uanset klager anførte, at luften i hallen med det eksisterende ventilationssystem blev udskiftet 3 gange i timen, fandt nævnet under hensyn til forureningsgraden i hallen og udstødningsgassernes farlighed, at gasserne skulle fjernes ved kilden.

*(J. nr. 2000-10-0005)*



# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 42, stk. 1. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt for- svarligt.

## **Bekendtgørelse nr. 1163 af 16. december 1992 om faste arbejdssteders indretning**

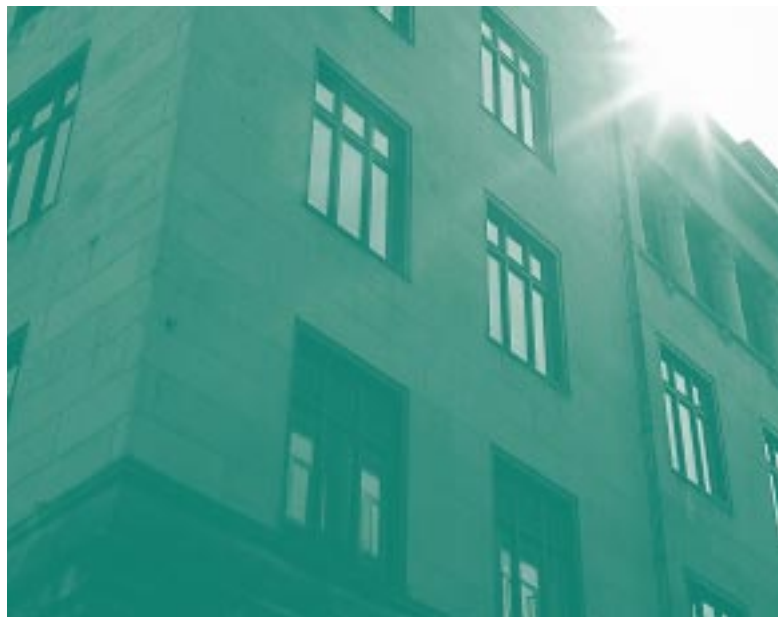
§ 35, stk. 1. Hvis det ikke kan hindres, at der ved en arbejdsproces sker udvikling af luftarter, støv eller lignende, der er sundhedsskadelige eller eksplosive, eller udvikling af røg, mikroorganismer, aerosoler, ildelugt eller anden generende luft- forurening, skal der etableres en mekanisk udsugning,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



## Krav til nødudgang i autoværksted

**Arbejds miljøklagenævnet tilrå-  
de en afgørelse om, at en smal  
passage i en revisionsgrav ikke  
opfyldte kravene til nødudgang.  
Delvis hjemvisning på grund af  
manglende stillingtagen til dis-  
pensationsanmodning.**

Arbejdstilsynet traf afgørelse om, at en passage i form af et hul på 1 x 1 meter, hvor den ansatte skulle kravle 2 meter ind og derefter flytte en rist, ikke opfyldte kravene til en nødudgang. Nævnet var enig i, at passagen ikke var af en tilstrækkelig størrelse. Endvidere fandt nævnet, at der var nærliggende risiko for, at risten i værkstedet kunne spærres af personer, inventar og lignende således, at det ikke var muligt at komme op. Nævnet udtrykte kritik af, at Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til en anmodning om dispensation, som var klart og tydeligt anført i klagen og hjemviste sagen for så vidt angik anmodningen om dispensation. (*J. nr. 2000-10-0029*)



# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

§ 42, stk. 1. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt for- svarligt.

**Bekendtgørelse nr. 1163 af  
16. december 1992 om faste  
arbejdssteders indretning**

§ 16, stk. 1. Afhængig af arbejdets art og forholdene i øvrigt skal der være et tilstrækkeligt antal flugtveje og nødudgange af en sådan udfor- mning, dimension og placering, at der er en betryggende mulighed for, at alle på arbejdsstedet i en faresituation kan komme i sikker- hed i det fri eller til et sikkerheds- område.

§ 16, stk. 2. Såfremt det af sikker- hedsmæssige grunde er påkrævet, skal nødudgangsdøre eller -porte åbne i flugtreningen, og skal kun- ne åbnes på en nem og sikker måde uden brug af nøgle, og må ikke være forsynet med skyde- og dreje- døre.

§ 16, stk. 3. Flugtveje og nødud- gange skal holdes frit passable.

## Velfærdsforanstaltninger, ophævelse af påbud – hjemvisning

**Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en ophævelse af et tidligere afgivet påbud men hjemviste sagen til fornyet behandling.**

Arbejdstilsynet ophævede et tidligere afgivet påbud om velfærdsforanstaltninger ved en kommunes hjemmepleje, da påbudet led af væsentlige forvaltningsretlige mangler. En faglig organisation klagede over ophævelsen af påbudet. Nævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at påbudet ikke levede op til forvaltningslovens krav til en afgørelse, og nævnet fandt, at der var begået en række sagsbehandlingsfejl, herunder manglende partshøring, utilstrækkelig oplysning af sagen og manglende konkretisering af, hvad afgørelsen gik ud på. Nævnet fastholdt derfor ophævelsen af påbudet. Nævnet fandt imidlertid, at Arbejdstilsynet burde have truffet en ny afgørelse samtidig med eller umiddelbart efter ophævelsen af påbudet. Sagen

blev derfor hjemvist til fornyet behandling. Nævnet udtrykte kritik af Arbejdstilsynets sagsbehandling. (J. nr. 2000-10-0013)



# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 77, stk. 1. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.

## **Forvaltningsloven, lov nr. 571 af 19. december 1985**

§ 19, stk. 1. Kan en part i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan fastsætte en frist

for afgivelsen af den nævnte udtalelse.

§ 24, stk. 1. En begrundelse for en afgørelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet. I det omfang, afgørelsen efter disse regler beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

§ 24, stk. 2. Begrundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

## Kulde og træk i lagerhal

**Nævnet tiltrådte et påbud til en virksomhed om at træffe foranstaltninger mod træk- og kuldepåvirkninger inde i 3 store lagerbygninger samt ved porte og ramper. Nævnet fastslog, at virksomheden havde metodefrihed ved valg af efterkommelsesmetode.**

Arbejdstilsynet havde givet påbud til en virksomhed om effektive foranstaltninger mod udefra kommende træk- og kuldepåvirkninger ved arbejde i lagerbygninger og ved porte og ramper. Arbejdet bestod i tømning og læsning af lastbiler ved åbenstående porte. Klagen vedrørte primært efterkommelsen af påbudet, da virksomheden ikke fandt Arbejdstilsynets krav til foranstaltninger – portsluser - teknisk og praktisk mulige. Nævnet lagde vægt på, at arbejdet foregik ved åbenstående porte i en stor og uopvarmet lagerbygning, og at der var konstateret

en mærkbar træk- og kuldepåvirkning. Nævnet fandt påbudet delvist efterkommet. Nævnet tydeliggjorde, at virksomheden havde metodefrihed ved efterkommelsen af påbudet, når det blev sikret, at træk- og kuldepåvirkningerne blev nedbragt til et acceptabelt niveau i forhold til, hvad der var teknisk og praktisk muligt.

*(J.nr. 1999-10-0068)*





## REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

**§ 38, stk. 1.** Arbejdet skal planlæg-  
ges, tilrettelægges og udføres såle-  
des, at det sikkerheds- og sund-  
hedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**§ 42, stk. 1.** Arbejdsstedet skal  
indrettes således, at det sikkerheds-  
og sundhedsmæssigt er fuldt for-  
svarligt.

**Bekendtgørelse nr. 867 af  
13. oktober 1994 om arbejdets  
udførelse**

**§ 13, nr. 5.** Ved udførelsen af  
arbejdet skal det sikres, at klima-  
og belysningsforholdene er sikker-  
heds- og sundhedsmæssigt fuldt  
forsvarlige, under hensyntagen til  
det arbejde, der skal udføres. Der  
skal herunder træffes foranstalt-  
ninger til at beskytte de ansatte  
mod stærk hede eller kulde.

**Bekendtgørelse nr. 1163 af  
16. december 1992 om faste  
arbejdssteders indretning**

**§ 23.** Arbejdsrum skal under hen-  
syn til arbejdets art være forsvarligt  
isoleret mod udefra kommende  
fugt, kulde og varme samt mod støj  
og vibrationer.



## Kulde- og trækpåvirkninger ved arbejde under halvtag

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte et påbud til en virksomhed om at sikre, at arbejdet foregik i forsvarligt opvarmede rum. Nævnet ophævede samtidig et påbud om indretning af arbejdsrum med akustiske foranstaltninger.**

Arbejdstilsynet konstaterede ved besøg i en virksomhed, at der foregik arbejde med kantslibning udendørs under et halvtag.

Arbejdstilsynet påbød virksomheden at sikre, at arbejde med kantslibning foregik indendørs i forsvarligt opvarmede arbejdsrum, og at arbejdsrummet skulle indrettes med egnede akustiske foranstaltninger således, at støjbelastninger fra slibninger reduceredes. Nævnet tiltrådte, at arbejdet med kantslibning skulle foregå indendørs. Nævnet lagde vægt på, at arbejdet udendørs under et halvtag især om vinteren ville medføre kulde- og trækgener for de ansatte, og at der ikke forelå væsentlige årsager til, at

arbejdet foregik udendørs. Nævnet ophævede påbudet om akustiske foranstaltninger, idet arbejdet på tidspunktet for påbudet ikke foregik i det arbejdsrum, som påbudet omfattede.

*(J.nr. 2000-10-0036)*



## REGLER

### **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 38, stk. 1. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

§ 42, stk. 1. Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

### **Bekendtgørelse nr. 1163 af 16. december 1992 om faste arbejdssteders indretning**

§ 9, stk. 1. Hvor hensynet til sikkerhed og sundhed gør det påkrævet, skal arbejdsstedet være indrettet, så arbejde, der ikke efter sin art er udendørs, kan foregå i forsvarlige arbejdsrum, medmindre dette vil være åbenbart urimeligt eller u hensigtsmæssigt.

### **Bekendtgørelse nr. 746 af 28. august 1992 om brug af personlige værnemidler**

§ 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.



## Brandfarlige dampe

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte et påbud om foranstaltninger til forebyggelse af eksplosioner m.v. Afgørelsen blev suppleret med krav om sikkerhedsskiltning. Arbejdstilsynets vejledning om efterkommelsen blev ændret.**

En virksomhed foretog gulvlægning med acrylmateriale mærket "meget brandfarlig". En vvs montør blev dagen efter stærkt forbrændt under arbejde i kælderen under stedet, hvor der var udført gulvlægningsarbejde. Arbejdstilsynet vurderede, at dampe fra gulvlægningen på grund af utilstrækkelig ventilation var sivet ned i kælderen i en koncentration, som kunne antændes. Politiets efterforskning af ulykken kunne hverken be- eller afkræfte, at acryldampe var årsag til branden. Nævnet fastholdt, at der skulle være tilstrækkelig ventilation, men supplerede dette med krav om sikkerhedsskiltning. Nævnet ændrede vejledningen til, at påbudet

enten kunne efterkommes ved mekanisk ventilation eller ved naturlig ventilation suppleret med målinger. (*J. nr. 1999-10-0112*)



## REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

**§ 38, stk. 1.** Arbejdet skal planlæg-  
ges, tilrettelægges og udføres såle-  
des, at det sikkerheds- og sund-  
hedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**§ 42, stk. 1.** Arbejdsstedet skal  
indrettes således, at det sikkerheds-  
og sundhedsmæssigt er fuldt for-  
svarligt.

**Bekendtgørelse nr. 867 af  
13. oktober 1994 om arbejdets  
udførelse**

**§ 13, nr. 2.** Ved udførelsen af  
arbejdet skal det sikres, at fare for  
eksplosion, brand, forgiftning og  
kvælning m.v. er effektivt forebyg-  
get.

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

**§ 31, stk. 1.** Hvor der er fare for, at  
luften indeholder sundhedsskadeli-  
ge eller brændbare stoffer eller  
materialer, skal luften kontrolleres,  
og der skal træffes effektive foran-  
staltninger til beskyttelse af de be-  
skæftigede mod påvirkninger herfra  
og til forebyggelse af risikoen for  
ulykker.

**§ 32.** I de i §§ 30 og 31 beskrevne  
tilfælde må andre ikke arbejde eller  
opholde sig så nær området, at de  
udsættes for fare eller sundhedsska-  
delig påvirkning.

**Bekendtgørelse nr. 518 af  
17. juni 1994 om sikkerheds-  
skiltning og anden form for sig-  
nalgivning**

**§ 3, stk. 1.** Hvor der under arbej-  
det kan opstå fare, som ikke kan  
imødegås tilstrækkeligt effektivt  
ved tekniske foranstaltninger eller  
andre foranstaltninger, skal signal-  
givning anvendes i overensstem-  
melse med reglerne i denne be-  
kendtgørelse.

## Pladsforhold på plejehjem

**Arbejdsmiljøklagenævnet tilrå-  
de påbud om foranstaltninger,  
der sikrede forsvarlige pladsfor-  
hold på toiletter på plejehjem.**

Arbejdstilsynet havde vurderet, at pladsforholdene på toiletter på et plejehjem var så trange, at de ansatte blev udsat for unødige fysiske belastninger og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, når de skulle hjælpe plejkrævende kørestolsbrugere ved toiletbesøg. Toiletrumme-  
ne målte 3,5 x 1,67 m med henholdsvis 60 cm og 66 cm på hver side af toilettet. Nævnet var enig i Arbejdstilsynets vurdering, men ikke i den anførte vejledning, hvor der var henvist til en ældreboligvejledning, da denne ikke fandt anvendelse på det konkrete tilfælde. Nævnet ændrede således påbudets vejledning for efterkommelse.  
(J. nr. 1999-10-0015)



## REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

**§ 38, stk. 1.** Arbejdet skal planlæg-  
ges, tilrettelægges og udføres såle-  
des, at det sikkerheds- og sund-  
hedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**§ 42, stk. 1.** Arbejdsstedet skal  
indrettes således, at det sikkerheds-  
og sundhedsmæssigt er fuldt for-  
svarligt.

**Bekendtgørelse nr. 867 af  
13. oktober 1994 om arbejdets  
udførelse**

**§ 7, stk. 1.** Arbejdet skal i alle led  
udføres sikkerheds- og sundheds-  
mæssigt fuldt forsvarligt ud fra  
både en enkeltvis og samlet vurde-  
ring af de forhold i arbejdsmiljøet,  
som på kort eller lang sigt kan have  
indvirkning på den fysiske eller  
psykiske sundhed.

**§ 17.** Unødige fysiske belastninger  
samt uhensigtsmæssige arbejdsstil-  
linger 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. 1163 af  
16. december 1992 om faste  
arbejdssteders indretning**

**§ 19, stk. 1.** Den enkeltes arbejds-  
plads skal være hensigtsmæssigt  
indrettet, herunder være så rumme-  
lig, at nødvendigt inventar, hjælpe-  
midler og materialer kan anbringes  
indbyrdes forsvarligt og således, at  
alle funktioner, der er forbundet  
med arbejdet, kan udføres sikkert  
og med forsvarlige arbejdsstillinger  
og -bevægelser.

## Arbejdsmiljøforhold i hjemmepleje

**Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte påbud om sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger ved arbejdsmiljøforhold i en kommunal hjemmepleje.**

Som led i et tilsynsbesøg i en kommunal hjemmepleje besøgte Arbejdstilsynet et antal private hjem. I en del af disse hjem blev der konstateret arbejdsmiljøproblemer, hvorfor der blev udstedt et generelt påbud om foranstaltninger med en specifik vejledning til de enkelte hjem. På grundlag af Arbejdstilsynets oplysninger var nævnet enig i, at der var grundlag for et påbud. Nævnet fandt, at en nærmere reference til de hjem, hvor der var problemer, var nødvendig for begrundelsen af afgørelsen. Omvendt fandt nævnet, at de hjem, som ikke var omfattet af påbudet, ikke burde have været nævnt i påbudet. Nævnet kritiserede

de endvidere, at Arbejdstilsynet havde givet aktindsigt uden at fjerne henvisninger til de enkelte hjem.  
(J. nr. 1999-10-0125)





## REGLER

### **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

**§ 38, stk. 1.** Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**§ 42, stk. 1.** Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

### **Bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse**

**§ 7, stk. 1.** Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

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

**§ 3, stk. 1.** Arbejde med manuel håndtering skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

**§ 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.

**§ 3, stk. 3.** Hvis dette ikke er muligt, skal der træffes effektive foranstaltninger til imødegåelse af risikoen.

### **Forvaltningsloven, lov nr. 571 af 19. december 1985**

**§ 22.** En afgørelse skal, når den meddeles skriftligt, være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen fuldt ud giver den pågældende part medhold.

**§ 24, stk. 1.** En begrundelse for en afgørelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet. I det omfang, afgørelsen efter disse regler beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

**§ 24, stk. 2.** Begrundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

## Containerspil på lastbil

**Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbud om anmeldelses- og journalpligt på grund af manglende hjemmel.**

Arbejdstilsynet gav påbud til en vognmand under henvisning til §§ 15 og 16 i bekendtgørelsen om hejseredskaber og spil, idet Arbejdstilsynet fandt, at et containerspil på en lastbil var omfattet af disse regler. Nævnet fandt, at et lastbilmonteret containerhejs ikke kunne sidestilles med et hejseredskab, der bruges på skiftende opstillingssteder, fx byggekraner.  
(J. nr. 1999-10-0072)



# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 45, stk. 1. Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

## **Bekendtgørelse nr. 1101 af 14. december 1992 om hejsered- skaber og spil**

§ 15, stk. 1. Følgende hejseredskaber og spil må ikke tages i brug som nye, inden de er anmeldt til Arbejdstilsynet: fast opstillede hejseredskaber med maksimal belastning på over 300 kg bortset fra elektrotaljer med maksimal arbejdsbelastning på 1000 kg og derunder, ethvert hejseredskab, der bruges på skiftende opstillingssteder, fx byggekraner, og ethvert hejseredskab og spil, der er indrettet til personløft.

§ 16, stk. 1. For ethvert anmeldeligt hejseredskab og spil skal der føres en journal, der skal opbevares på eller i nærheden af redskabet.



## Sikring af varmeakkumuleringsstank mod overtryk

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte et påbud om sikring af en varmeakkumuleringsstank mod vakuum og overtryk i et kraftvarmeværk.

Arbejdstilsynet havde givet et påbud om, at en varmeakkumuleringsstank skulle sikres mod utilsigtet vakuum og overtryk. Nævnet fandt, at der var en risiko for, at der kunne opstå et pludseligt undertryk i tanken, som kunne forårsage hurtig kollaps af tanken. Nævnet fandt, at en sådan situation ville medføre en risiko for personskade på grund af udstrømmende vand, og at sikring herimod kunne ske ved, at der direkte på tanken blev placeret en automatisk virkende vakuumbrydningsventil af tilstrækkelig størrelse.

(J. nr. 2000-10-0017)



# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 45, stk. 1. Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

## **Bekendtgørelse nr. 561 af 24. juni 1994 om indretning af tekniske hjælpemidler**

§ 3. Tekniske hjælpemidler skal være indrettet således, at de ikke indebærer risiko for sikkerhed eller sundhed, når de installeres og vedligeholdes på passende måde og anvendes i overensstemmelse med deres bestemmelse.

§ 20, stk. 1. Et teknisk hjælpemiddel skal være forsvarligt konstrueret og forsvarligt udført af egnede materialer under hensyn til de påvirkninger, som det kan påregnes at blive udsat for, så det har den ud fra sikkerheds- og sundhedsmæssige hensyn fornødne styrke og holdbarhed.

§ 20, stk. 2. Et teknisk hjælpemiddel, hvori der er eller kan opstå tryk, temperaturer, materialespændinger eller andre påvirkninger, som kan forårsage farlige tilstande, skal være således konstrueret og udført eller være forsynet med sådant udstyr til begrænsning af påvirkningerne, at de forsvarlige og evt. fastsatte grænser herfor ikke overskrides. Om nødvendigt skal hjælpemidlet være forsynet med et varslingsudstyr, der automatisk træder i funktion, hvis sådanne grænser overskrides.



## Foranstaltninger til sikring af elevator

**Arbejds miljølagenævnet tiltrådte et påbud om sikring af en elevator, men udtalte kritik af Arbejdstilsynet.**

Arbejdstilsynet påbød en andelsboligforening at tildække kabler i elevatorspilrum og at tætne en skakt. Påbudet blev givet i forbindelse med det første lovpligtige eftersyn af elevatoren. De nævnte forhold fandtes allerede, da Arbejdstilsynet gav ibrugtagningstilladelse. Arbejdstilsynet havde tidligere givet påbud til bygherren om at bringe forholdene i orden, men var efterfølgende blevet opmærksom på, at der ikke var hjemmel til et sådant krav mod bygherren efter overdragelse til ejers brug. Nævnet fastholdt påbudet, da nævnet fandt, at andelsboligforeningen var forpligtet til at træffe fornødne foranstaltninger, uanset forholdene var konstateret tidligere og burde have været udbedrede i forbindelse med ibrugtagningen. Nævnet udtalte

kritik af, at der var udstedt ibrugtagningstilladelse, uanset de bygningsmæssige forhold for elevatoren ikke var i orden, samt af at Arbejdstilsynet ikke havde sikret sig, at forholdene blev bragt i orden efterfølgende. Nævnet udtalte endvidere kritik af, at der var givet påbud til bygherren, uanset der ikke var hjemmel dertil og hermed havde givet andelsboligforeningen en forventning om, at forholdene skulle udbedres af bygherren. Efterkommelsesfristen blev forlænget med 4 måneder.

*(J. nr. 2000-10-0030)*

# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 45, stk. 1. Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

## **Bekendtgørelse nr. 996 af 16. december 1997 om indret- ning af elevatorer m.v**

§ 2, stk. 1. Elevatorer m.v. samt deres tilbehør skal være således konstrueret, udført, udstyret, opstillet og sikret, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

§ 2, stk. 2. Det skal ved indretningen og opstillingen påses, at de er fuldt forsvarligt beskyttet mod farlige påvirkninger og indgreb udefra, samt at pasnings-, vedligeholdelses- og reparationsarbejder kan udføres farefrit.

Bilag til bekendtgørelsen, punkt 1.2 Skaktens afgrænsninger skal overalt bestå af tæt ubrændbart materiale og yde fornøden brandsikring, udelukke at personer udefra kan komme til skade ved elevatoranlægget, beskytte effektivt mod skadelig indflydelse fra vejrliget og beskytte mod forudseelige farlige påvirkninger og indgreb udefra.

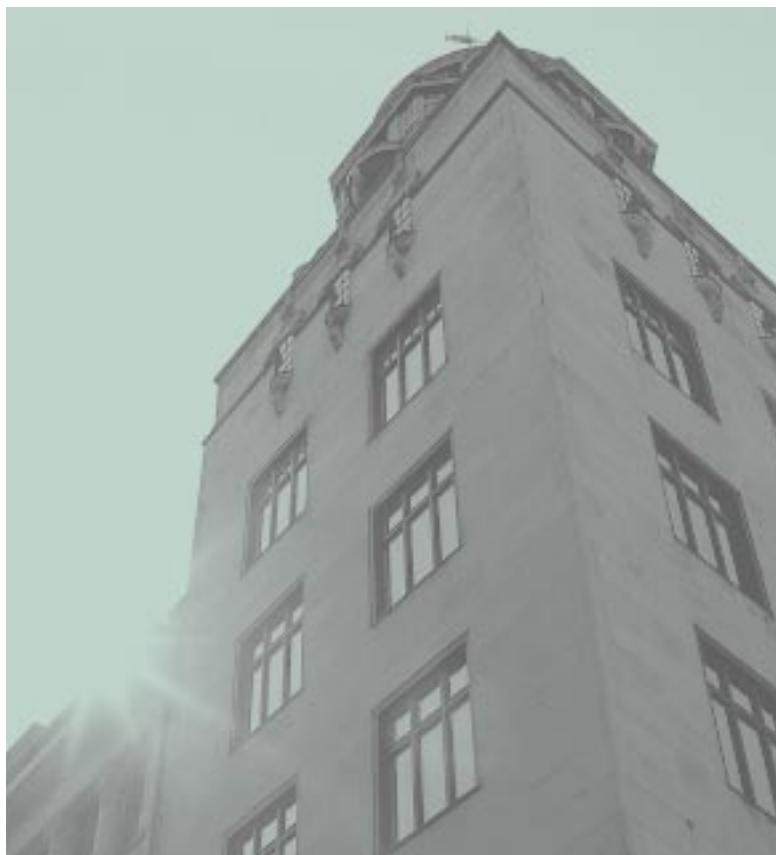


## Frakendelse af kranførercertifikat

**Arbejds miljøløklagenævnet tiltrådte en afgørelse om, at en kranførers certifikat skulle inddrages for 1 år på grund af grov forsømmelighed.**

**E**n kran knækkede under et løft, hvor kranføreren havde afbrudt kranens overlastsikring. Bl.a. fordi kranen var flyttet inden en undersøgelse af uheldet, kunne den præcise årsag til uheldet ikke fastslås. Arbejdstilsynet fandt, at kranføreren havde udvist grov forsømmelighed og frakendte ham kranførercertifikatet for 1 år. Nævnet fandt det ikke tilstrækkeligt godtgjort, at kranføreren var årsag til uheldet, men nævnet fandt, at kranføreren ved at afbryde sikringen og gennemføre løftet trods manglende oversigt havde udvist grov forsømmelighed.

*(J. nr. 1999-10-0094)*





# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

§ 45, stk. 1. Maskiner, maskindele, beholdere, præfabrikerede konstruktioner, apparater, redskaber og andre tekniske hjælpemidler skal være indrettet og skal anvendes således, at de sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

**Bekendtgørelse nr. 509 af  
15. oktober 1976 om kranfører-  
certifikat**

§ 4. Direktøren for arbejdstilsynet kan inddrage et kranførecertifikat for bestandig eller for en vis tid, når den pågældende på grund af grov forsømmelighed eller af helbredsmæssige grunde må anses for uegnet til at føre kraner.

## Dispensation fra reglerne om foranstaltninger til forebyggelse af kræftrisiko

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse fra Arbejdstilsynet om afslag på dispensation fra kravet om særlig vejledning af de ansatte ved arbejde med styren.**

En virksomhed havde søgt om dispensation fra kravet om særlig vejledning af de ansatte, der arbejdede med styren, da de ansatte fik en generel vejledning vedrørende sundhedsskadelige stoffer i virksomheden. Nævnet lagde vægt på, at der ved arbejde med styren er en særlig risiko, som de ansatte ikke var beskyttet mod uden den særlige vejledning. Nævnet fandt, at kravet om vejledningen var uafhængig af den koncentration af styren, der måtte forekomme i luften i arbejdslokalerne. Nævnet fandt, at en generel vejledning af de ansatte ikke kunne erstatte den særlige vejledning for styren. Det indgik i nævnets vurdering, at den særlige vejledning om styren var et kursus af få timers varighed. (*J. nr. 1999-10-0081*)



# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

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

**Bekendtgørelse nr. 140 af  
17. februar 1997 om foranstaltninger til forebyggelse af kræft-  
sikoer ved arbejde med stoffer  
og materialer**

§ 25. I det omfang, det fremgår af bilag 1 og 2, må arbejde med stofferne, materialerne og arbejdsprocesserne kun udføres af personer, der har fået vejledning om sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og foranstaltninger i forbindelse med arbejdet, foretaget enten af virksomhedens bedriftssundheds-tjeneste eller af personer, der har gennemgået en særlig uddannelse, som er godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 26. I det omfang, det fremgår af bilag 1 og 2, må arbejde med stofferne, materialerne og arbejdsprocesserne kun udføres af personer, der har gennemgået en særlig uddannelse godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet.

## Dispensation fra forbud mod at anvende zinkchromatholdig washprimer

**Arbejds miljølagenævnet tiltrådte et afslag på forlængelse af en dispensation til at anvende zinkchromatholdig washprimer til stålplader.**

En virksomhed havde søgt om forlængelse af en dispensation til at anvende washprimer med zinkchromat. Dispensationen var givet med begrundelse i, at der ikke for tiden fandtes mindre farlige produkter til at sikre tilstrækkelig vedhæftning mellem stålplader og isoleringsmateriale. Arbejdstilsynet afslog at forlænge dispensationen, da virksomheden havde oplyst, at det i lang tid havde været muligt at producere uden at anvende den omhandlede washprimer. Arbejdstilsynet henviste til, at dispensation kunne søges, hvis det på ny blev nødvendigt at anvende produktet. Virksomheden henviste til, at en dispensationsansøgning havde en vis sagsbehandlingstid, og at det af hensyn til virksomhedens konkur-

renceevne var nødvendigt med en forhåndsgodkendelse, hvis der måtte indløbe ordrer, hvor det var nødvendigt at anvende produktet. Nævnet tiltrådte afslaget på dispensation, idet nævnet lagde vægt på, at det var muligt at foretage normal produktion uden anvendelse af den zinkchromatholdige washprimer, og at der ikke var et konkret behov for dispensation. Nævnet udtrykte kritik af, at Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til virksomhedens fremførte synspunkter i begrundelsen for afgørelsen, og at afgørelsen var truffet uden angivelse af hjemmel.

*(J. nr. 2000-10-0051)*



# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

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

## **Bekendtgørelse nr. 140 af 17. februar 1997 om foranstalt- ninger til forebyggelse af kræftri- sikoen ved arbejde med stoffer og materialer**

§ 27. I det omfang, det fremgår af bilag 1 og 2, er fremstilling og anvendelse af stofferne, materialerne og arbejdsprocesserne ikke til-  
ladt.

## **Uddrag af bilag 1 13530-65-9 Zinkchromat, se Chromfor-bindelser, hexavalente**

§ 37. Direktøren for Arbejdstil-  
synet kan, hvor særlige forhold  
foreligger, tillade afvigelser fra  
bestemmelserne i denne bekendt-  
gørelse, når det skønnes rimeligt og  
fuldt forsvarligt, og i det omfang,  
det er foreneligt med direktiv  
90/394/ EØF af 28. juni 1990 om  
beskyttelse af arbejdstagerne mod  
risici for under arbejdet at være  
udsat for kræftfremkaldende stoffer.

## Dispensation fra hviletidsbestemmelserne

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om dispensation fra bestemmelserne om hviletid.**

I forbindelse med et større folkeligt arrangement havde Arbejdstilsynet givet dispensation fra bestemmelserne om hviletid. De ansatte var ikke omfattet af en særlig aftale om dispensation fra reglerne om hviletid. Nævnet tiltrådte dispensationen, og nævnet lagde vægt på, at arbejdet omfattede ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse, og at dispensationen var givet for en kortere periode med kun en kortere overskridelse af hvileperioden.

*(J. nr. 2000-10-0026)*



# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 50, stk. 1. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

## **Bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvilepe- riode og fridøgn m.v.**

§ 3. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

§ 28. Direktøren for Arbejdstilsynet kan, inden for former for arbejde som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, tillade fravigelse fra § 3 og § 4, når det er foreneligt med Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med til-

rettelæggelse af arbejdstiden, og arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

## **Bilag til bekendtgørelsen Former for arbejde, hvor kan ske fravigelser fra § 3 eller § 4, jf. de pågældende bestemmelser:**

Pkt. 3. Aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulance-tjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse,

## Efterkommelsesfrist for påbud om ventilation på vaskeri

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om en kort forlængelse af fristen for at etablere ventilation efter Arbejdstilsynets anvisninger.**

Arbejdstilsynet påbød et vaskeri at forbedre forholdene ved sortering af snavset tøj, f.eks. ved ventilation. Virksomheden anmodede og fik en forlængelse af efterkommelsesfristen. Ved et efterfølgende kontrolbesøg i virksomheden konstaterede Arbejdstilsynet, at påbudet ikke var efterkommet fuldt ud og traf afgørelse om en kort forlængelse af efterkommelsesfristen. I klagen anførtes, at Arbejdstilsynet burde respektere en handlingsplan for arbejdsmiljøarbejdet, udarbejdet af arbejdsmarkedets parter på området, hvori der var angivet en

længere frist, idet Arbejdstilsynet havde gennemset planen. Nævnet fandt, at fristen var passende og bemærkede, at handlingsplanen ikke kunne afskære Arbejdstilsynet fra at udøve sine opgaver efter loven.

*(J. nr. 2000-10-0073)*

## Efterkommelsesfrist for påbud om åndedrætsværn

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om afslag på forlængelse af efterkommelsesfrist for et påbud om brug af luftforsynet åndedrætsværn ved sprøjtemaling.**

Arbejdstilsynet havde givet påbud til en virksomhed om, at de ansatte skulle bruge luftforsynet åndedrætsværn med helmaske ved sprøjtemaling med maling med MAL-kode 4-3. Der var fastsat en kort efter-

kommelsesfrist på 14 dage. Nævnet fandt, at en efterkommelsesfrist på 14 dage var rimelig, da der var tale om en enkel foranstaltning, der hurtigt ville kunne iværksættes. Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var tale om sundhedsskadeligt arbejde.

*(J. nr. 2000-10-0009)*

## Forlængelse af efterkommelsesfrist for en afgørelse fra nævnet

**Arbejds miljøklagenævnet kunne ikke imødekomme en forlængelse af efterkommelsesfristen for en afgørelse, truffet af nævnet, men gav dog en mindre fristforlængelse.**

Arbejds miljøklagenævnet havde truffet en afgørelse om, at der ikke måtte ske tilbageførsel af udsuget luft fra en bogbinderimaskine. Nævnet havde fastsat en efterkom-



# REGLER

melsesfrist til den 20. juli 2000, som svarede til en efterkommelsesfrist på 1 måned. Virksomheden søgte om forlængelse af efterkommelsesfristen til april 2001 for at kunne etablere en samlet løsning på ventilations- og udsugningsforholdene i virksomheden. Nævnet afslog at forlænge efterkommelsesfristen som anmodet, men gav en mindre fristforlængelse, således at virksomheden samlet havde fået en efterkommelsesfrist på 3 måneder. (*J.nr. 2000-10-0035, der henvises om sagen også til j. nr. 2000-10-0007, der er refereret under afsnittet "Arbejdsstedets indretning"*).



## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

§ 77. Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.

## Klageberettigelse

**Arbejds miljøklagenævnet fandt, at en beboer, hvis adresse var nævnt i et påbud, var klageberettiget.**

Arbejdstilsynet gav et påbud til en vognmand i relation til manuel håndtering ved afhentning af dagrenovation fra en række ejendomme. En beboer, hvis bopæl var nævnt som en problemadresse i påbudet, klagede over Arbejdstilsynets påbud. Arbejdstilsynet udtalte, at påbudet var rettet til vognmanden, og at beboeren derfor ikke var klageberettiget. Nævnet fandt, at beboeren var klageberettiget, da den pågældende måtte anses for at have en væsentlig, individuel og retlig interesse i sagen.  
(*J.nr. 2000-10-0057*)

## Klageberettigelse

**Arbejds miljøklagenævnet fandt, at en række beboere ikke var klageberettigede.**

Arbejdstilsynet gav et påbud til en vognmand i relation til manuel håndtering ved afhentning af dagrenovation. En række beboere klagede over Arbejdstilsynets påbud. Arbejdstilsynet udtalte, at påbudet var rettet til vognmanden, og at beboerne ikke var klageberettigede. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at beboerne ikke var klageberettigede, da deres adresser ikke konkret var nævnt i påbudet, og de dermed ikke havde en væsentlig, individuel og retlig interesse i sagen.  
(*J.nr. 2000-10-0058*)

# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

**§ 81, stk. 1.** Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.



## **Afvisning på grund af overskridelse af klagefrist**

**Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke grundlag for at bortse fra en overskridelse af klagefristen.**

En organisation klagede godt 5 måneder for sent over et påbud fra Arbejdstilsynet til en vognmand vedrørende transport af kørestolsbrugere. Klager fandt, at sagen var af principiel betydning, da køretøjet var godkendt af en anden myndighed til den pågældende brug. Nævnet fandt, at sagen ikke indeholdt principielle spørgsmål og bemærkede, at 2 myndigheders administration af regler vedrørende samme genstand ikke kunne anses for principielt, især da der ikke fandtes at være konflikt mellem de pågældende regler. Nævnet lagde endvidere vægt på, at der var tale om en lang fristoverskridelse, og at

Arbejdstilsynets afgørelse ikke indeholdt åbenbare formelle eller hjemmelmæssige mangler.  
*(J.nr. 2000-10-0043)*

## **Realitetsbehandling på trods af fristoverskridelse**

**Arbejds miljøklagenævnet besluttede at realitetsbehandle en klage, uanset at klagefristen var overskredet.**

Klagefristen var overskredet med 19 dage. Der var ikke angivet særlige grunde i klagen til, at klagen blev indgivet for sent. I klagen anførtes det, at arbejdsmarkedets parter på brancheområdet havde indgået en handlingsplan med en længere frist for at træffe de samme arbejds miljøforanstaltninger, som sagen omhandlede. Arbejdstilsynet havde accepteret handlingsplanen og dens angivelse af frister. Nævnet

fandt, at sagen var af principiel karakter, da spørgsmålet var, om Arbejdstilsynet var begrænset i sit virke af en handlingsplan, dvs. om Arbejdstilsynet i den konkrete sag kunne fastsætte kortere efterkommelsesfrist, end den frist, der var accepteret i handlingsplanen.  
*(J.nr. 2000-10-0031)*

## **Realitetsbehandling på trods af fristoverskridelse**

**Arbejds miljøklagenævnet besluttede at realitetsbehandle en klage, uanset at klagefristen var overskredet.**

Klagefristen var overskredet med 10 dage. Der var ikke i klagen angivet særlige grunde til, at klagefristen var overskredet. Nævnet fandt, at der forelå særlige grunde til at behandle klagen, selv om klagefristen var overskredet. Nævnet lagde

# REGLER

ved denne vurdering vægt på, at afgørelsen led af væsentlige mangler, da hjemmel for afgørelsen ikke var angivet, og da der i afgørelsens begrundelse ikke var taget stilling til virksomhedens fremførte synspunkter.

(J. nr. 2000-10-0038)

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

**§ 81, stk. 1.** Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

**§ 81, stk. 4.** Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejdsmiljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.



## Ikke fratagelse af opsættende virkning

**Arbejds miljøklagenævnet fulgte ikke en indstilling fra Arbejdstilsynet om at fratage en klage opsættende virkning.**

En entreprenør havde fået påbud om at træffe foranstaltning til forbedring af arbejdsstillinger ved arbejde med udfræsning af fuger og at sikre, at egnede og effektive tekniske hjælpemidler var tilgængelige. Påbudet var givet med en frist, og der var således ikke tale om et strakspåbud eller et forbud til virksomheden. Entreprenøren klagede over påbudet, og Arbejdstilsynet indstillede ved oversendelsen af sagen, at nævnet fratog klagen opsættende virkning, således at entreprenøren skulle træffe de nødvendige arbejdsmiljøforanstaltninger uden at afvente klagens behandling i nævnet. Nævnet fandt, at klagen ikke skulle fratages opsættende virkning. Nævnet vurderede, at arbejdsmiljøforholdene ikke var så uforsvarlige, at de foranstaltninger,

der skulle træffes, ikke kunne afvente nævnets behandling af klagesagen.

*(J. nr. 2000-10-0032, der henvises om sagen også til j. nr. 2000-10-0037, der er refereret under afsnittet "Arbejdets udførelse").*



# REGLER

**Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe-  
kendtgørelse nr. 784 af  
11. oktober 1999**

**§ 81, stk. 3.** Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse foreligger, eller nævnet bestemmer andet. Klager over afgørelser om forhold efter § 77, stk. 1, som skal bringes i orden straks, samt afgørelser efter § 77, stk. 2 og 3, har ikke opsættende virkning.



## Arbejdstilsynets reaktionsvalg

**Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets valg af reaktionsformen påbud til en rengøringsvirksomhed men fandt, at Arbejdstilsynet burde have inddraget rengøringsudbyderen i en dialog ved påbudsafgivelsen. Nævnet udtalte kritik af manglende høring.**

Arbejdstilsynet påbød i forbindelse med en landsdækkende indsats en rengøringsvirksomhed at træffe foranstaltninger til nedbringelse af unødige fysiske belastninger ved rengøringsarbejde. Der blev klaget over påbudet og over Arbejdstilsynets reaktionsvalg. Klagen over indholdet af påbudet blev senere frafaldet. Klagen over reaktionsvalg var begrundet i, at Arbejdstilsynet burde have indgået i dialog med virksomheden og rengøringsudbyderen i stedet for at afgive påbud, især da virksomheden havde iværksat arbejdspladsvurdering. Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet

havde hjemmel til at give påbud i anledning af de konstaterede arbejdsmiljøproblemer, samt at påbudsafgivelsen var i overensstemmelse med den interne instruks for indsatsen og at virksomheden derfor blev stillet på samme måde som andre virksomheder omfattet af indsatsen. Nævnet var enig med klager i, at Arbejdstilsynet burde have inddraget rengøringsudbyderen i en drøftelse ved påbudsafgivelsen om den praktiske gennemførelse af påbudet, uanset rengøringsudbyderen ikke var arbejdsgiver for rengøringspersonalet. Endelig fandt nævnet, at den skønsmæssige afvejning, der lå til grund for afgivelse af påbudet, ikke stred mod det forvaltningsretlige proportionalitetsprincip. Nævnet udtalte kritik af, at Arbejdstilsynet ikke foretog høring af virksomheden og de ansatte før fastsættelse af påbudets efterkommelsesfrist.

*(J. nr. 2000-10-0024)*





# REGLER

## **Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbe- kendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999**

**§ 20, stk. 1.** Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftigede på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

**§ 72, nr. 1.** Arbejdstilsynet har til opgave at vejlede virksomheder, branchearbejdsmiljøråd, arbejdsmarkedets organisationer og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

**§ 72, nr. 6.** Arbejdstilsynet har til opgave at påse, at loven og de forskrifter, der gives med hjemmel i loven, overholdes.

**§ 77, stk. 1.** Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, bringes i orden straks eller inden en frist.



# Fakta om Arbejds miljøklagenævnet



## Formål og kompetence

Arbejds milj øklagenævnet er sidste administrative klageinstans i klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

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

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

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

## Sagsbehandling og afgørelse

I forbindelse med sagsbehandlingen anvender Arbejds milj øklagenævnet de materielle regler, der gælder for

arbejds milj øområdet. 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. Nævns-møderne afholdes som hovedregel 1 gang om måneden. I sager, der alene vedrører efterkommelsesfrist, opsættende virkning eller for sent indgivne klager, har nævnets formand dog kompetence til at træffe afgørelse på nævnets vegne, medmindre et eller flere af nævnets medlemmer begærer sagen mødebehandlet.

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

Afgørelser af principiel betydning offentliggøres udover årsberetningen i nævnets nyhedsbrev "Afgørel-

ser fra Arbejds milj øklagenævnet", som udkommer ca. 1 gang i kvartalet, samt i "Retsinformation". Nævnets nyhedsbreve bliver udsendt til en lang række abonnenter og kan rekvireres hos sekretariatet. Herudover er nyhedsbreve tilgængelige på Arbejds milj øklagenævnets hjemmeside [www.amk.am.dk](http://www.amk.am.dk).

## Klagefrister og opsættende virkning

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven skal indbringes for Arbejds milj øklagenævnet 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 Arbejds milj øklagenævnet.

Arbejds milj øklagenævnet anser en klage for rettidig, hvis den er poststempet senest 2 hverdage + 4 uger efter datoen for afsendelsen af Arbejdstilsynets afgørelse.

For sent indkomne klager vil som udgangspunkt blive afvist. Forelig-

ger der særlige grunde, kan nævnet dog beslutte at behandle en klage, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Klage til Arbejdsmiljøklagenævnet har som udgangspunkt opsættende virkning, indtil Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse foreligger.

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

Herudover kan Arbejdsmiljøklagenævnet beslutte at fratage en klage opsættende virkning, fx under henvisning til forholdenes uforvarslighed.

## Medlemmer

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2000 haft følgende sammensætning:

### *Formandskab*

Nævnensformand Ib Lockenwitz, pr. 15. maj 2000 afløst af konstitueret nævnensformand Helle Drusebjerg

Konstitueret stedfortræder for formanden Grethe Grønlund Hiul, pr. 1. maj 2000 afløst af stedfortræder for formanden Lone Adler

### *Beskikkede medlemmer og stedfortrædere*

3 medlemmer er indstillet af Landsorganisationen i Danmark (LO):

Forbundssekretær Inger Bolwinkel, Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA)

Miljøkonsulent Steen Mejlbj, Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD)

Sekretær Niels Brehm, Dansk Metal

### Stedfortrædere:

Konsulent Arne Helgesen, Handels- og Kontorfunktionærernes

forbund (HK)

Miljøleder Jørgen Mulbjerg, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark (TIB)

Konsulent Jan Toft Rasmussen, LO

1 medlem er indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF):

Faglig sekretær Jan Kahr Frederiksen, FTF, pr. 1. maj 2000 afløst af faglig sekretær Gitte Daugaard FTF

### Stedfortræder:

Faglig sekretær John Poulsen, FTF, pr. 1. maj 2000 afløst af faglig sekretær Jan Kahr Frederiksen, FTF

1 medlem er indstillet af Akademikernes Centralorganisation (AC):

Konsulent Eva Riemer, Ingeniørforeningen i Danmark

### Stedfortræder:

Konsulent Henrik Faursby Ahlers, AC

1 medlem er indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening (DA):



Underdirektør Thomas Philbert  
Nielsen, DA

Stedfortræder:  
Chefkonsulent Torben A. Sørensen,  
DA

1 medlem er indstillet af Sammen-  
slutningen af Landbrugets Arbejds-  
giverforeninger (SALA) og Land-  
brugsrådet:

Underdirektør Per Laurents, SALA

Stedfortræder:  
Fuldmægtig Peter Larsen, De Dan-  
ske Landboforeninger, pr. 1. maj  
2000 afløst af fuldmægtig Carsten  
Jensen, De danske Landboforeninger

1 medlem er indstillet af Finanssek-  
torens Arbejdsgiverforening (FA):

Advokat Merete Preisler, FA

Stedfortræder:  
Underdirektør Jannik Dresling, FA

1 medlem er indstillet af Kommu-  
nernes Landsforening (KL), Amts-  
rådsforeningen, København og Fre-  
deriksberg kommuner og Finans-  
ministeriet:

Chefkonsulent Preben Meier  
Pedersen, KL

Stedfortræder:  
Fuldmægtig Karen Rotzow,  
Økonomistyrelsen  
Arbejdsmiljøkonsulent Jannike  
Horten, Amtsrådsforeningen

1 medlem er indstillet af Ledernes  
Hovedorganisation (LH):

Afdelingschef Peter Thorning, LH

Stedfortræder:  
Miljøkonsulent Lars Andersen, LH

1 medlem er indstillet af  
Justitsministeriet:

Fuldmægtig Ole Hasselgaard,  
Justitsministeriet

Stedfortræder:  
Fuldmægtig Birgit Thostrup  
Christensen, Justitsministeriet

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

Docent Per Langaa Jensen, DTU

Stedfortræder:  
Institutleder Inger Søtofte, DTU

1 medlem er indstillet af Sundheds-  
ministeriet:

Overlæge Bodil Bach, Arbejds- og  
miljømedicinsk Klinik, Centralsy-  
gehuset, Nykøbing F

Stedfortræder:  
Dr. med. Bo Netterstrøm, Arbejds-  
medicinsk klinik, Hillerød Sygehus,  
pr. 1. maj 2000 afløst af overlæge  
dr. med. Inger Schaumburg,  
Arbejds- og miljømedicinsk Klinik,  
Skive Sygehus

## Personale

Sekretariatsbetjeningen af Arbejdsmiljøklagenævnet varetages af sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn

Fuldmægtig bach.jur.  
Hanne Højholt Adamsen

Overassistent  
Birgit Offt

Pr. 31. december 2000 var følgende beskæftiget med Arbejdsmiljøklagenævnet:

Student  
Rehman Butt

Konstitueret formand  
cand.jur.  
Helle Drusebjerg

Stedfortræder cand.jur.  
Lone Adler

Fuldmægtig cand.jur.  
Lone Clausen

Fuldmægtig cand.jur.  
Per Bent Pedersen

Fuldmægtig cand.jur.  
Jane M. Ravn (orlov)

Fuldmægtig cand.jur.  
Lena Søby



## Statistik

Tabel 1. Antal afgørelser og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde

Sagsområde	Antal afgørelser	Ændrede afgørelser	Omgørelsesprocent
Sikkerhedsarbejde	8	4	50 %
Bedriftssundhedstjeneste	3	2	67 %
Arbejdets udførelse	10	2	20 %
Arbejdsstedets indretning	12	7	58 %
Arbejdets udførelse/arbejdsstedets indretning	5	2	40 %
Tekniske hjælpemidler	9	1	11 %
Stoffer og materialer	3	0	0 %
Unge under 18 år	1	1	100 %
Hviletid	1	0	0 %
Efterkommelsesfrist	5	0	0 %
Reaktionsvalg	1	0	0 %
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>23 %</b>
Klageberettigelse	6		
Klagefrist	16		
Opsættende virkning	1		
Nævnets kompetence	1		
<b>Total</b>	<b>82</b>		

Bemærkninger til tabel 1: Tallene viser, at nævnets afgørelser især har vedrørt 4 af arbejdsmiljølovens hovedområder, nemlig sikkerhedsarbejde, arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning og tekniske hjælpemidler. Disse hovedområder tegner sig for i alt 44 af 58 nævnetsafgørelser. Herudover har der været en del afgørelser om klagefrister, hvor klagefristen har været overskredet, og hvor nævnet har skullet tage stilling til, om sagen alligevel skulle realitetsbehandles.

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2000 på 23 %. Omgørelsesprocenten er udtryk for den procentvise andel af afgørelserne, hvor nævnet helt eller delvist har ændret Arbejdstilsynets afgørelse. I omgørelsesprocenten er også medregnet nævnets afgørelser om at hjemvise en sag til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Spørgsmål om klageberettigelse, overskridelse af klagefrist, opsættende virkning og nævnets kompetence forelægges



nævnet, uden at der foreligger en afgørelse herom fra Arbejdstilsynet. Derfor er der ikke udregnet en omgørelsesprocent for disse sager. Ud af de 6 sager om klageberettigelse fandtes de 4 klager at være klageberettigede. I 3 ud af 16 sager, hvor klagefristen var overskredet, blev der truffet beslutning om at realitetsbehandle sagen. I den ene sag om opsættende virkning blev der truffet afgørelse om ikke at fratage klagen opsættende virkning. I den ene sag om nævnets kompetence blev der truffet afgørelse om, at nævnet ikke havde kompetence til at behandle sagen.

*Tabel 2. Antal oprettede sager fordelt på sagstype*

Sagstype	Antal oprettede sager
Klagesager	144
Genoptagelsessager	1
Ombudsmandssager	1
<b>Total</b>	<b>146</b>

Bemærkninger til tabel 2: Tallene viser, at der blev oprettet 146 sager i 2000, og at 144 heraf var klagesager. Tallene er ikke udtryk for det samlede antal indgivne klager over Arbejdstilsynets afgørelser. Klager skal indsendes til Arbejdstilsynet, som revurderer sagen og kan beslutte at give klager ret. Hvis Arbejdstilsynet fastholder sin afgørelse, bliver sagen sendt til nævnet. Det er derfor alene de sager, hvor Arbejdstilsynet fastholder sin afgørelse, der bliver registreret i nævnet.

*Tabel 3. Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform*

Afgørelsesform	Antal afgørelser
Afgørelser på nævnsmøde	66
Formandsafgørelser	16
<b>Total</b>	<b>82</b>

Bemærkninger til tabel 3: Tallene viser, at 80 % de i alt 82 afgørelser i 2000 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 20 % af afgørelserne er blevet truffet efter den særlige formandskompetence. Formanden er tillagt kompetence til at træffe afgørelse på nævnets vegne i sager om efterkommelsesfrist, klagefrist og opsættende virkning, medmindre ét eller flere nævnsmedlemmer ønsker, at sagen bliver mødebehandlet.

*Tabel 4. Antal afsluttede sager fordelt på afslutningsform*

<b>Afslutningsform</b>	<b>Antal afsluttede sager</b>
Afgørelser	82
Klage trukket/bortfaldet o.l.	18
<b>Total</b>	<b>100</b>

Bemærkninger til tabel 4: Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 82 % af de i alt 100 afsluttede sager. 18 % 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 for afsluttede sager*

<b>Afslutningsform</b>	<b>Antal dage</b>
Afgørelse på nævnsmøde	152
Formandsafgørelse	45
Klage trukket/bortfaldet o.l.	105
<b>Alle afsluttede sager</b>	<b>127</b>

Bemærkninger til tabel 5: Tallene viser, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for alle afsluttede sager har været 127 dage. En afgørelse, der er truffet på nævnsmøde, har gennemsnitligt været 152 dage undervejs. Afgørelser truffet på den særlige formandskompetence i sager vedrørende efterkommelsesfrist, klagefrist og opsættende virkning har gennemsnitligt været 45 dage undervejs. Formålet med at tillægge formanden kompetence i disse sager er da også, at sagerne skal behandles hurtigere end andre sager.



# Stikordsregister

Arbejdets udførelse	30, 32, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 56, 58, 60, 62, 64	Manuel håndtering	30, 64
Arbejdslederbegrebet	26	Nødudgang	52
Arbejdspladsvurdering	42	Ophævelse	28, 54, 66
Arbejdsstedets indretning	46, 48, 50, 52, 54, 56, 58, 60, 62, 64	Opsættende virkning	86
Bedriftssundhedstjeneste	28	Personlige værnemidler	32, 34, 58
Dispensation	74, 76, 78	Pladsforhold	62
Efterkommelsesfrist	80	Psykisk arbejdsmiljø	44
Elevator	70	Recirkulation	46, 48
Ensidigt gentaget arbejde	38	Reaktionsvalg	16, 88
Forvaltningsloven	44, 54, 64	Sikkerhedsarbejde	22, 24, 26
Fysiske belastninger	36, 38, 62, 64, 88	Sikkerhedsorganisation	22, 24, 26
Hejseredskaber	66	Sikkerhedsskiltning	60
Hjemvisning	13, 44, 52, 54	Stillads	40
Hviletid	78	Stoffer og materialer	74, 76
Klageberettigelse	10, 82	Tekniske hjælpemidler	66, 68, 70, 72
Klagefrist	84	Velfærdsforanstaltninger	54, 80
Kranførercertifikat	72	Ventilation	46, 48, 50, 60, 80
Kulde og træk	56, 58		













