

Arbejdsmiljøklagenævnet
Årsberetning 2006

Arbejds miljøklagenævnet - Årsberetning 2006

Arbejds miljøklagenævnet - Årsberetning 2006	1
1. Forord	2
2. Præsentation af Arbejds miljøklagenævnet	3
3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager	4
A. Hjemvisning	4
B. Sikkerhedsarbejde	6
4. Fremtidens arbejdsmiljø	20
A. Arbejdsulykker (forebyggelse)	20
B. Psykisk arbejdsmiljø	35
C. Støj	43
D. Muskel- og skeletbesvær	45
5. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året	59
A. Arbejdspladsvurdering for frivillig ulønnet arbejdskraft.	59
B. Autoriseret rådgiver	63
C. Arbejdsstedets indretning	72
D. Tekniske hjælpemidler	75
E. Stoffer og materialer	77
F. Hviletid	80
G. Efterkommelsesfrist	83
H. Forvaltningsret	85
I. Klageadgang	87
J. Klagefrist	89
K. Klagenævnets kompetence	92
6. Fakta om arbejdsmiljøklagenævnet	94
7. Statistik	98
8. Emneregister 2000 - 2006	100
Bilag	122

1. Forord

Den overordnede målsætning for Arbejdsmiljøklagenævnets behandling af sagerne er fortsat at kombinere retssikkerhed og høj faglig kvalitet med rimelig sagsbehandlingstid.

Antallet af oprettede sager er i 2006 steget med ca. 12 pct., og antallet af afgjorte sager er steget med mere end 25 pct. i forhold til 2005. Omgørelsesprocenten er fra 2005 til 2006 steget fra 14 pct. til 19 pct.

Der er i årsberetningen for 2006 bl.a. fokuseret på klagenævnets praksis vedr. hjemvisning af sager til Arbejdstilsynet, hvor klagenævnet skønner, at sagen bør behandles af førsteinstansen, idet der mangler oplysninger, eller der er kommet nye oplysninger. Endvidere er der fokuseret på nævnets praksis vedr. sikkerhedsarbejde.

Der er også medtaget afgørelser inden for de særlige indsatsområder, som regeringen i *Redegørelse om fremtidens arbejdsmiljø 2010* har valgt, at der skal rettes særligt opmærksomhed på, nemlig:

- *Arbejdsulykker*
- *Psykisk arbejdsmiljø*
- *Støj*
- *Muskel- og skeletbesvær.*

Sagerne har i øvrigt i 2006 fortrinsvist været koncentreret om: ”Arbejdsstedets indretning” og ”autoriseret arbejdsmiljørådgiver”. Klagesagerne om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver er en følge af arbejdsmiljøreformen.

Et udvalg af nævnets øvrige afgørelser er medtaget som en del af årsberetningen.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2006 udsendt 3 Nyhedsbreve. I Nyhedsbrevene udgivet i 2006 er refereret i alt 23 afgørelser af almen og principiel karakter.

De afgørelser, som er udgivet i Nyhedsbrevene, er afgørelser, som klagenævnet har skønnet ville være af generel interesse for en bredere kreds af læsere. Af de tilbagemeldinger, der kommer efter hver udsendelse af Nyhedsbrevene, læses de med stor interesse af mange. Afgørelserne i Nyhedsbrevene er såvel klagenævnets afgørelser, som ændrer underinstansens afgørelse, som afgørelser, hvor klagenævnet har tiltrådt underinstansens afgørelse.

Nyhedsbrevene udgives ca. 4 gange årligt elektronisk og kan læses på nævnets hjemmeside www.ama.dk, sammen med øvrige oplysninger om nævnet. De refererede afgørelser bliver lagt ind i Retsinformation, hvor de kan læses i anonymiseret stand. Nyhedsbrevene er i år bilagt denne årsberetning.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid har i 2006 været 5,7 måneder. Begrundelsen for den lange sagsbehandlingstid er bl.a., at sagerne er blevet mere komplekse, ligesom det ofte er nødvendigt at indhente yderligere materiale i sagerne for at sikre, at sagerne er tilstrækkeligt oplyste til, at klagenævnet kan træffe en afgørelse.

Sekretariatet vil sætte fokus på at få nedbragt sagsbehandlingstiden.

København, november 2007

Lisbet Jensen
Formand

2. Præsentation af Arbejds miljøløklagenævnet

Folketinget vedtog i sommeren 1998 ved en ændring af arbejdsmiljøloven at oprette Arbejds miljøløklagenævnet pr. 1. januar 1999 som klageinstans på arbejdsmiljøområdet.

Arbejds miljøløklagenævnet 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 Socialministeriets 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 socialministeren efter indstilling fra beskæftigelsesministeren og skal have en juridisk, statsvidenskabelig, økonomisk eller anden dermed ligestillet eksamen. 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, Indenrigs- og Sundhedsministeriet og Danmarks Tekniske Universitet.

Nævnet er beslutningsdygtigt, når der udover formand eller stedfortræder er mindst tre udpeget fra arbejdsgiversiden samt mindst tre fra lønmodtagersiden til stede.

Sekretariatsbetjeningen af nævnet varetages af Ankestyrelsen.

3. Udvalgte emner fra klagenævnets sager

A. Hjemvisning

Nævnet har i flere tilfælde i år 2006 truffet afgørelse om hjemvisning af sager til Arbejdstilsynet.

Hjemvisningsspørgsmålet har tidligere været beskrevet i nævnets årsberetning 2000, hvortil der kan henvises.

Hjemvisning af en sag betyder, at sagen sendes tilbage til Arbejdstilsynet til fornyet behandling og afgørelse.

Efter de forvaltningsretlige regler kan hjemvisning ske som følge af, at der under sagens behandling i klageinstansen mangler væsentlige oplysninger, eller at der er indkommet nye væsentlige oplysninger af betydning for førsteinstansens oprindelige afgørelse eller som følge af væsentlige sagsbehandlingsfejl eller hjemmelsmangler, og hvor det samtidig bl.a. af hensyn til, at parterne fortsat har en klageadgang, bør overlades til førsteinstansen at træffe afgørelse i sagen på det nye grundlag.

En klageinstans har dog som udgangspunkt vide beføjelser til at træffe endelig afgørelse i stedet for at hjemvise en sag, f.eks. efter selv at have oplyst sagen eller rettet op på en fejl. Herved tilgodeses parternes ønske om at få en hurtigere afgørelse. De eventuelle nye oplysninger kan være oplysninger, som klageinstansen selv indhenter eller oplysninger, som modtages fra sagens parter.

Hensynet til flerinstansprincippet kan således ikke alene begrunde, at en sag hjemvises.

Nævnet har i sager, der har været mangelfuldt oplyst, og hvor det har været vurderet, at det har været af væsentlig betydning for afgørelsens resultat, at sagen blev nærmere belyst, enten selv indhentet de manglende oplysninger, typisk via Arbejdstilsynet eller fra sagens parter eller hjemvist sagen til Arbejdstilsynet til fornyet behandling og afgørelse, efter at de pågældende oplysninger er indhentet.

Nævnet hjemviste en sag om påbud vedrørende manuel håndtering af folieruller til ny behandling og afgørelse i Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynets afgørelse var truffet på et mangelfuldt grundlag, idet der manglede oplysninger om størrelsen af de enkelte typer folieruller, om fordelingen af løft på de enkelte typer ruller, og om antallet af ruller den enkelte ansatte løftede i løbet af en arbejdsdag. (5900101-06, sagen er gengivet under punktet om muskel- og skeletbesvær)

I en sag om påbud om etablering af procesventilation havde Arbejdstilsynet begrundet påbudet med, at der blev slebet i jern, og at dette var sundhedsskadeligt. Nævnet var ikke enig i, at der var tale om sundhedsskadelig forurening, men hjemviste sagen til Arbejdstilsynet med henblik på stillingtagen til, om der var tale om anden generende luftforurening. (j.nr. 5900148-06, sagen er gengivet under punktet om arbejdsstedets indretning)

I nævnets overvejelser om hvorvidt nævnets sekretariat har skullet sørge for at oplyse en sag tilstrækkeligt eller sagen har skullet hjemvises til Arbejdstilsynet har indgået overvejelser om omfanget af de manglende oplysninger forstået på den måde, at ved behov for indhentelse af nye oplysninger i mindre omfang, har sekretariatet sørget for dette. Hvis der derimod har været tale om mere omfangsrig supplerende undersøgelse af sagen, herunder eventuelt behov for et nyt besøg på virksomheden, har nævnet i stedet valgt at hjemvise sagen.

I overvejelserne er endvidere indgået hensyn til virksomheden og de ansatte om en hurtigere afgørelse i sagen samt hensynet til flerinstansprincippet. Efter nævnets praksis vejer hensynet til flerinstansprincippet ikke så tungt, at det i større omfang udelukker nævnet fra at træffe en materiel afgørelse i stedet for en hjemvisning.

Hvis der under en sags behandling er indhentet eller fremkommet nye oplysninger, der har vedrørt perioden efter Arbejdstilsynets afgørelse, har nævnet som udgangspunkt truffet afgørelse i sagen. Hvis nye oplysninger har haft betydning for vurderingen af et påbud i 1. instans, har nævnet dog som hovedregel hjemvist sagen til Arbejdstilsynet.

I de tilfælde hvor nævnet har hjemvist en sag, har nævnet tilstræbt at formulere afgørelsen således, at den har angivet retningslinjer eller bestemte anvisninger for, hvilke retningslinjer Arbejdstilsynet burde anvende ved denne behandling.

Nævnet har flere sager rettet op på sagsbehandlingsfejl (f.eks. ufuldstændig begrundelse eller manglende besvarelse af spørgsmål fra sagens parter) i forbindelse med behandlingen af en sag, men i nogle tilfælde har nævnet fundet det nødvendigt at hjemvise ved mangelfuld sagsbehandling.

Nævnet hjemviste således en sag om påbud om 12 måneders eftersyn på hejseredskaber til Arbejdstilsynet til ny behandling og afgørelse, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om virksomheden kunne få dispensation fra kravet om eftersyn. (5900134-05, sagen er gengivet under punktet om tekniske hjælpemidler).

Nævnet lagde til grund for afgørelsen, at det følger af det forvaltningsretlige officialprincip, at en offentlig virksomhed har pligt til at undersøge en sag i tilstrækkeligt omfang, før der træffes afgørelse, og at undersøgelsespligten omfatter både sagens faktiske forhold og de retlige regler, der måtte gælde. Det er myndigheden, der har det bedste kendskab til reglerne, og myndigheden må derfor overveje, hvilke bestemmelser, der er relevante i den konkrete sag.

Endvidere hjemviste nævnet nogle sager, hvor Arbejdstilsynet havde givet påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø samt påbud om brug af autoriseret rådgiver, fordi nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde vurderet virksomhedens vilje og evne til at løse problemerne. (j.nr. 5900150-06 + 5900154-06, sagerne er gengivet under punktet om psykisk arbejdsmiljø)

B. Sikkerhedsarbejde

Afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om sikkerhedsorganisation

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at der ikke kunne dispenseres fra kravet om at oprette en sikkerhedsgruppe i hver enkelt afdeling, idet der efter reglerne som udgangspunkt ikke kan gives tilladelse til, at der dannes en samlet sikkerhedsgruppe for den samlede virksomhed.

En virksomhed med restauranter i forskellige byer havde søgt om dispensation fra pligten til at oprette sikkerhedsgrupper i hver enkelt restaurant, og ville i stedet oprette en fælles sikkerhedsgruppe for alle restauranterne. De ansatte havde udelukkende deltidsarbejde og var ansat i en kortere periode og virksomheden havde derfor svært ved at motivere de ansatte for sikkerhedsarbejdet.

Virksomheden havde oprettet en fælles sikkerhedsgruppe for hele virksomheden med mulighed for kontakt fra de enkelte restauranter, og planlagt fælles uddannelse i sikkerhed for de ansatte.

Nævnet fandt ikke, at der kunne dispenseres fra kravet om, at der skal oprettes en sikkerhedsgruppe i hver enkelt afdeling. Nævnet lagde vægt på, at der efter reglerne som udgangspunkt ikke gives tilladelse til, at der dannes en samlet sikkerhedsgruppe for den samlede virksomhed, og at der ikke var særlige forhold, som kunne begrunde en dispensation fra reglerne om opbygning af en sikkerhedsorganisation med flere sikkerhedsgrupper (j.nr. 5900064-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005.

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

Stk. 2. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

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.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde som ændret ved bekendtgørelse nr. 491 af 20. juni 2002.

§ 2. I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.

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

§ 7. 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.

...

§ 12. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde planlægges og koordineres af et sikkerhedsudvalg, jf. dog § 4.

...

§ 18. Arbejdsgiveren skal træffe de nødvendige foranstaltninger til varetagelse af aktiviteterne til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed, herunder organisering af aktiviteterne til forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, samt oplysning, instruktion og oplæring.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed etableres, udvikles og vedligeholdes, således at sikkerhedsorganisationen kan løse opgaverne på tilfredsstillende måde. Arbejdsgiveren skal herunder sikre, at virksomhedens øverste ledelse er repræsenteret i virksomhedens sikkerhedsorganisation, samt sørge for, at der efter drøftelse med sikkerhedsudvalget udpeges en daglig leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. § 17.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sikre, at sikkerhedsudvalg og -grupper inden for deres område kan deltage i virksomhedens planlægning, herunder den vurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene, som skal foretages efter reglerne i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Stk. 4. Når sikkerhedsudvalget rådgiver virksomheden, og virksomheden ikke følger rådet, skal der gives en begrundelse herfor i et efterfølgende møde, som afholdes inden 3 uger. Det samme gælder normalt, når udvalget afgiver flere indstillinger i samme sag.

§ 38. Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan reglerne om organiseringsmåden i §§ 7-17 fraviges, hvis der

1) dels er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem, de bemyndiger hertil, og

2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte, herunder eventuelle ledere, i virksomheden eller på en del af virksomheden.

Stk. 2. En aftale om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v. på decentralt og centralt niveau i virksomheden, der er fastsat i bekendtgørelsen.

Stk. 3. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal det sikres, at planlægningen og koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden finder sted i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte.

Stk. 4. En virksomhedsaftale, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer virksomhedens arbejde hermed.

Stk. 5. Virksomhedsaftalen skal være skriftlig, forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Stk. 6. Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- 2) Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- 3) Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
- 4) Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

Stk. 7. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

§ 41. 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.

En selvejende institution, som medlem af en paraplyorganisation, vurderes selvstændigt i forbindelse krav om sikkerhedsorganisation. Realitetsbehandling trods for sen klage

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt påbud om sikkerhedsorganisation i en selvejende institution, givet til en paraplyorganisation, ugyldigt, da den selvejende institution er en selvstændig juridisk enhed.

Arbejdstilsynet gav efter tilsynsbesøg i en selvejende institution påbud til en paraplyorganisation om at etablere om sikkerhedsorganisation i den selvejende institution, og om at oprette

sikkerhedsudvalg, så sikkerheds- og sundhedsarbejdet kunne planlægges og koordineres af et sikkerhedsudvalg.

I følge CVR fremgik paraplyorganisationen, som den juridiske enhed for den selvejende institution, men klageren oplyste, at den juridiske enhed var en paraplyorganisation for flere selvejende institutioner, der havde egen bestyrelse, egen leder, og egen driftsoverenskomst med kommunen.

Paraplyorganisationen forestod den daglige administration, herunder bogholderi og lønudbetaling, hvilket var forklaringen på, at der kun var et CVR - nummer.

Nævnet fandt påbuddet ugyldigt, idet der ikke er hjemmel til at pålægge paraplyorganisationen at foretage ændringer for den selvejende institution, som er en selvstændig juridisk enhed.

Nævnet lagde vægt på, at institutionens bestyrelse/leder gav de beskæftigede instruktioner, foretog kontrol med udførelsen af arbejdet, stiller arbejdsrum til rådighed, ansatte og afskedsede, og bar risikoen for arbejdsresultatet, hvorved bestyrelsen/lederen for den selvejende institution var ansvarlig for institutionens daglige og overordnede drift (j.nr. 5900076-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005.

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

Stk. 2. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

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.

§ 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.

Påbud om oprettelse af flere sikkerhedsgrupper på et kommunalt ældrecenter

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sag om sikkerhedsorganisation på grund af uoverensstemmelser om arbejdslederområderne.

Et ældrecenter var bygget op med 5 forskellige arbejdsområder. Hvert arbejdsområde havde en gruppeleder og mellem 12 og 24 ansatte. Afdelingslederen var leder af ældrecentret.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at

- virksomheden skulle organisere og opbygge en sikkerhedsorganisation, der svarede til gældende regler, og
- der skulle oprettes mindst 5 sikkerhedsgrupper svarende til en sikkerhedsgruppe for hvert af områderne.

Arbejdstilsynet begrundede afgørelsen med, at der var tale om 5 selvstændige arbejdsområder indenfor produktionsenheden. Da der er flere end 9 ansatte på hvert arbejdsområde, skulle der etableres 5 sikkerhedsgrupper.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, da nærmere undersøgelser viste, at der var uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som kom fra Arbejdstilsynet og de oplysninger, som kom fra kommunen (j.nr. 5900073-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

Kapitel 2 Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

...

Sikkerhedsorganisation

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

Stk. 2. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

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.

§ 7. I virksomheder med 20 ansatte eller derover, jf. dog § 8, stk. 7, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet en eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller -gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalget. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

Kapitel 2 Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

§ 2. I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.

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

...

Sikkerhedsgrupper

§ 7. 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.

Stk. 2. Afdelinger eller arbejdsområder med 1-9 ansatte kan organiseres i en fælles sikkerhedsgruppe eller en i øvrigt eksisterende gruppe.

Stk. 3. Afdelinger eller arbejdsområder, hvor de ansatte udelukkende eller hovedsagelig er beskæftiget med kontorarbejde eller andet administrativt arbejde, kan uanset antallet af ansatte organiseres i en fælles sikkerhedsgruppe eller tilsluttes en i øvrigt eksisterende gruppe. Hvor det samlede antal ansatte er 50 eller derover, skal der normalt oprettes flere sikkerhedsgrupper.

Stk. 4. Hvor de i stk. 1, 2 og 3 nævnte afdelingers art eller arbejdsområders størrelse eller beliggenhed gør det hensigtsmæssigt, skal der dog oprettes flere sikkerhedsgrupper.

Stk. 5. ...

Sikkerhedsorganisation skal etableres i hver juridisk enhed i en koncern

Ved Arbejdstilsynets besøg i en virksomheds afdeling, konstaterede Arbejdstilsynet, at virksomheden ikke havde oprettet selvstændig sikkerhedsorganisation for de ansatte som hører til den juridiske enhed.

Arbejdstilsynet gav virksomheden påbud om at etablere sikkerhedsorganisation for de ansatte i afdelingen. Det blev endvidere påbudt virksomheden at oprette et sikkerhedsudvalg, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan planlægges og koordineres.

Virksomheden henviste til, at den er en del af en koncern. En sikkerhedsrepræsentant, ansat i et andet selskab i koncernen og som arbejdede i samme afdeling, dækkede alle beskæftigede i afdelingen.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle oprette selvstændig sikkerhedsorganisation, og et sikkerhedsudvalg, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan planlægges og koordineres, idet der skal oprettes en sikkerhedsorganisation for hver juridisk enhed (j.nr. 5900159-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

Kapitel 1 Formål og område

...

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. ...

Kapitel 2 Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

...

Sikkerhedsorganisation

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

Stk. 2. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

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.

§ 7. I virksomheder med 20 ansatte eller derover, jf. dog § 8, stk. 7, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet en eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller -gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalg. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.

Stk. 2. ...

§ 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter, om deres rettigheder og pligter, om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver samt om daglig ledelse af sikkerhedsarbejdet.

Stk. 2. ...

Stk. 3. Sikkerhedsorganisationens opgaver kan efter aftale mellem virksomheden og medarbejderne udvides til at omfatte miljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, der sikrer løsningen af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 4. Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan § 6 og § 7, stk. 1, under vilkår fastsat af beskæftigelsesministeren fraviges, jf. stk. 5, hvis der

1) dels er indgået en aftale mellem én eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og

2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden eller de ansatte på en del af virksomheden.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, under hvilke vilkår § 6 og § 7, stk. 1, kan fraviges gennem aftale, jf. stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om, hvordan aftaler efter stk. 4 indgås.

Stk. 6. ...

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan for fag, faglige områder eller arbejdssteder, for hvis vedkommende det skønnes upåkrævet eller uhensigtsmæssigt at opbygge sikkerhedsarbejdet efter reglerne i § 6, § 7, stk. 1, og § 9, stk. 4, gøre undtagelse fra disse regler eller tillempe dem efter de særlige forhold.

...

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

Kapitel 1 Område

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for arbejde for en arbejdsgiver, jf. lov om arbejdsmiljø § 2 og § 3.

Stk. 2. ...

Kapitel 2 Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

§ 2. I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.

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

...

§ 4. Ved kontorarbejde eller andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker, herunder supermarkeder, stormagasiner og lignende, medregnes ved organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter § 2 kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller derover ugentligt.

...

Sikkerhedsgrupper

§ 7. 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.

Stk. 2. Afdelinger eller arbejdsområder med 1-9 ansatte kan organiseres i en fælles sikkerhedsgruppe eller en i øvrigt eksisterende gruppe.

Stk. 3. Afdelinger eller arbejdsområder, hvor de ansatte udelukkende eller hovedsagelig er beskæftiget med kontorarbejde eller andet administrativt arbejde, kan uanset antallet af ansatte organiseres i en fælles sikkerhedsgruppe eller tilsluttes en i øvrigt eksisterende gruppe.

Hvor det samlede antal ansatte er 50 eller derover, skal der normalt oprettes flere sikkerhedsgrupper.

Stk. 4. Hvor de i stk. 1, 2 og 3 nævnte afdelingers art eller arbejdsområders størrelse eller beliggenhed gør det hensigtsmæssigt, skal der dog oprettes flere sikkerhedsgrupper.

Stk. 5. ...

Sikkerhedsudvalg

§ 12. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde planlægges og koordineres af et sikkerhedsudvalg, jf. dog § 4.

Stk. 2. ...

Stk. 3. Formand for udvalget er virksomhedens leder eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant, der kan handle på ledelsens vegne.

Stk. 4. Er der i virksomheden oprettet en eller to sikkerhedsgrupper, består sikkerhedsudvalget af sikkerhedsgruppen eller -gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en af denne udpeget ansvarlig repræsentant.

Stk. 5. Er der mere end 2 sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer, og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne vælger imellem sig 2 medlemmer til udvalget, hvori virksomhedslederen eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder.

Stk. 6. ...

Kapitel 6 Aftaler

§ 38. Med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde kan reglerne om organiseringsmåden i §§ 7-17 fraviges, hvis der

1) dels er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere, eller dem, de bemyndiger hertil, og

2) dels på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte, herunder eventuelle ledere, i virksomheden eller på en del af virksomheden.

Stk. 2. En aftale om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v. på decentralt og centralt niveau i virksomheden, der er fastsat i bekendtgørelsen.

Stk. 3. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal det sikres, at planlægningen og koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden finder sted i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte.

Stk. 4. En virksomhedsaftale, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer virksomhedens arbejde hermed.

Stk. 5. Virksomhedsaftalen skal være skriftlig, forefindes i og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Stk. 6. Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- 2) Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- 3) Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
- 4) Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

Stk. 7. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter stk. 1 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

§ 39. Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og sikkerhedsorganisationen kan opgavevaretagelsen i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1) betingelserne i § 38 er opfyldt, og
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

...

Kapitel 7 Dispensation og klageadgang

§ 41. 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.

...

Sikkerhedsorganisation i fitnesscenter

Arbejdstilsynet havde givet påbud til et fitnesscenter om oprettelse af sikkerhedsorganisation, idet virksomheden havde mere end 10 ansatte.

Klageren oplyste, at instruktørerne, som var ansat på honorarbasis, arbejdede få timer om ugen, hvoraf en del af tiden blev anvendt til administrativt arbejde, som f.eks. forberedelse af undervisning, og at antallet af instruktører ikke var stabilt over året.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle oprette sikkerhedsorganisation, fordi der i alt var mere end 10 ansatte. De honorarlønnede instruktører var ansatte og skulle derfor medregnes, ligesom instruktørernes arbejde ikke kan sidestilles med administrativt arbejde, som kun skal medregnes, hvis de ansatte er beskæftiget mindst 10 timer pr. uge. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der ikke var tale om en sæsonvirksomhed, idet antallet af instruktører ikke varierede i forhold til en sæsonperiode (j.nr. 5900093-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

...

Kapitel 2 Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

...

Sikkerhedsorganisation

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

Stk. 2. Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med sikkerhedsrepræsentanten danne en sikkerhedsgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde.

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.

...

§ 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter, om deres rettigheder og pligter, om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver samt om daglig ledelse af sikkerhedsarbejdet.

Stk. 2. ...

...

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som ændret ved Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 491 af 20. juni 2002 om ændring af bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde

...

Kapitel 2

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

...

§ 2. I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.

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

...

§ 4. Ved kontorarbejde eller andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker, herunder supermarkeder, stormagasiner og lignende, medregnes ved organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter § 2 kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller derover ugentligt.

...

Kapitel 7

Dispensation og klageadgang

§ 41. 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.

...

Sikkerhedsorganisation - psykologisk rådgivning - frivillige ulønnede medarbejdere

Klagenævnet har truffet afgørelse om, at en privat organisation, der har en psykologisk rådgivning baseret på frivillige ulønnede rådgivere, ikke skal oprette sikkerhedsorganisation og -udvalg.

Det var klagenævnets opfattelse, at de frivillige som udgangspunkt skal medregnes som antal ansatte, når det vurderes, om organisationen er omfattet af pligten til at oprette sikkerhedsorganisation og -sikkerhedsudvalg.

Klagenævnet fandt dog, at arbejdet som frivillig rådgiver i rådgivningen kan sidestilles med kontorarbejde og andet administrativt arbejde, således at de frivillige kun skal medregnes ved organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i det omfang, de er beskæftiget 10 timer om ugen eller derover. Da rådgiverne maksimalt er beskæftiget 8 timer om ugen i rådgivningen skal de ikke medregnes (j.nr. 5900075-06).

Regler:

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

Formål om område

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, jf. dog § 59,
- 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:

- 1) § 20 om flere arbejdsgivere m.v. på samme arbejdssted, §§ 30-36 om leverandører m.fl. og § 37 om bygherrer m.v.,
- 2) §§ 38 og 39, for så vidt angår de i § 39, stk. 1, nr. 1 og 2, omhandlede arbejder, samt § 41,
- 3) §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler m.v.,
- 4) kapitel 8 om stoffer og materialer,
- 5) § 58 om vejtransport.

Sikkerhedsorganisation

§ 6. I virksomheder med 10 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres.

.....

§ 7. I virksomheder med 20 ansatte eller derover, jf. dog § 8, stk. 7, skal der oprettes et sikkerhedsudvalg. Er der i virksomheden oprettet en eller to sikkerhedsgrupper, udgør sikkerhedsgruppens eller -gruppernes medlemmer og virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne sikkerhedsudvalget. Er der oprettet flere sikkerhedsgrupper, vælger sikkerhedsrepræsentanterne imellem sig 2 medlemmer og arbejdslederne i sikkerhedsgrupperne imellem sig 2 medlemmer til et sikkerhedsudvalg, hvori virksomhedens leder eller en ansvarlig repræsentant for denne indtræder. Sikkerhedsudvalget skal planlægge, lede, rådgive og orientere om samt føre kontrol med sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for virksomheden.

...

§ 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for opbygning og funktion af virksomhedernes arbejde for sikkerhed og sundhed, herunder regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter, om deres rettigheder og pligter, om oprettelse af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg og om disses opgaver samt om daglig ledelse af sikkerhedsarbejdet.

.....

§ 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.

.....

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som ændret ved Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 491 af 20. juni 2002:

Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet

§ 2. I virksomheder med 10 ansatte og derover skal sikkerheds- og sundhedsarbejdet organiseres gennem en sikkerhedsorganisation.

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

§ 4. Ved kontorarbejde og andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker, herunder supermarkeder, stormagasiner og lignende, medregnes ved organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter § 2 kun ansatte der er beskæftiget 10 timer eller derover ugentligt.

Stk. 2. Ved organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomheder i øvrigt med under 10 ansatte medregnes kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer ugentligt eller derover.

Sikkerhedsudvalg

§ 12. I virksomheder, hvor der er beskæftiget 20 ansatte eller derover, skal virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde planlægges og koordineres af et sikkerhedsudvalg, jf. dog § 4.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 235 af 3. juni 1977 om tilsynsbog og tilsynsrapporter:

§ 3. Arbejdsgiveren har pligt til at efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v., når arbejdstilsynet har krævet det i tilsynsrapporten. Som dokumentation herfor skal tilsynsrapportens tilbagemeldingsblanket i udfyldt og underskrevet stand sendes til arbejdstilsynet inden den i tilsynsrapporten fastsatte frist.

4. Fremtidens arbejdsmiljø

I Regeringens *Redegørelse om fremtidens arbejdsmiljø 2010* er der rettet særlig opmærksomhed på følgende indsatsområder:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Støj
- Muskel- og skeletbesvær

Arbejdsmiljøklagenævnet har i forhold til disse særlige indsatsområder i år 2006 behandlet en række klagesager som særligt gennemgås i denne årsberetning.

Et udvalg af nævnets afgørelser inden for indsatsområderne er derfor medtaget som en del af årsberetningen.

A. Arbejdsulykker (forebyggelse)

Forebyggelse af ulykkesfare dækker et bredt område af de sager, som nævnet har behandlet, idet ulykkesrisici kan udspringe af arbejde ved tekniske hjælpemidler, herunder maskiner, som ikke er sikret mod ulykkesfare på grund af indretningsmæssige mangler, tagarbejde, hvor der er nedstyrtningsfare, og den ulykkesrisikoen der kan forekomme, hvis der mangler belysning på en byggeplads.

Arbejdsmiljøklagenævnet behandler således ikke arbejdsulykker, men alene påbud som forebyggende er afgivet for at sikre mod ulykker, eller påbud, som er givet efter en arbejdsulykke, så fremtidige ulykker ikke kan ske på samme måde, hvis påbudet efterkommes.

Det drejer sig således om følgende udvalgte sager:

Påbud om sikring af maskine mod ulykker og forsyning med nødstop

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at maskinen skulle sikres mod fare for ulykker, og hvis maskinen ikke af arbejdstekniske grunde kunne indrettes eller afskærmes på en sådan måde, at der ikke var risiko for personskade, skulle maskinen også forsynes med nødstop.

I en virksomhed blev der anvendt en ældre maskine, som er forsynet med en transportsnegl.

Maskinen, der ikke var omfattet af maskindirektivet, var forsynet med en konisk påfyldningstragt. I bunden af påfyldningstragten var der uhindret adgang til anlæggets transportsnegl.

Maskinen var ikke forsynet med nødstop.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at maskinen skulle sikres mod ulykker, og forsynes med nødstop.

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at transportsneglen på rivemaskinen skulle sikres mod fare for ulykker.

Arbejds miljøklagenævnet fandt også, at såfremt transportsneglen ikke af arbejdstekniske grunde kunne indrettes eller afskærms på en sådan måde, at der ikke længere var risiko for personskade, skulle maskinen også forsynes med nødstop.

Efter Arbejdstilsynets besøg var virksomhedens eneste ansatte blevet fyret, således at virksomhedens ejer var alene om at udføre arbejdet.

Bestemmelserne om tekniske hjælpemidler gælder uanset, at der ikke er ansatte (5900067-05).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

Kapitel 1 Formål og område

§ 1. Ved loven tilstræbes at skabe

1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt

2) ...

§ 2. ...

Stk. 2. ...

Stk. 3. Følgende bestemmelser omfatter også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, samt det arbejde, der er nævnt i stk. 2:

1) ...

2) ...

3) §§ 45-47 om tekniske hjælpemidler m.v.,

4) ...

Kapitel 7 Tekniske hjælpemidler m.v.

§ 45. 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.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 46. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler m.v., herunder om

1) konstruktion, udførelse, opstilling, anmeldelse og afprøvning,

2) ...

Kapitel 13 Arbejdstilsynet

§ 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.

Stk. 2. ...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler, som ændret ved bekendtgørelse nr. 670 af 7. august 1995 om ændring af bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler

Kapitel 1 Område og definitioner

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter anvendelsen af tekniske hjælpemidler ved arbejde eller arbejdsprocesser, hvad enten udførelsen heraf sker for en arbejdsgiver eller ikke.

Stk. 2. ...

§ 2. Ved tekniske hjælpemidler forstås i denne bekendtgørelse:

- 1) Maskiner, beholdere, apparater, redskaber og enhver anden lignende indretning, der
 - a) anvendes ved forarbejdningen af et produkt,
 - b) anvendes til frembringelsen af et arbejdsresultat, herunder til transport og opbevaring, eller
 - c) tjener til udførelsen af en teknisk proces, og
- 2) dele til sådanne indretninger, præfabrikerede konstruktioner og enhver anden tilvirket genstand, der er beregnet til sammen med andre genstande at indgå i en færdig enhed.

Stk. 2. Ved anvendelse forstås i denne bekendtgørelse: Enhver brug af hjælpemidlet og alle hermed forbundne arbejdsfunktioner, såsom ibrugtagning, udtagning af drift, betjening og overvågning, vedligeholdelse, indstilling, reparation, rengøring og anden pasning af hjælpemidlet.

...

Kapitel 2 Almindelige bestemmelser

§ 4. Anvendelse af tekniske hjælpemidler skal ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

...

§ 6. Et teknisk hjælpemiddel må kun anvendes, hvis det opfylder de krav, der gælder for dets konstruktion, udstyr, sikring m.v. ifølge Arbejdstilsynets bekendtgørelse om indretning af tekniske hjælpemidler og andre særlige regler, der måtte være fastsat herom.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 561 af 24. juni 1994 om indretning af tekniske hjælpemidler, som ændret ved bekendtgørelse nr. 831 af 27. november 1998 om ændring af bekendtgørelse om indretning af tekniske hjælpemidler

**Kapitel 1
Område og definitioner**

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter tekniske hjælpemidlers indretning, mærkning, brugsanvisning, afprøvning og markedsføring.

Stk. 2. ...

§ 2. Ved tekniske hjælpemidler forstås i denne bekendtgørelse:

1) maskiner, beholdere, apparater, redskaber og enhver anden lignende indretning, der

a) anvendes ved forarbejdningen af et produkt,

b) anvendes til frembringelsen af et arbejdsresultat, herunder til transport og opbevaring, eller

c) tjener til udførelsen af en teknisk proces, og

2) dele til sådanne indretninger, præfabrikerede konstruktioner og enhver anden tilvirket genstand, der er beregnet til sammen med andre genstande at indgå i en færdig enhed.

Almindelige bestemmelser

§ 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.

...

**Kapitel 3
Andre maskiner og øvrige tekniske hjælpemidler**

Konstruktion, fremstilling, udstyr og udformning

§ 19. Reglerne i dette kapitel gælder for tekniske hjælpemidler, der ikke er omfattet af kapitel 2, herunder maskiner, der er leveret til brug før ikrafttrædelsen af kapitel 2, jf. bilag VIII.

Stk. 2. For tekniske hjælpemidlers konstruktion, fremstilling, udstyr, udformning samt brugsanvisning gælder de almindelige bestemmelser i §§ 20-34. Herudover gælder for visse tekniske hjælpemidler særlige bestemmelser. Disse bestemmelser er anført i bilag X, og i de bekendtgørelser som er nævnt i bilag IX.

...

§ 21. I konstruktionen af et teknisk hjælpemiddel skal indgå sikring mod farer ved hjælpemidlet. Det skal herunder sikres, at

- 1) personer ikke kan komme i berøring med farlige maskindele eller stoffer,
- 2) ...

Stk. 2. Hvis fornøden sikring ikke kan opnås gennem konstruktionen, skal den gennemføres på betryggende måde ved afskærmning, udsugning, andet sikkerhedsudstyr eller andre sikkerhedstekniske forholdsregler.

Stk. 3. ...

§ 24. ...

Stk. 2. Standsning af funktioner eller arbejdsprocesser skal, medmindre afbrydelse af disse kan frembyde fare, kunne ske hurtigt fra hensigtsmæssige steder på eller ved hjælpemidlet. Hvor sikkerhedsmæssige grunde taler for det, skal standsning kunne indtræde automatisk. Om fornødent skal standsning være kombineret med en bremsning. Stopordre skal have højere prioritet end igangsætningsordre.

Stk. 3. ...

Brug af tekniske hjælpemidler, som ikke er stillet til rådighed af arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens pligt til at instruere og føre tilsyn

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed påbud om, at arbejdet skulle udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt og at anvendelse af tekniske hjælpemidler skulle ske forsvarligt.

Påbudet var givet på baggrund af et ulykkestilfælde, som opstod, da en ansat var i færd med at flytte en fejmaskine fra ladet af en trailer og ned på jorden. Flytningen foregik ved hjælp af to ramper, som blev fastgjort på traileren ved hjælp af en fals. Ramperne var forsynet med en kant på hver side.

Under nedkørsel kom et hjul op over kanten på rampen og forårsagede, at maskinen faldt ned på jorden.

Klageren mener ikke, at virksomheden var ansvarlig for den ansattes anvendelse af fejmaskinen, da virksomheden ikke ejede fejmaskinen. Det var den ansatte selv, der havde besluttet at bruge maskinen i stedet for kost og skovl.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at arbejdet skulle udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt og at anvendelse af tekniske hjælpemidler skulle ske forsvarligt. Det indebar bl.a., at arbejdsgiveren skulle instruere den ansatte, og føre et effektivt tilsyn med arbejdets udførelse (j.nr. 5900095-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

Kapitel 1

Formål og område

...

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59,
- 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, jf. dog § 59,
- 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

...

Kapitel 4 Almindelige pligter

Arbejdsgiveren

§ 15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Der henvises her særlig til

- 1) kapitel 5 om arbejdets udførelse,
- 2) kapitel 6 om indretning af arbejdsstedet,
- 3) kapitel 7 om tekniske hjælpemidler m.v.,
- 4) kapitel 8 om stoffer og materialer.

...

§ 16. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der føres effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

§ 17. Arbejdsgiveren skal gøre de ansatte bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal endvidere sørge for, at de ansatte får nødvendig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1 og 2.

...

Ansatte

§ 27. De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jf. kapitel 2.

...

Kapitel 5 Arbejdets udførelse

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

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

...

Kapitel 7 Tekniske hjælpemidler m.v.

§ 45. 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.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

...

§ 46. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler m.v., herunder om

- 1) konstruktion, udførelse, opstilling, anmeldelse og afprøvning,
- 2) forelæggelse for Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse af planer for konstruktion, udførelse og opstilling
- 3) godkendelse fra Arbejdstilsynet af et teknisk hjælpemiddel m.v., før det overdrages eller overlades til brugeren eller tages i brug,
- 4) anvendelse, vedligeholdelse og pasning.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler, som ændret ved bekendtgørelse nr. 832 af 27. november 1998 om ændring af bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler

Kapitel 2 Almindelige bestemmelser

§ 4. Anvendelse af tekniske hjælpemidler skal ske på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.

Brug m.v.

§ 9. Et teknisk hjælpemiddel må kun anvendes til de arbejdsfunktioner og under de betingelser, det er egnet til, så begrænsninger, der følger heraf, ikke overskrides til fare for sikkerhed eller sundhed.

Stk. 2. Sikringsdele eller andet beskyttelsesudstyr skal anvendes efter hensigten, og foreskrevne sikkerhedsforanstaltninger skal iagttages.

Stk. 3. Anvendelse må ikke ske under forhold og omstændigheder, som frembyder særlig fare, medmindre der er truffet effektive sikkerhedsforanstaltninger herimod. Hvis det er nødven-

digt, skal der være truffet passende foranstaltninger til beskyttelse mod følgerne af lynnedslag.

Indretning af tekniske hjælpemidler

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at betjening af et wirehejs sikres mod, at ansatte kan opholde sig eller række ind i farezonen mellem en container og en lastvogn.

Arbejdstilsynet gav et påbud om betjening af wirehejs, idet betjeningsorganet på bagenden af en lastvogn ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet den ansatte samtidig med betjening af wirehejset, dels kunne opholde sig i farezonen mellem bilens lad og containeren, dels kunne række ind i farezonen med arm eller ben for at rette på wirens placering.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, idet betjeningsanordningen ved bagakslen var placeret i et farligt område, hvorfra det var muligt at komme i kontakt med wirehejssets bevægelige dele (j.nr. 5900125-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

§ 45. 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.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 46. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler m.v., herunder om

- 1) konstruktion, udførelse, opstilling, anmeldelse og afprøvning,
- 2) forelæggelse for Arbejdstilsynet til udtalelse eller godkendelse af planer for konstruktion, udførelse og opstilling,
- 3) godkendelse fra Arbejdstilsynet af et teknisk hjælpemiddel m.v., før det overdrages eller overlades til brugeren eller tages i brug,
- 4) anvendelse, vedligeholdelse og pasning.

§ 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.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1109 af 15. december 1992 om anvendelse af tekniske hjælpemidler med de ændringer der følger af bekendtgørelse nr. 670 af 7. august 1995

§ 6. Et teknisk hjælpemiddel må kun anvendes, hvis det opfylder de krav, der gælder for dets konstruktion, udstyr, sikring m.v. ifølge Arbejdstilsynets bekendtgørelse om indretning af tekniske hjælpemidler og andre særlige regler, der måtte være fastsat herom.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 561 af 24. juni 1994 om indretning af tekniske hjælpemidler

Almindelige bestemmelser

§ 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.

§ 7. Maskiners og sikkerhedskomponenters indretning skal opfylde de væsentlige sikkerheds- og sundhedskrav, der er fastsat i bilag 1.

...

Bilag 1

...

1.2.2. Betjeningsanordninger

Betjeningsanordninger skal være:

- tydelige og lette at få øje på og i givet fald hensigtsmæssigt afmærket,
- anbragt, så de kan betjenes sikkert, hurtigt, uden spild af tid og entydigt,
- udformet således, at der er logisk forhold mellem bevægelse og den udløste handling,
- anbragt uden for de farlige områder, bortset fra om fornødent visse anordninger, f.eks. nødstop, programmeringsenheder for robotter,
- anbragt således, at der ingen ekstra fare er ved betjeningen,
- udformet eller beskyttet således, at risiko for utilsigtet udløsning af funktioner, hvorved der kan opstå fare, er forhindret,
- fremstillet således, at de kan modstå den forventede belastning; der skal lægges særlig vægt på nødstop, der kan blive udsat for store belastninger.

Såfremt en betjeningsanordning er konstrueret og fremstillet således, at flere forskellige handlinger er mulige, d.v.s. at dens aktivering ikke er entydig (f.eks. anvendelse af tastaturer osv.), skal den handling, der vil blive udløst, klart angives og om fornødent bekræftes.

Betjeningsanordningerne skal være udformet således, at deres placering, bevægelse og betjeningskraft er forenelige med den udløste handling under hensyn til, hvad der er ergonomisk hensigtsmæssigt. Der skal tages hensyn til forhold, der skyldes nødvendig eller forventet anvendelse af personlige værnemidler (f.eks. sko, handsker osv.).

Maskinen skal være forsynet med overvågnings- og kontrolorganer (viserinstrumenter, signaler osv.), som man skal have kendskab til, for at maskinen skal kunne anvendes på betryggende vis. Operatøren skal fra betjeningsstedet kunne aflæse disse overvågnings- og kontrolorganer.

Operatøren skal fra hovedbetjeningsstedet være i stand til at konstatere, at ingen udsatte personer befinder sig i de farlige områder.

Hvis dette er umuligt, skal betjeningssystemet være konstrueret og fremstillet således, at enhver igangsætning forudgås af et lyd- og/eller lyssignal. Den udsatte person skal have tid og mulighed for hurtigt at forhindre maskinens igangsætning.

Orienteringsbelysning på byggeplads

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om belysning på en byggeplads, da belysningen skulle være etableret, inden arbejdet på pladsen startede.

Arbejdstilsynet besøgte en vintermorgen kl. 7.30 en byggeplads. Der var da ikke etableret orienteringsbelysning på færdselsarealer ved skurbyen og ud til de respektive arbejdspladser. Den pågældende dag stod solen op omkring kl. 8.30.

Arbejdstilsynet oplyste, at der på besigtigelsestidspunktet var færdsel af flere personer mellem skurbyen og en udgravning. Byggepladsen var total mørkelagt udover kørelyset på de arbejdende maskiner.

Virksomheden oplyser, at orienteringsbelysning var under etablering, og at der den dag var møde med el-entreprenøren for at fastslå, hvor lysmasterne skulle stilles op.

Det oplystes, at den påbegyndende dag var den første reelle arbejdsdag på pladsen, idet der indtil denne dato var udført bortkørsel af råjord, tilkørsel af sand og komprimering af sandpude ved hjælp af tromle med førerhus.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at belysningen skulle være etableret på det tidspunkt, hvor arbejdet på byggepladsen startede (j.nr. 5900124-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

...

Kapitel 6 Arbejdsstedets indretning

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

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

1) ...

2) ...

3) udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.

Stk. 2. ...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 589 af 22. juni 2001 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder

...

Kapitel 7 Belysning

...

§ 42. Adgangsveje, transportveje og færdselsarealer skal være belyst, så færdslen kan foregå forsvarligt. Belysningen skal have en styrke på mindst 25 lux.

Stk. 2. ...

Forbud mod fortsat arbejde på tag indtil de ansatte var tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt forbud mod at arbejde på et glat tag, idet der ikke var truffet foranstaltninger mod nedstyrtning.

Arbejdstilsynet konstaterede på en byggeplads, at ansatte arbejdede i 8 meters højde på taget af en bygning.

Taget målte 3,2 meter ved tagfoden, og havde en taghældning på ca. 14 grader. Vejret var tåget og fugtigt og taget var vådt af regn eller dug. Arbejdstilsynet konstaterede, at taget var glat.

Arbejdstilsynet nedlagde forbud mod videre arbejde, idet vejrforholdene og tagfladens udformning gav øget og betydelig risiko for, at de ansatte kunne glide og falde ned.

Virksomheden mente, at forbudet var mangelfuldt, idet forhold som gav anledning til en øget og betydelig risiko for at falde ned, som kræves efter byggepladsbekendtgørelsens § 21, stk. 5, ikke fremgik af forbudet.

Der er praksis for at stille krav om sikkerhedsforanstaltninger efter bekendtgørelsens § 21, stk. 5, når taget på grund af frost, sne, hagl, dug eller regn er glat. Alle tage kan være glatte i frost, sne og hagl (også om sommeren), mens problemerne ved dug og regn opstår i kombination med tagfladens belægning. F.eks. er tagpap ikke så glat ved dug og regn, som eternittagplader og stålprofilplader. Bølgeeternit og stålprofilplader er "bølgede" – altså ikke plane – hvilket bevirker yderligere risiko for at snuble, når taget er glat.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse. Ved afgørelsen lagde Arbejdsmiljøklagenævnet vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at taget var glat, og at der ikke var truffet foranstaltninger mod nedstyrtning.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at der var tale om eternittagplader, der kunne være glatte ved dug og regn, og at bølgeeternit bevirker en yderligere risiko for at snuble, når taget er glat. Arbejdsmiljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at hældningen på taget var ca. 14 grader, og at der var tale om en vis hældning, selv om taget var omfattet af reglerne for flade tage (j.nr. 5900131-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

Kapitel 5 Arbejdets udførelse

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

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

Kapitel 6 Arbejdsstedets indretning

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

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

- 1) arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
- 2) velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,
- 3) udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.

Stk. 2. Det kan i reglerne i medfør af stk. 1 fastsættes, at de gælder for udlejere af bygninger, lokaler, arealer m.v.

...

Kapitel 13 Arbejdstilsynet

...

§ 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.

Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder

- 1) at de tilstedeværende øjeblikkelig fjerner sig fra farezonen,
- 2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller
- 3) at arbejde i øvrigt standses.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 589 af 22. juni 2001 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder:

Kapitel 4 Nedstyrtnings- og nedskridningsfare

...

§ 21. På tage, hvor der foregår færdsel eller arbejde, skal der alt efter tagets hældning træffes følgende sikkerhedsforanstaltninger:

- 1) Taghældning under 15°:

Hvor tagkanten er mere end 3,5 meter over det omgivende underlag, skal der langs kanten opsættes rækværk eller anden lige så effektiv sikring, jf. § 23. Hvis tagarbejdet foregår på skridsikkert underlag og under gode vind- og vejrforhold, kan højden hæves til 5 meter. Hvis arbejdet kan udføres, uden at det er nødvendigt at komme nærmere end 2 meter til tagkanten, kan rækværket erstattes af en tydelig og holdbar markering af arbejdsstedet. Færdsel må ikke finde sted uden for markeringen.

- 2) Taghældning på 15° eller derover:

Hvis tagfoden er mere end 2 meter over det omgivende underlag, og der under arbejdets udførelse vil forekomme færdsel eller arbejde i en højde af 5 meter eller derover, skal der, inden arbejdet påbegyndes, ved tagfoden anbringes stillads, skærm, net eller lign., jf. § 23, der med sikkerhed kan standse fald af personer. Hvis taget er glat, skal der, uanset hvilken højde der arbejdes i, anvendes tagstiger, medmindre lægterne forsvarligt kan fungere som sådanne.

...

Stk. 2. Rækværk, skærm, net eller lign. kan undlades, hvis arbejdet er kortvarigt og udføres med anvendelse af sikkerhedsbælte med line.

...

Stk. 5. Sikkerhedsforanstaltninger efter stk. 1, 2, 3 og 4 skal træffes også ved mindre faldhøjde end angivet i disse bestemmelser, hvis der på grund af arbejdets art, vejrforholdene, tagfla-

dens art eller andre forhold er særlig fare for nedstyrtning, eller hvis nedstyrtning på det omgivende underlag er forbundet med særlig fare, jf. §§ 22 og 23.

§ 22. Hvor der i øvrigt under arbejde og færdsel i højden kan være fare for fald, skal der, hvis faldhøjden er mere end 2 meter, træffes sikkerhedsforanstaltninger efter § 23.

Stk. 2. Der skal tillige træffes sikkerhedsforanstaltninger, hvor der er mindre faldhøjde, hvis der på grund af arbejdets art er særlig fare for nedstyrtning, eller hvis nedstyrtning på det omgivende underlag er forbundet med særlig fare.

Stk. 3. Sikkerhedsforanstaltninger kan dog undlades ved kortvarige arbejdsopgaver, hvor faren ved sikkerhedsforanstaltningernes etablering, brug og fjernelse er større end den fare, de skal afværge. Dette gælder f.eks. ved visse arbejdsoperationer i forbindelse med elementmontage.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse:

Kapitel 3 Arbejdets udførelse

Almene krav

...

Særlige krav

...

§ 13. Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres

1) at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende,

Påbud om sikring ved maskinel håndtering af gods i mere end 2 meters højde

Arbejds miljøklagenævnet *ophævede* påbuddet, idet der på lageret kun færdedes personer, som var instrueret i virksomhedens sikkerhedsinstruks, og idet ikke andre personer opholdt sig i umiddelbar nærhed, når der blev håndteret gods i mere end 2 meters højde.

Arbejdstilsynet konstaterede på besøg på en virksomheds lager, at der foregik maskinel håndtering af gods med truck og el-stablere i mere end 2 meters højde, og at der ikke var etableret klare tekniske afgrænsninger mellem den maskinelle håndtering og anden gående og kørende færdsel.

Det blev under besøget konstateret, at der blev håndteret gods med truck i ca. 4 meters højde samtidig med at en anden ansat håndterede gods med truck fra gulvhøjde ved siden af. Virksomhedens ledelse oplyste, at dette ville stride mod gældende instruks om, at der skulle signaleres med lys og alarm, og at der skulle holdes en sikkerhedsafstand på 5 meter, når der blev håndteret gods i højden.

Arbejdstilsynet gav påbud til virksomheden om at træffe foranstaltninger til at imødegå ulykkesrisikoen ved den maskinelle håndtering af gods i mere end 2 meters højde.

Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud.

Klagenævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at der på lageret kun færdedes personer, der arbejdede der, eller som var instrueret om sikkerhedsinstruktionerne.

Klagenævnet lagde endvidere vægt på, at det var bestridt, at der blev håndteret gods med truck i ca. 4 meters højde samtidig med at en anden ansat håndterede gods med truck fra gulvhøjde i reolen ved siden af, og at forholdet ville stride mod virksomhedens sikkerhedsinstruktion.

Klagenævnet lagde endvidere vægt på, at virksomheden havde en sikkerhedsinstruks vedrørende færdsel på lageret. På baggrund heraf opholdt der sig ikke andre personer i umiddelbar nærhed, når gods håndteredes i mere end 2 meters højde.

Klagenævnet fandt efter en samlet vurdering, at instruktionen til de ansatte om, at der skulle signaleres med lys, og at der skulle holdes en sikkerhedsafstand på 5 meter, når der blev håndteret gods i højden, i fornødent omfang sikrede en sikkerhedsmæssig fuld forsvarlig færden for ansatte på arbejdspladsen (j.nr. 5900110-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

...

Kapitel 6 Arbejdsstedets indretning

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

B. Psykisk arbejdsmiljø

Efter bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer, er der tale om et problempåbud, når påbud vedrørende psykiske arbejdsmiljøproblemer er givet, fordi virksomheden ikke på tilfredsstillende måde har tilkendegivet overfor Arbejdstilsynet at ville løse de konstaterede psykiske arbejdsmiljøproblemer, som fremgår af rapport om væsentlige problemer eller af udkast til påbud, eller fordi virksomheden ikke har løst de psykiske arbejdsmiljøproblemer, uagtet Arbejdstilsynet har truffet afgørelse herom.

Der er således grundlag for et materielt påbud, hvis en virksomhed ikke udviser vilje og evne til at løse problemer vedrørende det psykiske arbejdsmiljø.

Der er endvidere grundlag for et påbud om brug af autoriseret rådgiver, da der er tale om et problempåbud.

Arbejdsmiljøklagenævnet har i 2006 behandlet 2 sager om psykisk arbejdsmiljø.

I begge sager havde Arbejdstilsynet, udover materielle påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø, truffet afgørelse om brug af autoriseret rådgiver.

I den ene sag reagerede virksomheden ikke på, at Arbejdstilsynet havde fremsendt udkast til påbud, bl.a. med henblik på at afgøre, om virksomheden havde vilje og evne til at løse problemerne.

I den anden sag meldte virksomheden tilbage på Arbejdstilsynets høring af en rapport om virksomhedens psykiske arbejdsmiljø. Nævnet fandt dog ikke, at Arbejdstilsynet i tilstrækkelig grad havde vurderet virksomhedens vilje og evne til at løse problemerne og hjemviste sagen.

Begge sager er beskrevet nedenfor.

Påbud om foranstaltninger i forbindelse med voldsrisiko

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud i forbindelse med voldsrisiko ved røveri.

Arbejdstilsynet besøgte efter et røveri en butik for at undersøge arbejdsmiljøforholdene.

Butikken havde åbningstider på hverdage fra kl. 9-19, lørdage kl. 9-16 og søndage kl. 10-17. Butikken var placeret i et boligområde, hvor der ikke i umiddelbar nærhed var andre butikker eller industri.

I åbningstiden var der altid mindst to på arbejde, og de ansatte forlod butikken samtidig efter lukketid. Der var i butikken skiltet med videoovervågning, men denne var gået i stykker og havde ikke fungeret de sidste par år. Der var ved kasseudgangene en ringeklokke, der blev brugt til at signalere behovet for hjælp ved kassen (f.eks. ved røveri), men de ansatte var utrygge ved at bruge en larmende klokke under et evt. røveri.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om effektive foranstaltninger til sikring af de ansatte i forbindelse med voldsrisiko ved røveri samt påbud om brug af autoriseret rådgiver.

Nævnet fastholdt påbudene.

Nævnet vurderede, at arbejdet i butikken med hensyn til voldsrisikoen ved røveri ikke var planlagt, tilrettelagt og udført, så det var sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at der var risiko for, at de konstaterede psykiske arbejdsmiljøproblemer kunne medføre såvel fysiske som psykiske arbejds-skader på både kort og langt sigt.

Nævnet lagde ved afgørelsen bl.a. særlig vægt på, at den etablerede videoovervågning ikke fungerede, og at der ikke var mulighed for at tilkalde hjælp via lydløs overfaldsalarm, hvilket kunne øge risikoen for både interne og eksterne røverier, hvis disse forhold rygtedes i nærområdet.

Vedrørende påbud om brug af autoriseret rådgiver lagde nævnet vægt på, at der var tale om et problempåbud (j.nr. 5900139-06 og 5900146-06).

Regler

Vedrørende påbud om effektive foranstaltninger til sikring af ansatte i forbindelse med voldsrisiko ved røveri:

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

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

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 39. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om

1) sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskrivning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger,
...

§ 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.
...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse:

§ 4. Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed

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

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

...

Vedrørende påbud om brug af autoriseret rådgiver:

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 77 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan påbyde arbejdsgiveren at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode, samt om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder om arbejdsgivers pligter.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer (Problempåbud):

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter en arbejdsgivers brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer inden for følgende områder:

...

5) Psykisk arbejdsmiljø

...

§ 2. Konstaterer Arbejdstilsynet ved afgivelse af påbud eller rapport om væsentligt problem alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed, som angivet i §§ 3-20, kan efterkommelse heraf alene ske ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Stk. 2. Der afgives ikke påbud efter stk.1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem i samme produktionsenhed, og løsningen umiddelbart kan overføres.

§ 20. Manglende tilkendegivelse til Arbejdstilsynet om på tilfredsstillende måde at ville løse konstaterede psykiske arbejdsmiljøproblemer, som fremgår af rapport om væsentlige problemer eller udkast til påbud, eller manglende løsning af de psykiske arbejdsmiljøproblemer, uagtet Arbejdstilsynet har truffet afgørelse herom.

§ 21. Arbejdsgiveren har pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med rådgivning til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der følger af kapitel 2.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal benytte en arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret, jf. bekendtgørelsen om autorisation af arbejdsmiljørådgivere til at bistå virksomheder med efterkommelse af påbud om brug af rådgivning, til at bistå med rådgivning til løsning af netop det arbejdsmiljøproblem, der danner grundlag for rådgivningspåbuddet.

Stk. 3. Påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver kan ikke efterkommes ved at benytte en autoriseret rådgiver, der hører ind under den juridiske enhed, som har modtaget et

påbud om autoriseret rådgivning.

§ 22. Arbejdsgiveren skal sørge for, at sikkerhedsorganisationen inddrages og deltager i rådgivningsprocessen vedrørende løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

§ 23. Arbejdsgiveren skal indgå en skriftlig aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver om rådgivning til løsning af det arbejdsmiljøproblem, der følger af kap. 2.

Stk. 2. Aftalen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 24. Aftalen, jf. § 23, skal opfylde minimumskravene i bilag 1.

§ 25. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om indgåelse af en aftale om rådgivning, senest 6 uger efter at arbejdsgiveren har modtaget påbud fra Arbejdstilsynet om brug af rådgivning til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Stk. 2. Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, som herved bekræfter, at der er indgået en aftale i henhold til bilag 1.

§ 26. Arbejdsgiveren skal indhente en redegørelse fra arbejdsmiljørådgiveren, når arbejdsmiljøproblemet er løst. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om:

1. hvordan påbudet er efterkommet, og
2. hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, til en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Redegørelsen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 27. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, hvordan påbudet er efterkommet.

Stk. 2. Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, der herved bekræfter, at arbejdsgiveren har efterkommet problempåbudet.

Påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med undersøgelse af psykisk belastede personer

Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagerne til Arbejdstilsynet, da det med de foreliggende oplysninger ikke var tilstrækkelig dokumenteret, at der var grundlag for påbudene.

I virksomheden blev der foretaget undersøgelser og observationer af psykisk belastede personer. I forbindelse med undersøgelse opholdt den ansatte sig typisk alene med den person, der blev undersøgt i et undersøgelseslokale. Der var stationære alarmer i alle lokaler, og alarmerne i undersøgelseslokalerne var placeret, så den var lettilgængelig for den ansatte.

Virksomheden havde bl.a. oplyst, at der hurtigt kunne være andre ansatte til stede, såfremt alarmerne blev aktiveret.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at arbejdet skulle planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, samt givet påbud om brug af rådgiver.

Arbejdstilsynet havde på baggrund af virksomhedens tilbagemelding på Arbejdstilsynets høring af rapport om psykisk arbejdsmiljø vurderet, at virksomheden ikke udviste vilje og evne til at løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø, idet virksomheden ikke havde angivet en tids- og handlingsplan til forebyggelse og håndtering af problemet.

Nævnet hjemviste sagerne til Arbejdstilsynet.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde vurderet virksomhedens vilje og evne til at løse problemet.

Nævnet fandt endvidere, at det på baggrund af oplysningerne om mulighederne for at tilkalde hjælp, var uklart om virksomheden havde en handlingsplan, og hvilke yderligere formkrav der måtte stilles til en sådan.

Nævnet fandt desuden, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde beskrevet, hvad der lå i kravet om en tids- og handlingsplan, herunder hvordan kravet om en handlingsplan kunne opfyldes (j.nr. 5900150-06 + 5900154-06).

Regler

Vedrørende påbud om at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt:

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

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

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 39. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om

- 1) sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger,
- 2) forbud mod særlig farlige arbejder, arbejdsprocesser og -metoder,
- 3) opslag eller egnet markering.

...

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

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

- 1) arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
- 2) velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,
- 3) udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.

...

§ 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.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse:

§ 4. Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detaljløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

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

...

Vedrørende påbud om brug af autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet:

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 77 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan påbyde arbejdsgiveren at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode, samt om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder om arbejdsgivers pligter.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer (Problempåbud):

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter en arbejdsgivers brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer inden for følgende områder:

...

5) Psykisk arbejdsmiljø.

...

§ 2. Konstaterer Arbejdstilsynet ved afgivelse af påbud eller rapport om væsentligt problem alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed, som angivet i §§ 3-20, kan efterkommelse heraf alene ske ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Stk. 2. Der afgives ikke påbud efter stk.1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem i samme produktionsenhed, og løsningen umiddelbart kan overføres.

...

§ 20. Manglende tilkendegivelse til Arbejdstilsynet om på tilfredsstillende måde at ville løse konstaterede psykiske arbejdsmiljøproblemer, som fremgår af rapport om væsentlige problemer eller udkast til påbud, eller manglende løsning af de psykiske arbejdsmiljøproblemer, uagtet Arbejdstilsynet har truffet afgørelse herom.

§ 21. Arbejdsgiveren har pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med rådgivning til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der følger af kapitel 2.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal benytte en arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret, jf. bekendtgørelsen om autorisation af arbejdsmiljørådgivere til at bistå virksomheder med efterkommelse af påbud om brug af rådgivning, til at bistå med rådgivning til løsning af netop det arbejdsmiljøproblem, der danner grundlag for rådgivningspåbuddet.

Stk. 3. Påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver kan ikke efterkommes ved at benytte en autoriseret rådgiver, der hører ind under den juridiske enhed, som har modtaget et påbud om autoriseret rådgivning.

§ 22. Arbejdsgiveren skal sørge for, at sikkerhedsorganisationen inddrages og deltager i rådgivningsprocessen vedrørende løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

§ 23. Arbejdsgiveren skal indgå en skriftlig aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver om rådgivning til løsning af det arbejdsmiljøproblem, der følger af kap. 2.

Stk. 2. Aftalen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 24. Aftalen, jf. § 23, skal opfylde minimumskravene i bilag 1.

§ 25. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om indgåelse af en aftale om rådgivning, senest 6 uger efter at arbejdsgiveren har modtaget påbud fra Arbejdstilsynet om brug af rådgivning til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Stk. 2. Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, som herved bekræfter, at der er indgået en aftale i henhold til bilag 1.

§ 26. Arbejdsgiveren skal indhente en redegørelse fra arbejdsmiljørådgiveren, når arbejdsmiljøproblemet er løst. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om:

- 1) hvordan påbudet er efterkommet, og
- 2) hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, til en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Redegørelsen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 27. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, hvordan påbudet er efterkommet.

Stk. 2. Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, der herved bekræfter, at arbejdsgiveren har efterkommet problempåbudet.

C. Støj

Påbud om reduktion af støj ved lastning og losning af skibe

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at støjbelastningen i forbindelse med lastning og losning af skibe er for høj og skal reduceres.

I forbindelse med losning og lastning af skibe på x-havn opstår der støjbelastninger ombord på skibene på over 85 dB (A).

Der var ikke uenighed om, at der er for meget støj.

Arbejdsgiver mener dog, at man har gjort, hvad der er muligt inden for rimelighedens grænser med hensyn til at reducere støjen.

Arbejdsgiver mener derfor ikke, at man kan afgive et påbud om reduktion af støjen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbudet og lagde ved afgørelsen vægt på, at grænserne for støj var konstateret overskredet (j.nr. 5900049-05).

Regler

Arbejdsministeriets lovbekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999 af lov om arbejdsmiljø, med de ændringer, der følger af lov nr. 331 af 16. maj 2001, lov nr. 437 af 10. juni 2002 og lov nr. 425 af 9. juni 2004.

§ 3. Loven gælder kun for luftfart for så vidt angår arbejde på landjorden.

Stk. 2. Loven gælder kun for søfart og fiskeri for så vidt angår

- 1) lastning og losning af skibe, herunder fiskefartøjer,
- 2) værftsarbejde om bord i skibe og arbejde, der må ligestilles hermed.

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

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 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.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 801 af 4. oktober 1993 om støjgrænser på arbejdspladsen.

§ 3. Ingen person må udsættes for en støjbelastning over 85 dB(A) under arbejdet.

§ 5. Arbejdsgiveren skal sørge for nedsættelse af støjbelastningen ved:

- 1) tekniske foranstaltninger, hvorved støjens opståen, udstråling og udbredelse hindres eller mindskes, eller
- 2) administrative foranstaltninger i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse, hvor støjreduktionen ikke kan opnås ved tekniske foranstaltninger, eller
- 3) kombination af tekniske og administrative foranstaltninger.

8. Når Arbejdstilsynet forlanger det, eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, skal der foretages støjmålinger og målinger af akustiske forhold m.v. efter retningslinier udstedt af direktøren for Arbejdstilsynet.

Stk. 2. I det almindelige sikkerhedsarbejde vil målinger af mere orienterende karakter normalt være tilstrækkelige.

Arbejdstilsynets 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.

§ 4. Arbejdsgiveren skal sørge for, at personlige værnemidler bliver benyttet straks ved det pågældende arbejdes begyndelse og under hele dets udstrækning.

§ 9. Arbejdsgiveren skal under hensyn til den aktuelle arbejdssituation ved skiltning angive det område, inden for hvilket personlige værnemidler skal bruges, samt arten af disse. Skiltene skal være af solidt materiale og forsvar ligt vedligeholdt.

D. Muskel- og skeletbesvær

Efter rapporten om fremtidens arbejdsmiljø skal muskel- og skeletbesvær reduceres betydeligt inden udgangen af 2010, på baggrund af indsatsen mod tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde.

Arbejdsmiljøklagenævnet har behandlet flere sager om tunge løft.

Påbud om højdejusterbare pusleborde i legestuer

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudet, fordi nævnet fandt, at arbejdet med bleskift ved puslepladserne kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet havde givet en kommune påbud om at træffe effektive foranstaltninger, som kunne sikre, at bleskift i legestuer kunne foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at arbejdspladser, hvor bleskift foregik, kunne højdejusteres, så de let kunne tilpasses den enkelte dagplejemor.

Kommunen havde i en sportsklub lejet sig ind i 2 lokaler, som blev benyttet som legestue for kommunens ca. 25 dagplejemødre og deres respektive børn. De enkelte dagplejemødre benyttede legestuelokalerne 1 gang ugentlig i ca. 2½ time pr. gang.

I tilknytning til det ene rum fandtes et lille toilet, hvor der bag døren var ophængt et skiftebord, som sad i fast højde. I det andet lokale var placeret et billardbord, hvorpå der var lagt en spånplade. Dette bord blev ligeledes brugt som skiftebord.

Kommunen havde oplyst, at et bleskift tog max. 15 minutter.

Nævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om påbud om højdejusterbare pusleborde.

Ved afgørelsen lagde nævnet vægt på, at bleskift, som blev foretaget enten på det lille toilet med skiftebord i fast højde bag døren, eller på et billardbord, hvorpå der var lagt en spånplade, var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da dagplejemødrene kun arbejdede kortvarigt ved puslepladserne, og da nævnet vurderede, at de i den forbindelse ikke blev udsat for risiko for skade på deres helbred (j. nr. 5900001-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

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

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

1) arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,

- 2) velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,
 - 3) udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.
- ...

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001 om faste arbejdssteders indretning:

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter ethvert arbejdssted, hvor der udføres arbejde for en arbejdsgiver, med de begrænsninger der følger af § 2, stk. 2 og § 3 i lov om arbejdsmiljø samt undtagelserne i § 2.

Stk. 2. I denne bekendtgørelse betegner:

1. "Arbejdssted": Virksomhedens bedriftsområde, omfattende alle bygninger, bedriftsanlæg m.v. og arealer, som virksomhedens ansatte har adgang til som led i deres arbejde.
2. "Arbejdsplads": Det sted inden for arbejdsstedet, hvor den enkelte ansatte udfører et arbejde.
3. "Arbejdsrum": Ethvert rum, hvor der udføres arbejde.

§ 30. Der skal på arbejdsstedet findes passende inventar, således at arbejdet kan udføres forsvarligt.

Stk. 2. Stole, arbejdsborde og lignende, der anvendes ved skiftende arbejdsopgaver eller af skiftende personale, skal i fornødent omfang være indstillelige.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse:

§ 10. Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres,

- 1) at udformning af arbejdspladser, inventar, tekniske hjælpemidler samt valg af arbejds- og produktionsmetoder så vidt muligt passer til de personer, der skal benytte disse,
- 2) at egnede og effektive hjælpemidler, såsom løfteanordninger og transportmidler m.v., er tilgængelige i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

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

Påbud om manuel håndtering af folieruller i forædlingsafdelingen på slagterivirksomhed

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynets afgørelse var truffet på et mangelfuldt grundlag.

Arbejdstilsynet havde givet påbud til virksomheden om at sikre, at håndteringen af folieruller foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, således at håndteringen kunne foregå på tilstrækkeligt brede transportveje. Endvidere skulle der anvendes teknisk hjælpemiddel til håndteringen.

Det fremgik af sagen, at folierullerne vejede mellem 24 og 36 kg. Der blev brugt ca. 10 ruller i løbet af en arbejdsdag. Ifølge virksomheden var det forskellige ansatte, der håndterede rullerne.

Nævnet hjemviste sagen til Arbejdstilsynet.

Nævnet begrundende sin afgørelse med, at Arbejdstilsynets afgørelse var truffet på et mangelfuldt grundlag. Nævnet fandt, at der manglede nærmere oplysninger om håndteringen af folieruller, herunder oplysninger om den præcise størrelse af de enkelte typer af folieruller, hvordan løftene fordelte sig på de enkelte størrelser af ruller, samt hvor mange ruller den enkelte ansatte håndterede i løbet af en arbejdsdag (j.nr. 5900101-06)

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

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

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 39. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om

- 1) sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende, arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, sammenskrivning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støj og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger,
- 2) forbud mod særligt farlige arbejder, arbejdsprocesser og -metoder,
- 3) opslag eller egnet markering.

...

§ 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.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse:

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

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1164 af 16. december 1992 om manuel håndtering:

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

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

...

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

...

Stk. 3. Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet og iværksættelse af foranstaltninger skal ske med hensyntagen til de i stk. 1 og 2 nævnte faktorer og i overensstemmelse med §§ 5-11.

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

Bilag til § 4 Vurderingsfaktorer

1. Byrdens beskaffenhed

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

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

2. Den nødvendige fysiske anstrengelse

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

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

3. Arbejdsstedets beskaffenhed

Arbejdsstedets beskaffenhed kan øge risikoen for sikkerhed eller sundhed, hvis

- arbejdet udføres på et sted, hvor der ikke er tilstrækkelig plads, navnlig i højden
- gulvet er ujævnt, hvorfor der er fare for at snuble, eller er af en sådan art, at fodtøj glider på det
- arbejdsstedets indretning eller forholdene i øvrigt forhindrer håndtering af byrder i en arbejds højde eller i en arbejdsstilling, der er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarlig
- gulv eller underlag er niveauforskudt, hvilket indebærer, at byrden må håndteres i forskellige højder
- gulv eller støttepunkt er ustabilt temperaturen; fugtigheden eller ventilationen er uhensigtsmæssig.

4. Arbejdsforhold i øvrigt

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

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

Påbud om foranstaltninger mod tunge løft omkring stråpbåndsmaskiner

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt delvist Arbejdstilsynets påbud. Samtidig ophævede nævnet påbud om brug af autoriseret rådgiver.

I forbindelse med arbejdet omkring stråpbåndsmaskiner forekom løft af en betydelig mængde kasser, hvis vægt varierede fra 0,5 kg. til max. 45 kg. Virksomheden havde oplyst, at 65% af kasserne havde en vægt på under 11 kg., 90% havde en vægt på under 20 kg., og 97 % havde en vægt på under 25 kg.

Løft til og fra stråpbåndsmaskinerne foregik dels i underarms dels i $\frac{3}{4}$ arms afstand.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at virksomheden skulle sikre, at arbejdet med løft af kasser til og fra stråpbåndsmaskinerne skulle planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdstilsynet havde endvidere givet påbud om brug af autoriseret rådgiver.

Nævnet fastholdt påbudet om foranstaltninger mod tunge løft omkring strapbåndsmaskiner, dog kun for så vidt angik en del af løftene.

Nævnet lagde vægt på, at der blev foretaget løft af pakker på over 15 kg. i $\frac{3}{4}$ arms afstand, og at disse løft ansås for klart sundhedsskadelige.

Nævnet fandt derimod ikke, at det var dokumenteret, at der var forværrende faktorer i form af uhensigtsmæssige arbejdsstillinger for ryg, arme og ben. Løft af pakker på mellem 7 kg. og 30 kg. i underarms afstand samt løft af pakker på mellem 3 kg. og 15 kg. fandtes således ikke sundheds-skadelige.

Med denne ændring var det dog nævnets opfattelse, at den samlede påvirkning af medarbejderne på kort og langt sigt kunne medføre forringelser af deres sundhed i form af nedslidningsskader på muskler, sener og led af især ryg, arme og skuldre.

Da nævnet alene fastholdt Arbejdstilsynets påbud for så vidt angik en del af løftene, og der herefter ikke var tale om et problempåbud, ophævede nævnet Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret rådgiver (j.nr. 5900132-06 og 5900248-06)

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

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

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges.

§ 39. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke krav der skal være opfyldt, for at arbejdet kan anses for fuldt forsvarligt planlagt, tilrettelagt og udført, herunder om

1) sikkerheds- og sundhedsmæssige foranstaltninger vedrørende arbejder, arbejdsprocesser og -metoder, f.eks. for at undgå sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskrivning, rystelser, stråling, støj eller eksplosions-, brand- eller sundhedsfare ved luftarter, dampe, støv og røg, hede, kulde eller lugt, sygdomssmitte eller forkerte arbejdsstillinger, bevægelser eller belastninger,

2) ...

...

§ 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.

...

§ 77 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan påbyde arbejdsgiveren at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode, samt om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder om arbejdsgivers pligter.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse:

§ 4. Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detailløsninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

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

...

§ 10. Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres:

1) ...

2) 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.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1164 af 16. december 1992 om manuel håndtering:

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter manuel håndtering af byrder ved arbejde, der er omfattet af lov om arbejdsmiljø, jf. lovens §§ 2 og 3.

...

§ 2. Ved manuel håndtering forstås, at en person eller flere personer i fællesskab flytter, herunder løfter, lægger, bærer, slæber m.v., eller støtter en byrde, det være sig genstand, person eller dyr.

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

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

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

§ 4. Ved vurderingen af den sikkerheds- og sundhedsmæssige risiko ved et arbejde med manuel håndtering skal navnlig byrdens beskaffenhed tages i betragtning og desuden den nød-

vendige fysiske anstrengelse, arbejdsstedets beskaffenhed og arbejdsforholdene i øvrigt, jf. de i bilaget opregnede faktorer.

Stk. 2. ...

Stk. 3. Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet og iværksættelse af foranstaltninger skal ske med hensyntagen til de i stk. 1 og 2 nævnte faktorer og i overensstemmelse med §§ 5-11.

§ 5. Byrdens vægt, form, overflade, dens placering før og efter håndteringen og det antal gange, byrden flyttes, skal så vidt muligt afpasses således, at den manuelle håndtering ikke medfører fare for sikkerhed eller sundhed.

Stk. 2. ...

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

Bilag til § 4 Vurderingsfaktorer

1. Byrdens beskaffenhed

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

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

2. Den nødvendige fysiske anstrengelse

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

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

...

4. Arbejdsforhold i øvrigt

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

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

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer (Problempåbud):

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter en arbejdsgivers brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer inden for følgende områder:

- 1) Ergonomi i form af ensidigt gentaget arbejde (EGA), løft af byrder, samlet daglig løftemængde, manuel løft og forflytning af personer.

...

§ 2. Konstaterer Arbejdstilsynet ved afgivelse af påbud eller rapport om væsentligt problem alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed, som angivet i §§ 3-20, kan efterkommelse heraf alene ske ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Stk. 2. Der afgives ikke påbud efter stk.1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem i samme produktionsenhed, og løsningen umiddelbart kan overføres.

...

§ 4. Enkeltløft af byrder, der udføres som led i den sædvanlige arbejdsfunktion og mere end nogle få gange dagligt

- 1) ved vægtgrænser, der overstiger 25 kg tæt ved kroppen, 15 kg i underarms afstand eller 7 kg i 3/4 arms afstand, og
- 2) der samtidigt forekommer en eller flere forværende faktorer i form af uhåndterlig eller ustabil byrde, asymmetrisk løft, løft over skulderhøjde eller under knæhøjde, bæring af byrden mere end 2 meter, utilstrækkelig plads, uhensigtsmæssigt underlag.

...

§ 21. Arbejdsgiveren har pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med rådgivning til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der følger af kapitel 2.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal benytte en arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret, jf. bekendtgørelsen om autorisation af arbejdsmiljørådgivere til at bistå virksomheder med efterkommelse af påbud om brug af rådgivning, til at bistå med rådgivning til løsning af netop det arbejdsmiljøproblem, der danner grundlag for rådgivningspåbudet.

Stk. 3. Påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver kan ikke efterkommes ved at benytte en autoriseret rådgiver, der hører ind under den juridiske enhed, som har modtaget et påbud om autoriseret rådgivning.

§ 22. Arbejdsgiveren skal sørge for, at sikkerhedsorganisationen inddrages og deltager i rådgivningsprocessen vedrørende løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

§ 23. Arbejdsgiveren skal indgå en skriftlig aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver om rådgivning til løsning af det arbejdsmiljøproblem, der følger af kap. 2.

Stk. 2. Aftalen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 24. Aftalen, jf. § 23, skal opfylde minimumskravene i bilag 1.

§ 25. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om indgåelse af en aftale om rådgivning, senest 6 uger efter at arbejdsgiveren har modtaget påbud fra Arbejdstilsynet om brug af rådgivning til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Stk. 2. Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, som herved bekræfter, at der er indgået en aftale i henhold til bilag 1.

§ 26. Arbejdsgiveren skal indhente en redegørelse fra arbejdsmiljørådgiveren, når arbejdsmiljøproblemet er løst. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om:

1. hvordan påbudet er efterkommet, og
2. hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, til en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Redegørelsen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 27. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, hvordan påbudet er efterkommet.

Stk. 2. Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, der herved bekræfter, at arbejdsgiveren har efterkommet problempåbudet.

Påbud om indretning af skærmarbejds- og kontorarbejdspladser

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at en virksomhed skulle sikre, at kontor/skærmarbejdspladserne blev indrettet og forsynet med passende inventar, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, således at der var tilstrækkelig plads ved tastaturet, og tilstrækkelig fri plads til benene og fødderne under bordet.

Ved afgørelsen lagde nævnet vægt på, at der ikke var tilstrækkelig mulighed for at hvile hænder og underarme foran eller ved siden af tastaturet, ligesom der ikke var tilstrækkelig fri benplads under bordene til at kunne skifte arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser.

Nævnet vurderede, at de ansatte var udsat for sundhedsskadelige belastninger, der på kortere og/eller længere sigt kunne resultere i nedslidningsskader på muskler og led af især ryg, nakke, skuldre og arme (5900133-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

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

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

1) arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,

2) velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,

3) udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.

...

§ 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.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1108 af 15. december 1992 om arbejde ved skærmterminaler:

§ 2. Skærmterminalarbejdspladser skal indrettes og forsynes med inventar, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt, jf. reglerne for arbejdsstedets indretning.

§ 5. Skærmterminalarbejdspladsen skal indrettes i overensstemmelse med kravene i bilaget.

Bilaget:

Indledende bemærkninger

De i bilaget nævnte krav finder anvendelse, hvis de i bilaget nævnte elementer findes på skærmterminalarbejdspladsen, og hvis arbejdsopgavernes særlige krav eller karakteristika ikke forhindrer det.

1. Udstyr.

...

c) Indlæsnings-/styringsudstyr

Indlæsnings-/styringsudstyr (tastatur, mus m.v.) skal udformes, så hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser sikres. Tastaturet skal kunne skråtstilles og være adskilt fra skærmen således, at den ansatte kan anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -

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

...

d) Arbejdsbord eller -flade

...Arbejdsbordet/-fladen skal være tilstrækkelig stort og muliggøre en fleksibel opstilling af skærm, tastatur, dokumenter og øvrigt tilbehør.... Der skal være tilstrækkelig plads til, at den ansatte kan anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger og - bevægelser.

...

2. Arbejdspladsen

a) Pladskrav

Skærmterminalarbejdspladsen skal være dimensioneret og indrettet således, at der er tilstrækkelig plads til at skifte arbejdsstilling og arbejdsbevægelser.

At-vejledning nr. D.2.3 om ”Arbejde ved skærme”:

...

1. Skærbekendtgørelsens særlige bestemmelser

1.1. Hvem er omfattet af de særlige bestemmelser

Skærbekendtgørelsens særlige bestemmelser gælder, når en ansat regelmæssigt og i en ikke ubetydelig del af sin normale arbejdstid bruger en skærm.

De særlige regler gælder som vejledende hovedregel for arbejde, hvor den ansatte så godt som dagligt bruger en skærm i mere end ca. 2 timer.

...

1.6. Indretning af skærmarbejdspladsen

...

1.6.1.2. Indlæsnings-/styringsudstyr

Indlæsnings-/styringsudstyr (f.eks. tastatur og mus) skal udformes, så der sikres hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser.

Tastaturet skal kunne stilles skråt og være skilt fra skærmen, så den ansatte kan bruge hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser, der ikke fremkalder træthed i arme og hænder.

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

...

Indlæsnings-/styringsudstyr (tastatur, mus m.v.) skal udformes, så hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser sikres, og anvendelse af udstyret må ikke i sig selv udgøre en fare for den ansattes sikkerhed og sundhed.

...

Der skal altid være plads foran og parallelt med tastaturet og andet indlæsnings-/styringsudstyr. Det skyldes både, at udstyret skal kunne flyttes frit, og at brugeren efter behov skal have mulighed for at aflaste skuldrene.

Under arbejde med tastatur kan der f.eks. være behov for støtte af håndled. Ved brug af mus kan der i øget grad være behov for at støtte underarmen.

Når der ikke arbejdes med udstyret, men f.eks. læses korrektur på skærmen, bør der også være mulighed for at hvile hænder og arme på bordet.

...

1.6.1.3. Arbejdsbord/-flade

Arbejdsbordet eller arbejdsfladen skal have lavreflekterende overflade. Arbejdsbordet/fladen skal være tilstrækkelig stor og muliggøre en fleksibel opstilling af skærm, tastatur, dokumenter og øvrigt tilbehør.

...

Der skal være tilstrækkelig plads til, at den ansatte kan bruge hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser.

...

Det er vigtigt, at bordet har en størrelse, der giver mulighed for at placere skærm, tastatur/mus og andre styre- og pegeredskaber, dokumenter og andet udstyr, så det passer til den enkelte. Der skal være plads til nødvendige materialer og plads til at lægge fra sig.

Bordets dybde og bredde bør være så stor,

- at skærmen kan anbringes i passende synsafstand. Med en større skærm følger ofte behovet for en større borddybde. Det gælder dog ikke for flade skærme, som normalt begrænser kravene til borddybde

- at der kan skabes plads til eventuel konceptholder og tastatur

- at der er plads til at hvile hænder og/eller arme på bordet.

...

1.6.2. Arbejdspladsen

1.6.2.1. Pladskrav

Skærmarbejdspladsen skal være dimensioneret og indrettet, så der er tilstrækkelig plads til at skifte arbejdsstilling og -bevægelser, og der skal være tilstrækkelig plads til, at den ansatte kan anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser.

Arbejdstilsynets vejledning om inventar på faste arbejdssteder indeholder bl.a. beskrivelser og tegninger af arbejdsafstande, arbejdsområder og benplads ved siddende arbejde.

...

Branchevejledning om arbejde ved skærme på kontorarbejdspladser:

Arbejdsbordet

...

Skærmen skal anbringes på et bord, som let kan indstilles alt efter opgavernes karakter og ud fra behovet for fleksible arbejdsstillinger. Der skal være tilstrækkelig plads til tastatur og mus, således at du kan hvile hænder og arme på bordpladen.

...

Tastatur

Når du arbejder ved tastatur bør dine overarme hænge ned langs kroppen og dine skuldre være afslappet. Som udgangspunkt er det en god idé at placere tastaturet et stykke inde på bordet, så du har mulighed for at hvile underarmene eller håndrødderne på bordpladen.

...

Mus og andre pegeredskaber

Musen eller andre pegeredskaber placerer du, så din underarm er understøttet, overarmen hænger ned langs kroppen og skulderen er afslappet, når du arbejder.

...

5. Udvalgte afgørelser i øvrigt fra året

A. Arbejdspladsvurdering for frivillig ulønnet arbejdskraft.

Arbejdspladsvurdering - psykologisk rådgivning - frivillige ulønnede rådgivere

Klagenævnet har truffet afgørelse om, at en privat organisation, der har en psykologisk rådgivning baseret på frivillige ulønnede rådgivere, skal gennemføre arbejdspladsvurdering, der omfatter de frivillige.

Klagenævnet lagde vægt på, at de frivillige må anses for at være ansatte i relation til arbejdsmiljølovgivningen på grundlag af den forpligtende aftale, som de frivillige indgår med rådgivningen.

Klagenævnet lagde vægt på, at de frivillige forpligter sig, delt til et bestemt antal vagter om måneden, dels arbejde i 6 måneder.

Klagenævnet vurderede på den baggrund, at de frivillige har pligt til at stille deres arbejdskraft til rådighed, og at aftalen kan sammenlignes med en egentlig løn- og ansættelseskontrakt (j.nr. 5900074-06).

Regler:

Lov om arbejdsmiljø, jf. Beskæftigelsesministeriets lovekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er

arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59,

arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, jf. dog § 59,

arbejde, der udføres af militære og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

.....

§ 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 organisation. 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.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal omfatte en stillingtagen til virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, og hvordan de løses, under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i arbejdsmiljølovgivningen. Vurderingen skal indeholde følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
- 4) Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal inddrage sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i planlægningen, tilrettelæggelsen og gennemførelsen af samt opfølgningen på arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 1 og 2.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om arbejdsgiverens pligter efter stk. 1-3.

§ 76. Enhver, der er pålagt pligter efter loven, skal efter anmodning give Arbejdstilsynet alle oplysninger, der er nødvendige for udøvelsen af tilsynets virksomhed.

.....

§ 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.

.....

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse:

Område

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Bekendtgørelsen gælder endvidere,

- 1) for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, bortset fra §§ 6 a – 6 c, § 7, § 10 og §§ 22-24,
- 2) for arbejde, der udføres i arbejdsgiverens private husholdning, bortset fra §§ 6 a – 6 c, § 7, § 10 og §§ 22-24 og
- 3) for arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer i arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, bortset fra §§ 6 a – 6 c, § 7, stk. 1, §§ 8-10 og §§ 22-24.

Arbejdspladsvurdering

§ 6 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen, og at sikre, at resultatet heraf gøres synlig, jf. § 6 b, stk. 5. Udarbejdelse af arbejdspladsvurderingen kan ske i elektronisk form.

Stk. 2. For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren sørge for, at virksomhedens sikkerhedsorganisation inddrages i og deltager i hele processen vedrørende planlægningen, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og opfølgningen, samt ajourføringen af arbejdspladsvurderingen. Det skal gennem en påtegning på arbejdspladsvurderingen fra sikkerhedsorganisationen dokumenteres, at sikkerhedsorganisationen har været inddraget.

Stk. 3. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 2.

§ 6 b. En arbejdspladsvurdering skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdets art, de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes i virksomheden, arbejdsstedets indretning, samt virksomhedens størrelse og organisering.

Stk. 2. En arbejdspladsvurdering skal under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1, omfatte en stillingtagen til de arbejdsmiljøproblemer, der er i virksomheden, og hvordan de skal løses. De nødvendige løsninger skal angives i arbejdspladsvurderingen.

Stk. 3. Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal udarbejdes. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at vurderingen indeholder følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder problemernes art, alvor og omfang, samt årsagerne til problemerne for at kunne igangsætte de nødvendige løsninger.
- 3) Inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på vurdering af, om forhold i virksomhedens arbejdsmiljø kan medvirke til sygefraværet.
- 4) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Af planen skal fremgå, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt de konstaterede problemer skal løses.
- 5) Retningslinier for hvordan der skal følges op på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret for gennemførelse af planen, samt hvornår og hvordan der skal føres tilsyn og kontrol med de iværksatte foranstaltninger, herunder om igangsatte løsninger er fyldestgørende, og om handlingsplanen skal revideres m.v.

Stk. 4. En arbejdspladsvurdering skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år.

Stk. 5. En arbejdspladsvurdering skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

Stk. 6. En arbejdspladsvurdering skal ikke sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet, medmindre der er fastsat særlige regler herom i henhold til arbejdsmiljøloven.

§ 6 c. Hvis arbejdsgiveren ikke selv har fornøden indsigt til at udarbejde arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente bistand fra en bedriftssundhedstjeneste eller andre særligt sagkyndige.

Stk. 2. Selvom der indhentes bistand fra særligt sagkyndige, er det dog stadig arbejdsgiverens ansvar, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering, og at kravene, der fremgår af § 6 a og § 6 b, stk. 1-5, er opfyldt.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 235 af 3. juni 1977 om tilsynsbog og tilsynsrapporter.

§ 3. Arbejdsgiveren har pligt til at efterkomme krav om tilbagemelding vedrørende skriftlige påbud m.v., når Arbejdstilsynet har krævet det i tilsynsrapporten. Som dokumentation herfor skal tilsynsrapportens tilbagemeldingsblanket i udfyldt og underskrevet stand sendes til Arbejdstilsynet inden den i tilsynsrapportens fastsatte frist.

B. Autoriseret rådgiver

Som beskrevet i årsberetning 2005 kan Arbejdstilsynet give påbud om rådgivning i to situationer: dels rådgivning til løsning af et konkret arbejdsmiljøproblem (problempåbud), dels rådgivning over en periode (periodepåbud), hvis en virksomhed udover materielle arbejdsmiljøproblemer har uorden i det formelle arbejdsmiljø, f.eks. virksomhedens arbejdspladsvurdering eller sikkerhedsorganisation.

Påbud om autoriseret rådgiver gives ved arbejdsmiljøproblemer, der anses for at være alvorlige og komplekse (problempåbud), eller ved en bestemt kombination af materielle påbud og påbud om sikkerhedsorganisation eller arbejdspladsvurdering (periodepåbud).

Ved problempåbud kan det alene undlades at kræve brug af autoriseret rådgiver, hvis virksomheden inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem i samme produktionsenhed og løsningen umiddelbart kan overføres. Der er ikke en tilsvarende mulighed ved periodepåbud.

Nævnet har behandlet en række sager om brug af autoriseret rådgiver. I en del af sagerne har virksomhederne klaget over både det/de underliggende påbud samt påbudet om brug af autoriseret rådgiver.

Nævnet har i forbindelse med behandlingen af klager over påbud om brug af rådgiver truffet afgørelse om, at der ikke er mulighed for at fravige kravet om autoriseret rådgiver, selvom arbejdsmiljøproblemet efterfølgende er løst (j.nr. 5900087-06 og j.nr. 5900118-06, sagerne er gengivet nedenfor).

I en sag om et periodepåbud har nævnet fastholdt påbudet, selvom de påbud der lå til grund for periodepåbudet var efterkommet inden høringsfristen for periodepåbudet udløb (j.nr. 5900148-05, sagen er gengivet nedenfor).

Påbud om brug af autoriseret rådgiver i forbindelse med påbud vedrørende handicappet barn

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret rådgiver til at løse et problem med manuel løft og forflytning af et handicappet barn, selvom barnet ikke længere var indskrevet i institutionen.

Arbejdstilsynet havde givet en institution påbud om at sikre, at forflytninger af et handicappet barn til og fra gåvogne blev planlagt, tilrettelagt og udført således, at det sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt var fuldt forsvarligt, herunder at der blev anvendt egnede tekniske hjælpemidler. Endvidere havde Arbejdstilsynet givet påbud om brug af autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Kommunen anmodede efterfølgende Arbejdstilsynet om at annullere påbudet om brug af autoriseret rådgiver, da det barn, som de manuelle løft vedrørte, var udmeldt af institutionen, og da institutionen normalt ikke havde handicappede børn blandt de indskrevne børn.

Arbejdstilsynet fastholdt, at kommunen skulle gøre brug af en autoriseret rådgiver.

Dette var nævnet enig i.

Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynets påbud vedrørende manuelt løft og forflytning af en person (et handicappet barn) var et problempåbud, og at der derfor skulle anvendes autoriseret rådgiver til at løse problemet.

Nævnet fandt, at der ikke var mulighed for at fravige kravet om brug af autoriseret rådgiver, selvom institutionen ikke længere havde barnet indskrevet, og at institutionen ikke normalt havde handicappede børn blandt de indskrevne børn. Nævnet meddelte i den forbindelse, at påbudet alene kunne efterkommes ved at indhente en arbejdsmiljørådgivers påtegning på tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet om, at problemet var løst som nævnt (j.nr. 5900087-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 77 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan påbyde arbejdsgiveren at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode, samt om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder om arbejdsgivers pligter.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer (Problempåbud):

§ 2. Konstaterer Arbejdstilsynet ved afgivelse af påbud eller rapport om væsentligt problem alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed, som angivet i §§ 3-20, kan efterkommelse heraf alene ske ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Stk. 2. Der afgives ikke påbud efter stk.1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem i samme produktionsenhed, og løsningen umiddelbart kan overføres.

§ 6. Manuelle løft og forflytning af personer, hvor dette ikke systematisk eller rutinemæssigt foregår ved hjælp af egnede tekniske hjælpemidler.

§ 21. Arbejdsgiveren har pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med rådgivning til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der følger af kapitel 2.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal benytte en arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret, jf. bekendtgørelsen om autorisation af arbejdsmiljørådgivere til at bistå virksomheder med efterkommelse af påbud om brug af rådgivning, til at bistå med rådgivning til løsning af netop det arbejdsmiljøproblem, der danner grundlag for rådgivningspåbudet.

Stk. 3. Påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver kan ikke efterkommes ved at benytte en autoriseret rådgiver, der hører ind under den juridiske enhed, som har modtaget et påbud om autoriseret rådgivning.

§ 22. Arbejdsgiveren skal sørge for, at sikkerhedsorganisationen inddrages og deltager i rådgivningsprocessen vedrørende løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

§ 23. Arbejdsgiveren skal indgå en skriftlig aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver om rådgivning til løsning af det arbejdsmiljøproblem, der følger af kap. 2.

Stk. 2. Aftalen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 24. Aftalen, jf. § 23, skal opfylde minimumskravene i bilag 1.

§ 25. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om indgåelse af en aftale om rådgivning, senest 6 uger efter at arbejdsgiveren har modtaget påbud fra Arbejdstilsynet om brug af rådgivning til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Stk. 2. Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, som herved bekræfter, at der er indgået en aftale i henhold til bilag 1.

§ 26. Arbejdsgiveren skal indhente en redegørelse fra arbejdsmiljørådgiveren, når arbejdsmiljøproblemet er løst. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om:

- 1) hvordan påbudet er efterkommet, og
- 2) hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget.

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, til en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Redegørelsen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 27. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, hvordan påbudet er efterkommet.

Stk. 2. Tilbagemeldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbagemeldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, der herved bekræfter, at arbejdsgiveren har efterkommet problempåbudet.

Påbud om brug af autoriseret rådgiver i forbindelse med påbud vedrørende sundhedsskadeligt pulver

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om brug af autoriseret rådgiver i forbindelse med et påbud om procesudsugning ved sundhedsskadeligt pulver, på trods af at virksomheden efter Arbejdstilsynets konstatering havde fjernet pulveret.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der i et særligt rum var indrettet et fast arbejdssted til bl.a. omhædling af sundhedsskadelige pulvere. Rummet var uden vinduer og der var ikke etableret procesudsugning ved arbejdsstedet.

Arbejdstilsynet sendte høring over udkast til påbud om dels 1) at forebygge en unødigt og sundhedsskadelig udsættelse for pulveret og dels 2) at bruge autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Klager anførte i sit høringssvar, der indeholdt en klage over påbudet om brug af autoriseret rådgiver, at det nævnte rum ikke anvendtes fremover, at bakkerne med pulver samt beholdere med pulver allerede var fjernet, og at der således ikke var behov for yderligere undersøgelse af nødvendig mekanisk udsugning m.v.

Klager fandt det meningsløst, at der skulle ske rådgivning fra en autoriseret rådgiver, der alene kunne konstatere rigtigheden i, at der ikke længere fandtes pulver i rummet.

Arbejdstilsynet traf afgørelse i overensstemmelse med udkastet til påbudene. Klager klagede alene over påbudet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud. Ved afgørelsen lagde nævnet vægt på, at Arbejdstilsynets påbud vedrørende sundhedsskadeligt pulver var et problempåbud, der var omfattet af bekendtgørelsen herom, da påbudet var givet som følge af luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor der ikke var etableret en effektiv mekanisk udsugning.

Nævnet lagde endvidere vægt på, at virksomheden havde oplyst, at man ikke tidligere havde løst et lignende arbejdsmiljøproblem.

Nævnet bemærkede, at nævnet ikke havde mulighed for at fravige kravet om brug af autoriseret rådgiver, selvom der ikke længere fandtes pulver i rummet og arbejdsmiljøproblemet således efterfølgende var løst. Det var forholdene på tidspunktet for Arbejdstilsynets konstatering af arbejdsmiljøproblemet, der var afgørende for kravet om brug af arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900118-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 77 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan påbyde arbejdsgiveren at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode, samt om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder om arbejdsgivers pligter.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer (Problempåbud):

§ 2. Konstaterer Arbejdstilsynet ved afgivelse af påbud eller rapport om væsentligt problem alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer, der indebærer risiko for sikkerhed og sundhed, som angivet i §§ 3-20, kan efterkommelse heraf alene ske ved brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Stk. 2. Der afgives ikke påbud efter stk.1, hvis arbejdsgiveren inden for det seneste år har løst et identisk arbejdsmiljøproblem i samme produktionsenhed, og løsningen umiddelbart kan overføres.

§ 10. Luftforurening fra en arbejdsproces på faste arbejdssteder, hvor

- 1) der ikke er etableret en effektiv mekanisk udsugning,
- 2) procesudsugget luft recirkuleres, således at den udsugede luft fra den forurenende proces føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler, eller
- 3) der er mange spredte forureningskilder på arbejdspladsen, og forureningen ikke fjernes effektivt.

§ 21. Arbejdsgiveren har pligt til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver til at bistå med rådgivning til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, der følger af kapitel 2.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal benytte en arbejdsmiljørådgiver, der er autoriseret, jf. bekendtgørelsen om autorisation af arbejdsmiljørådgivere til at bistå virksomheder med efterkommelse af påbud om brug af rådgivning, til at bistå med rådgivning til løsning af netop det arbejdsmiljøproblem, der danner grundlag for rådgivningspåbudet.

Stk. 3. Påbud om brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver kan ikke efterkommes ved at benytte en autoriseret rådgiver, der hører ind under den juridiske enhed, som har modtaget et påbud om autoriseret rådgivning.

§ 22. Arbejdsgiveren skal sørge for, at sikkerhedsorganisationen inddrages og deltager i rådgivningsprocessen vedrørende løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i løsningen af det bestemte arbejdsmiljøproblem.

§ 23. Arbejdsgiveren skal indgå en skriftlig aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver om rådgivning til løsning af det arbejdsmiljøproblem, der følger af kap. 2.

Stk. 2. Aftalen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 24. Aftalen, jf. § 23, skal opfylde minimumskravene i bilag 1.

§ 25. Arbejdsgiveren skal give en tilbagemelding til Arbejdstilsynet om indgåelse af en aftale om rådgivning, senest 6 uger efter at arbejdsgiveren har modtaget påbud fra Arbejdstilsynet om brug af rådgivning til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Stk. 2. Tilbage meldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbage meldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, som herved bekræfter, at der er indgået en aftale i henhold til bilag 1.

§ 26. Arbejdsgiveren skal indhente en redegørelse fra arbejdsmiljørådgiveren, når arbejdsmiljøproblemet er løst. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om:

- 1) hvordan påbudet er efterkommet, og
- 2) hvordan sikkerhedsorganisationen eller de ansatte har været inddraget.
- 3)

Stk. 2. Arbejdsgiveren har pligt til at videregive redegørelsen til sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, til en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Redegørelsen skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

§ 27. Arbejdsgiveren skal give en tilbage melding til Arbejdstilsynet om, hvordan påbudet er efterkommet.

Stk. 2. Tilbage meldingen skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen eller, i virksomheder der ikke har pligt til at etablere sikkerhedsorganisation, af en repræsentant for de ansatte.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at tilbage meldingen påtegnes af den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, der herved bekræfter, at arbejdsgiveren har efterkommet problempåbudet.

Påbud om brug af autoriseret rådgiver i en periode

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret rådgiver i en periode på 1 år, selvom de påbud, der lå til grund for periodepåbudet, var efterkommet inden høringsfristens udløb.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om:

1. manglende lovpligtigt svejsekursus,
2. manglende faldsikring i pakkerum,
3. manglende afskærmning af båndsliber,
4. nedfaldsfare fra lagerreol
5. manglende arbejdspladsvurdering.

På grund af indholdet af de 5 påbud, havde Arbejdstilsynet endvidere givet påbud om brug af autoriseret rådgiver i en periode på 1 år.

Der var 10 ansatte i virksomheden.

Virksomheden havde oplyst, at de 5 påbud var ”på sin plads”, og at alle påbudene var blevet efterkommet inden høringsfristens udløb, og ønskede derfor ikke at gøre brug af en arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdstilsynet fastholdt, at udgangspunktet for afgørelsen/påbudene var de forhold Arbejdstilsynet konstaterede ved sit besøg.

Nævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret rådgiver i en periode på 1 år, idet nævnet har taget stilling til, at det er antallet og arten af påbud, der er afgørende for om en virksomhed skal have et yderligere påbud om brug af autoriseret rådgiver (j.nr. 5900148-05)

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 77 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan påbyde arbejdsgiveren at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode, samt om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder om arbejdsgivers pligter.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 553 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere for en periode (Periodepåbud)

§ 1. Pligten til at bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver i en periode indtræder, når Arbejdstilsynet afgiver påbud herom til en arbejdsgiver på baggrund af en kombination af både formelle og materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, der har medført, at Arbejdstilsynet har afgivet påbud eller rapport om væsentlige problemer.

§ 2. Konstaterer Arbejdstilsynet ved afgivelse af påbud eller rapport om væsentlige problemer, at virksomhedens egen arbejdsmiljøindsats er mangelfuld, jf. § 3, nr. 1 og 2, og der samtidig afgives påbud eller rapport om væsentlige problemer vedrørende materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, jf. § 3, nr. 3, påbyder Arbejdstilsynet arbejdsgiveren at bruge autoriseret arbejdsmiljørådgivning for en periode.

§ 3. Arbejdstilsynet påbyder brug af rådgivning for en periode, jf. § 2:

1) Når en arbejdsgiver overtræder en eller flere af følgende regler om organisering af arbejdet for sikkerhed og sundhed:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...

2) Når arbejdsgiveren overtræder en eller flere af følgende regler om udarbejdelse af arbejdspladsvurdering:

- a) arbejdspladsvurderingen er ikke udarbejdet,
- b) arbejdspladsvurderingen indeholder ikke de foreskrevne elementer i form af identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer og retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen,
- c) arbejdspladsvurderingen er ikke tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet,
- d) arbejdspladsvurderingen er ikke ajourført senest hvert tredje år,
- e) sikkerhedsorganisationen eller de ansatte i virksomheder, hvor der ikke er pligt til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet, har ikke været inddraget i processen med udarbejdelse af arbejdspladsvurdering.

3) Ud over overtrædelser som anført i nr. 1 og nr. 2 skal der i forhold til arbejdsgiveren være truffet afgørelse i form af påbud, eller problempåbud, jf. bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer, eller rapport om væsentligt problem vedrørende:

- a) to overtrædelser, jf. bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer,
- b) tre overtrædelser af forskellige, materielle arbejdsmiljøregler,
- c) fire overtrædelser, hvoraf mindst to vedrører materielle arbejdsmiljøregler,
- d) én overtrædelse af en materiel arbejdsmiljøregel, samtidig med at der er konstateret manglende efterkommelse af et påbud om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, eller

- e) én overtrædelse af en materiel arbejdsmiljøregel, samtidig med at der er konstateret manglende efterkommelse af et påbud om udarbejdelse af arbejdspladsvurdering, jf. bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

§ 4. Varigheden af perioden for rådgivning er ét år for virksomheder, der beskæftiger mindre end 20 ansatte, og to år for virksomheder der beskæftiger 20 ansatte eller derover.

C. Arbejdsstedets indretning

Påbud om procesventilation ved slibning af jern

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, fordi Arbejdstilsynet havde begrundet påbudet med, at slibningen var sundhedsskadelig, og fordi det ikke var oplyst, om der blev slebet andre metaller. Endvidere var arbejdets omfang ikke oplyst.

Arbejdstilsynet konstaterede, at virksomhedens båndpudser ikke var tilsluttet en procesventilation. Det blev oplyst, at båndpudseren blev brugt ca. 2 gange dagligt i ca. 1-2 minutter til slibning af diverse metaldele. Båndpudserens afkast blev via en støvpose recirkuleret til arbejdsrummet.

Arbejdstilsynet gav påbud om etablering af procesventilation samt påbud om brug af autoriseret rådgiver, idet tilsynet ikke fandt, at arbejdsstedet var indrettet sundhedsmæssigt forsvarligt. Begrundelsen for påbudet var, at slibning af jern var sundhedsskadeligt.

Af klagen fremgik det, at båndpudseren i perioder ikke blev brugt dagligt, men ca. 1-2 gange om ugen á 1-2 minutters varighed. I de perioder, hvor båndpudseren blev brugt ofte, var der tale om højst 2-3 gange dagligt á 1-2 minutters varighed. Der var udelukkende tale om slibning i jern og ikke andre former for metal.

Nævnet hjemviste sagerne til Arbejdstilsynet og lagde herved vægt på, at arbejdet med slibning alene af jern ikke gav sundhedsskadelig forurening i luften. Hvorvidt der i stedet var tale om generende luftforurening kunne nævnet ikke ud fra de givne oplysninger tage stilling til. Det fremgik ikke, om der også blev slebet metaller indeholdende andet end jern (j.nr. 5900148-06 og 5900153-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

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

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

1) arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,

2) velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,

3) udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.

...

§ 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.

...

§ 77 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan påbyde arbejdsgiveren at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, herunder i en nærmere bestemt periode, samt om rådgivningspåbuddets indhold, omfang og varighed og de nærmere vilkår herfor, herunder om arbejdsgivers pligter.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 96 af 13. februar 2001 om faste arbejdssteders indretning:

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

...

Stk. 3. Den udsugede luft må ikke føres tilbage til arbejdsrummet eller andre lokaler, jf. dog stk. 4, stk. 5 og stk. 6.

...

Stk. 10. De i stk. 1 og 2 nævnte ventilationsanlæg skal være forsynet med en kontrolanordning, der angiver utilstrækkelig funktion. Ventilationsanlæg, omfattet af undtagelsen i stk. 4, stk. 5 og stk. 6, skal endvidere være konstrueret således, at recirkulation automatisk frakobles eller produktionen stoppes, hvis rensningen er utilstrækkelig.

At-vejledning A.1.1 Ventilation på faste arbejdssteder:

At-vejledningen oplyser om krav til procesventilation og vejleder om, hvordan kravene kan opfyldes.

Unødig påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås, og påvirkning fra stoffer og materialer skal nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling. Udgangspunktet er, at stoffer og materialer, der kan være farlige for - eller i øvrigt forringe - sikkerhed eller sundhed, skal erstattes af noget, der er ufarligt, mindre farligt eller mindre generende, i det omfang det er muligt. Det vil sige substitution.

Er det ikke muligt at substituere, skal påvirkningen fjernes på anden måde, f.eks. ved ventilation.

Regler om faste arbejdssteders indretning angiver, at der skal etableres en mekanisk udsugning ved arbejdsprocesser, der udvikler luftarter, støv e.l., som er sundhedsskadelige eller eksplosive, eller udvikler røg, mikroorganismer, aerosoler, ildelugt eller anden generende luftforurening. Udsugningen skal så vidt muligt fjerne forureningen på det sted, hvor den udvikles, og samtidig tilføre frisk erstatningsluft af passende temperatur (procesventilation).

Arbejds miljølovgivningen fastsætter desuden, at ethvert arbejdsrum skal have tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk. Bestemmelsen dækker som udgangspunkt over et komfortkrav og har - foruden at sikre frisk luft i arbejdsrum - også til formål at fjerne f.eks. mindre, spredte forureninger fra mennesker og materialer i rummet.

Beredskabsstyrelsen har udarbejdet særlige forskrifter om forebyggelse af brand og eksplosion. Forskrifterne er relevante for virksomheder, der opbevarer, anvender eller fremstiller faste, flydende eller luftformige brandfarlige eller eksplosive stoffer.

Bygningsreglementets bestemmelser er minimumskrav. Det gælder også bestemmelserne om ventilation.

1. Procesventilation

Procesventilation er en mekanisk ventilation, der består af en udsugning - der så vidt muligt fjerner forureningen på udviklingsstedet - og af en tilførsel af frisk luft af passende temperatur. Den tilførte luft må ikke give anledning til træk.

Der er krav om procesventilation, når der under en arbejdsproces udvikles luftarter, støv e.l., der er sundhedsskadelige eller eksplosive. Det gælder også, hvis der udvikles røg, mikroorganismer, aerosoler, ildelugt eller anden generende luftforurening.

Procesventilation kræves, selv om den forurenende arbejdsproces ikke forekommer hele tiden. Det er nok, at den er jævnlige gentaget og af en vis varighed, f.eks. ved afvaskning af grafiske trykvalser, arbejde med anæstesisgas og reparations svejsning.

Bestemmelserne gælder enhver forurening, der har sammenhæng med en arbejdsproces, herunder også forurening i forbindelse med for- og efterbehandling, f.eks. klargøring og tørring.

Procesventilationen skal indrettes, så den nedbringer luftforureningen effektivt. Det er ikke tilstrækkeligt at nedbringe forureningen til en eventuel grænseværdi, hvis det er muligt og rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling at fjerne luftforureningen yderligere. En grænseværdi er ikke udtryk for en projekteringsnorm.

Procesventilation skal så vidt muligt etableres med procesudsugningen i direkte tilknytning til den forurenende arbejdsproces - det vil sige punktudsugning.

Selv om punktudsugningen er så effektiv som muligt i forhold til arbejdsprocessen, kan forureningen måske alligevel, på grund af sin eller arbejdsprocessens art, slippe forbi punktudsugningen og spredes til rummet. Det kan f.eks. være tilfældet ved svejsning. I de tilfælde vil der normalt være behov for at etablere rumventilation som supplement til punktudsugningen.

Endvidere kan der i mange situationer forekomme små, spredte forureningskilder, hvor det ikke vil være muligt eller rimeligt at etablere punktudsugning ved hver enkelt arbejdsproces. I de tilfælde skal der etableres en procesventilation, der består af rumventilation.

Afkastningsluften fra udsugningen skal i flere tilfælde også filtreres og eventuelt opsamles m.v. inden afkast til det fri efter regler i miljølovgivningen.

D. Tekniske hjælpemidler

Påbud om 12 måneders eftersyn på hejseredskaber, herunder dispensationsadgang

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til dispensation.

Arbejdstilsynets havde givet påbud om 12 måneders eftersyn på hejseredskab til brug for op-hængning af cykler.

Hejseredskaberne var beregnet til 90 kg., men cyklerne vejede maksimalt 20 kg. Leverandø-ren havde derfor tilskyndet virksomheden til at klage over påbudet.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om 12 måneders eftersyn på hejseredskaberne. Bekendtgø-relsen om hejseredskaber og spil indeholdt en dispensationsadgang, men Arbejdstilsynet hav-de ikke taget stilling til spørgsmålet om dispensation.

Nævnet fandt, at Arbejdstilsynet skulle tage stilling til, om virksomheden kunne få dispensa-tion fra kravet om 12 måneders eftersynet, og hjemviste derfor sagen til Arbejdstilsynet til ny behandling og afgørelse (j.nr. 5900134-05).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 45. 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.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betyd-ning, skal følges.

§ 46. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning og anvendelse af tekniske hjælpemidler m.v., herunder om

- 1) ...
- 2) ...
- 3) ...
- 4) anvendelse, vedligeholdelse og pasning.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1101 af 14. december 1992 om hejseredskaber og spil:**§ 1.** Bekendtgørelsen omfatter mekanisk drevne

- 1) hejseredskaber, som med et bæremiddel løfter en byrde frithængende, og
- 2) spil, som ved brug af et eller flere bæremidler løfter en byrde, der er helt eller delvis styret i sin bane, eller som ved brug af tov, kæde e.l. anvendes til træk eller bugsering.

Stk. 2. Bekendtgørelsen indeholder supplerende detailregler i forhold til arbejdsmiljølovgivningens almindelige krav til tekniske hjælpemidler.

...

§ 22. Hejseredskaber og spil skal holdes i en sådan stand, at de er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige og skal herunder efterses og vedligeholdes efter leverandørens anvisninger. Mindst hver 12. måned skal der af leverandøren eller anden sagkyndig gennemføres et hovedeftersyn.

...

§ 26. Direktøren for Arbejdstilsynet kan tillade afvigelser fra denne bekendtgørelse, hvor det på grund af et hejseredskabs eller spils særlige konstruktion, opstilling, anvendelse eller særlige forhold i øvrigt findes rimeligt og forsvarligt.

E. Stoffer og materialer

Dispensation fra forbud mod indtagelse og opbevaring af drikkevarer

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der skulle dispenseres fra forbudet mod, at der indtages og opbevares drikkevarer på områder, hvor der er risiko for forurening fra kræftfremkaldende stoffer og materialer. Dispensationen omfatter drikkevarer fra flaske med skruelåg, som indtages på områder, hvor der udvikles stor varme og er store afstande, og hvor tilgængelighedsforholdene svarer til forholdene ved containerskibe i dok og ved udrustningskaj.

Et skibsværft søgte om dispensation fra forbudet mod indtagelse og opbevaring af drikkevarer på afgrænsede områder, hvor der udvikledes meget varme fra svejsning, skærebrænding og flammehøvling. I sommerperioderne medførte solens stråler desuden meget varme.

Værftet fremhævede, at der er behov for indtagelse af 2 l. væske dagligt og mere ved varmt eller anstrengende arbejde. Adgangsforholdene var besværlige, idet der var tale om små mandehuller og rum, hvor man måtte kravle. Afstanden til nærmeste faste drikkepost var op til 200-300 meter.

Arbejdstilsynet gav dispensation til at indtage væske fra flasker med skruelåg i containerskibe i dok. Arbejdstilsynet anførte desuden, at man kunne dispensere fra forbudet i containerskibe ved udrustningskaj og skibe med tilsvarende dimensioner og vanskelige tilgængelighedsforhold. Ved andre skibe måtte der søges konkret.

Nævnet fandt, at der skulle dispenseres, således at der måtte indtages væske fra flasker med skruelåg på områder, hvor der udvikles stor varme og er store afstande, og hvor tilgængelighedsforholdene svarer til forholdene ved containerskibe i dok og ved udrustningskaj (j.nr. 5900133-05).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

...

Kapitel 6 Arbejdsstedets indretning

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

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning skal følges.

§ 43. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om indretning af faste, midlertidige, skiftende og udendørs arbejdssteder, herunder om

- 1) arbejdsrum, f.eks. loftshøjde, luftrum, gulve, vægge, lofter, belysning, temperatur, luftfornyelse og støj,
- 2) velfærdsforanstaltninger m.v., f.eks. opholds- og spiserum, garderober, omklædningsrum, toiletter, vaske- og baderum samt sovesteder og stole,

3) udgangsforhold, f.eks. færdselsveje, trapper og udgange.

...

Kapitel 13 Arbejdstilsynet

...

§ 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.

...

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1108 af 15. december 1992 om arbejde ved skærmterminaler:

...

Almindelige bestemmelser

§ 2. Skærmterminalarbejdspladser skal indrettes og forsynes med inventar, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. reglerne for arbejdsstedets indretning.

Særlige bestemmelser

...

§ 5. Skærmterminalarbejdspladsen skal indrettes i overensstemmelse med kravene i bilaget.

Bilaget:

Indledende bemærkninger

De i bilaget nævnte krav finder anvendelse, hvis de i bilaget nævnte elementer findes på skærmterminalarbejdspladsen, og hvis arbejdsopgavernes særlige krav eller karakteristika ikke forhindrer det.

1. Udstyr.

...

c) Indlæsnings-/styringsudstyr

Indlæsnings-/styringsudstyr (tastatur, mus m.v.) skal udformes, så hensigtsmæssige arbejdsstillinger og arbejdsbevægelser sikres. Tastaturet skal kunne skråtstilles og være adskilt fra skærmen således, at den ansatte kan anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser, der ikke fremkalder træthed i arme og hænder. Der skal være tilstrækkelig plads foran tastaturet og andet indlæsnings-/styringsudstyr til, at brugeren kan hvile hænder og arme på bordpladen.

...

d) Arbejdsbord eller -flade

...Arbejdsbordet/-fladen skal være tilstrækkelig stort og muliggøre en fleksibel opstilling af skærm, tastatur, dokumenter og øvrigt tilbehør.... Der skal være tilstrækkelig plads til, at den ansatte kan anvende hensigtsmæssige arbejdsstillinger og - bevægelser.

...

2. Arbejdspladsen

a) Pladskrav

Skærmterminalarbejdspladsen skal være dimensioneret og indrettet således, at der er tilstrækkelig plads til at skifte arbejdsstilling og arbejdsbevægelser.

...

c) Reflekser og blænding

Skærmterminalarbejdspladsen skal være indrettet således, at lyskilder, såsom vinduer og andre åbninger, gennemsigtige eller gennemskinnelige vægge samt lysfarvet udstyr eller lysfarvede vægge, ikke forårsager direkte blænding og ikke medfører generende reflekser på skærmen.

Vinduerne skal være forsynet med en passende indstillelig afskærmning, som kan dæmpe det dagslys, der falder ind på skærmterminalarbejdspladsen.

F. Hviletid

Dispensation fra hviletidsbestemmelserne

Arbejdsmiljøklagenævnet stadfæstede Arbejdstilsynets afslag på dispensation fra 11-timers reglen, da der ved 24-timers vagter var tale om en betydelig overskridelse, som ville være permanent, og at hensynet til de ansattes hviletid ikke burde fraviges.

En institution for sindslidende havde ansøgt om dispensation fra reglerne om 11 timers daglig hvileperiode for de ansatte. Det oplystes i ansøgningen, som begrundelse for 24 timers vagter, at institutionen var et socialpædagogisk opholdssted for sindslidende, der havde behov for støtte døgnet rundt. Det arbejde, som de ansatte udførte, var af en sådan karakter, at en fravigelse af bekendtgørelsens bestemmelse om en hvileperiode 11 timer var nødvendig for, at bostedet kunne yde sine beboere den støtte, omsorg og pleje, de havde behov for.

Arbejdsmiljøklagenævnet stadfæstede Arbejdstilsynets afgørelse om anmodning om dispensation.

Ved afgørelsen lagde nævnet vægt på, at hele 24 timers vagten betragtes som arbejdstid, og at hensynet til konflikthåndtering og medarbejdernes tilfredshed med at arbejde i 24-timers vagter, ikke kan begrunde, at hensynet til de ansattes daglige hvileperiode tilsidesættes. I vurderingen indgik, at der var tale om en betydelig overskridelse af hvileperioden, ligesom der var tale om en permanent ordning (j. nr. 5900168-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

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

Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

- 1) holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og
- 2) landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3. Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

§ 55. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår §§ 50 og 51 kan fraviges ved aftale.

Bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv.

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

§ 15. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

§ 19. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

.....

§ 21. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i §§ 19 og 20. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

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

1) arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller

2) særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. nr. 611 af 25. juni 2003 (bilag 1)

”Bilag 1

Former for arbejde hvor der kan ske fravigelser fra § 3 eller § 4

....

3. Aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om

a) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, herunder aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler,

....

AT-anvisninger, AT-meddelelser m.v.**AT-meddelelse nr. 5.01.1/November 1997 om daglig hvileperiode**

....

11 timers hvileperiode

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Dette betyder, at fra det tidspunkt, hvorfra arbejdstiden beregnes, skal der gives 11 sammenhængende timers hvil, når man regner 24 timer tilbage. Det kan beregnes, om forholdene er lovlige, hvis man tegner en tidslinje

og fra et tidspunkt inden for arbejdstiden regner 24 timer tilbage, idet der inden for denne periode skal være 11 timers sammenhængende hvil.

....

AT-meddelelse nr. 5.01.3/November 1997 om aftaler om hvileperiode og fridøgn

....

Aftaler på organisationsplan

Fravigelser fra reglerne om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn kan aftales mellem vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation.

Ved arbejdsgiverpart forstås den forhandlingsberettigede arbejdsgiverorganisation eller den enkelte arbejdsgiver. Parterne kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Nedsættelse af hvileperioden i begrænset omfang foreligger, hvis hvileperioden ikke nedsættes til 8 timer mere end 1 gang om ugen. Mindre nedsættelser kan aftales 2 eller flere gange om ugen, dog ikke hver dag.

Parterne kan også aftale, at den daglige hvileperiode ved rådighedstjeneste kan udskydes eller nedsættes, dog ikke til mindre end 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenestetiden.

.....

Lokalaftaler inden for rammeaftaler

Hvis der er indgået aftale på organisationsplan om rammerne for fravigelse fra hviletids- og fridøgnreglerne, kan fravigelse for enkelte arbejdsopgaver eller ved udarbejdelsen af en arbejdstidsplan aftales lokalt inden for rammerne af den generelle aftale.

.....

AT-meddelelse nr. 5.01.4/November 1997 om rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste

Rådighedstjeneste

Ved rådighedstjeneste forstås, at den ansatte er forpligtet til at være til rådighed på eller uden for arbejdsstedet og i sidstnævnte tilfælde kan tilkaldes.

.....

Rådighedstjeneste og daglig hvileperiode

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hviletid. Dette gælder, selv om der under rådighedstjenesten ikke er blevet brug for den pågældende.

G. Efterkommelsesfrist

Forlængelse af efterkommelsesfrist for påbud af sprøjtebokse til manuel vådmaling

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt fristforlængelse for påbud om sprøjtebokse, begrundet i større ombygninger i forhold til produktionsafvikling. De ansatte havde klaget, da de ikke var hørt, men godkendte efterfølgende en ny køreplan indeholdende ny frist.

Arbejdstilsynet havde givet virksomheden påbud om sprøjtebokse til vådmaling. Fristen for dette påbud blev sat til den 1. februar 2006.

Virksomheden har efterfølgende anmodet Arbejdstilsynet om, at efterkommelsesfristen blev forlænget til den 1. august 2006. Virksomheden anførte at have modtaget rådgivning fra en ekstern konsulent, og at der blev udarbejdet en rapport. Virksomheden anførte, at ved at flytte fristen til den 1. august 2006 var der gode muligheder for større ombygninger i sommerferieperioden, hvilket ville være hensigtsmæssigt af hensyn til den løbende produktionsafvikling.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om at forlænge fristen til den 1. august 2006. Tilbagemeldingsfristen blev samtidig fastsat til den 8. august 2006.

Virksomhedens sikkerhedsrepræsentant for de berørte ansatte var ikke blevet hørt forud for Arbejdstilsynets afgørelse og klagede over fristforlængelsen.

Efter, at sagen blev oversendt til Arbejds miljøklagenævnet, har virksomheden udarbejdet en ny køreplan for projektets gennemførelse, som de involverede sikkerhedsrepræsentanter og Arbejdstilsynet ikke havde indvendinger imod.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse af 25. januar 2006 var grundlag for at forlænge efterkommelsesfristen (j.nr. 5900170-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005

§ 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.

.....

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

§ 19. 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.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, hvis

1) det efter oplysningernes karakter og sagens beskaffenhed må anses for ubetænkeligt at træffe afgørelse i sagen på det foreliggende grundlag,

2) udsættelse vil medføre overskridelse af en lovbestemt frist for sagens afgørelse,

3) partens interesse i, at sagens afgørelse udsættes, findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser, der taler imod en sådan udsættelse,

4) parten ikke har ret til aktindsigt efter reglerne i kapitel 4 med hensyn til de pågældende oplysninger,

5) den påtænkte afgørelse vil berøre en videre, ubestemt kreds af personer, virksomheder m.v., eller hvis forelæggelsen af oplysningerne for parten i øvrigt vil være forbundet med væsentlige vanskeligheder, eller

6) der ved lov er fastsat særlige bestemmelser, der sikrer parten adgang til at gøre sig bekendt med grundlaget for den påtænkte afgørelse og til at afgive en udtalelse til sagen, inden afgørelsen træffes.

Stk. 3. Vedkommende minister kan efter forhandling med justitsministeren fastsætte regler om, at nærmere angivne sagsområder, hvor bestemmelserne i stk. 2, nr. 1 eller 5, i almindelighed vil finde anvendelse, ikke skal være omfattet af bestemmelsen i stk. 1.

§ 24. 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.

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.

Stk. 3. § 24, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, gælder ikke i de sager, der er nævnt i § 9, stk. 4. Begrundelsens indhold kan i øvrigt begrænses i det omfang, hvori partens interesse i at kunne benytte kendskab til denne til varetagelse af sit tarv findes at burde vige for afgørende hensyn til den pågældende selv eller til andre private eller offentlige interesser, jf. § 15.

H. Forvaltningsret

Aktindsigt i Arbejdstilsynets elevatordatabase

Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at klager ikke havde krav på aktindsigt i Arbejdstilsynets elevatordatabase.

En journalist havde anmodet om aktindsigt i Arbejdstilsynets kontrol med personelevatorer (datoer, resultater, bemærkninger m.v.), evt. i elektronisk form, såfremt der er tale om en database.

Arbejdstilsynet havde meddelt afslag med følgende begrundelser: 1) ansøgeren havde ikke identificeret de konkrete sager, som han ønskede aktindsigt i, 2) videregivelse af oplysningerne kunne ikke begrundes i offentlige interesser, der oversteg de interesser, der begrundede hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angik, 3) oplysningerne kunne ikke udleveres af konkurrencemæssige grunde, og 4) databasen indeholdt fortrolige oplysninger om såvel følsomme økonomiske driftsforhold for ejere og reparatører af elevatorer, oplysninger om tilskadekomster og strafbare forhold.

Nævnet traf afgørelse om, at journalisten ikke havde krav på aktindsigt, fordi anmodningen ikke var konkretiseret.

Nævnet hjemviste spørgsmålet om meroffentlighed til Arbejdstilsynet, fordi nævnet fandt, at Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkeligt omfang havde taget stilling til, om anmodningen om aktindsigt helt eller delvist kunne imødekommes i medfør af princippet om meroffentlighed (j. nr. 5900098-06).

Regler

Lov om offentlighed i forvaltningen, jf. lov nr. 572 af 19. december 1985:

§ 4. Enhver kan med de undtagelser, der er nævnt i §§ 7-14, forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en forvaltningsmyndighed som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed. En forvaltningsmyndighed kan give aktindsigt i videre omfang, medmindre andet følger af regler om tavshedspligt m.v.

Stk. 2. Den, hvis personlige forhold er omtalt i et dokument, kan med de undtagelser, der er nævnt i §§ 7-11 og § 14, forlange at blive gjort bekendt med oplysningerne herom. Det gælder dog ikke i det omfang de hensyn, der er nævnt i § 13, eller hensynet til den pågældende selv eller andre med afgørende vægt taler imod.

Stk. 3. Begæring efter stk. 1 og 2 skal angive de dokumenter eller den sag, som den pågældende ønsker at blive gjort bekendt med.

§ 15. Fremsættes der begæring om aktindsigt vedrørende dokumenter, der indgår i en sag, hvori der er eller vil blive truffet afgørelse af en forvaltningsmyndighed, afgør denne myndighed, om begæringen kan imødekommes. I andre tilfælde afgøres sager om aktindsigt af den myndighed, der har dokumentet i sin besiddelse.

Stk. 2. Afgørelser om aktindsigtsspørgsmål kan påklages særskilt til den myndighed, som er klageinstans i forhold til afgørelsen eller behandlingen i øvrigt af den sag, begæringen om aktindsigt vedrører.

Stk. 3. Vedkommende minister kan fastsætte bestemmelser, der fraviger reglerne i stk. 1 og 2.

Forvaltningslov, jf. lov nr. 571 af 19. december 1985:

§ 24. 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.

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.

...

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videregives klagen til behandling i Arbejds miljøklagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets 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.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejds miljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Stk. 5. Afgørelser truffet af Arbejds miljøklagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 6. Klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til regler udstedt i medfør af § 68, stk. 7, og § 68 a, stk. 5, kan indbringes for beskæftigelsesministeren inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

I. Klageadgang

Klageadgang for udenlandsk producent

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en udenlandsk producent havde en direkte, væsentlig og individuel interesse i en sag, hvor Arbejdstilsynet havde givet påbud til den danske leverandør. Producenten fik derfor tillagt klageadgang.

Arbejdstilsynet havde givet en dansk leverandør af gaffelstablere påbud om, at gaffelstablere straks skulle indrettes, således at det effektivt blev forhindret, at operatøren af gaffeltrucken blev slynget ud under kørsel med høj hastighed. Endvidere havde Arbejdstilsynet påbudt leverandøren at tilbyde alle kunder, der havde købt en gaffelstaber af den pågældende leverandør efter 1. januar 2002, at udbedre de indretningsmæssige mangler.

Den udenlandske producent ønskede at klage over afgørelsen, og at få klagen tillagt opsættende virkning. Klagen var modtaget af Arbejdstilsynet efter udløbet af klagefristen på 4 uger. Producenten havde fået Arbejdstilsynets afgørelse via sin danske leverandør.

Nævnet fandt, at den udenlandske producent havde en direkte, væsentlig og individuel interesse. Producenten fik derfor tillagt klageadgang. Da det var tvivlsomt fra hvilken dato klagefristen skulle regnes, anså nævnet producentens klage som modtaget rettidigt.

Endvidere fandt nævnet, at strakspåbudet om indretning af gaffeltrucken ikke kunne tillægges opsættende virkning, mens påbudet om tilbud til alle kunder om udbedring af indretningsmæssige mangler blev tillagt opsættende virkning. (j.nr. 5900149-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 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.

Stk. 2. Skønner Arbejdstilsynet det nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan det påbyde, at faren straks imødegås, herunder

- 1) at de tilstedeværende øjeblikkelig fjerner sig fra farezonen,
- 2) at brugen af en maskine, en maskindel, en beholder, en præfabrikeret konstruktion, et apparat, et redskab, et andet teknisk hjælpemiddel eller et stof eller et materiale standses, eller
- 3) at arbejde i øvrigt standses.

Stk. 3. Direktøren for Arbejdstilsynet kan påbyde, at den, der har leveret eller markedsført et teknisk hjælpemiddel, et personligt værnemiddel eller et stof eller materiale, som anvendt i overensstemmelse med dets bestemmelse alligevel viser sig at frembyde fare for sikkerhed

eller sundhed, træffer de nødvendige foranstaltninger til afværgelse heraf. Det kan herunder påbydes,

- 1) at levering eller markedsføring standses,
- 2) at de pågældende tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler eller stoffer eller materialer tilbagekaldes fra markedet.

§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videregives klagen til behandling i Arbejds miljøklagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets 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.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejds miljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Stk. 5. Afgørelser truffet af Arbejds miljøklagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

...

§ 81 a.

...

Stk. 11. Arbejds miljøklagenævnets forretningsorden fastsættes af beskæftigelsesministeren.

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 825 af 13. november 1998 om forretningsorden for Arbejds miljøklagenævnet:

§ 1. Arbejds miljøklagenævnet behandler klager over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i medfør af lov om arbejdsmiljø (arbejds miljøloven), herunder forvaltningsretlige spørgsmål der knytter sig hertil.

Stk. 2. Arbejds miljøklagenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

J. Klagefrist

Klagefrist, modtagelse af afgørelse og partsrepræsentant

Arbejds miljøklagenævnet anså en klage indgivet af en partsrepræsentant for rettidig, selvom den først var modtaget efter klagefristens udløb, da Arbejdstilsynet skulle have sendt sin afgørelse til partsrepræsentanten.

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed et strakspåbud om brug af friskluftforsynet ånde-drætsværn. Nogle dage senere sendte Arbejdstilsynet yderligere udkast til påbud om udsugnings- og ventilationsforholdene i høring.

Virksomhedens advokat klagede på vegne af virksomheden over strakspåbudet, og stillede sig samtidig uforstående overfor de med høringsbrevet fremsendte udkast til påbud.

Arbejdstilsynet meddelte advokaten, at de sidste påbud ikke kunne påklages før de forelå i endelig form, samt at advokatens bemærkninger ville blive vurderet med henblik på, om der skulle udstedes endelige påbud.

Arbejdstilsynet sendte herefter endeligt påbud om effektiv procesudsugning, men alene til virksomheden.

Advokaten blev efterfølgende opmærksom på, at Arbejdstilsynet havde truffet en endelig afgørelse og påklagede herefter afgørelsen.

Arbejdstilsynet anførte, at klagen ikke var rettidig.

Nævnet fandt, at klagen var rettidig. Nævnet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet var vidende om, at advokaten var indtrådt som partsrepræsentant for virksomheden. Nævnet fandt derfor, at Arbejdstilsynets afgørelse skulle have været sendt til advokaten. Da advokaten først modtog afgørelsen efter udløbet af klagefristen, anså nævnet afgørelsen for først at have retsvirkning fra dette tidspunkt (j.nr. 5900157-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videregendes klagen til behandling i Arbejds miljøklagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets 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.

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

Stk. 5. Afgørelser truffet af Arbejdsmiljøklagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 6. Klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til regler udstedt i medfør af § 68, stk. 7, og § 68 a, stk. 5, kan indbringes for arbejdsministeren inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Påbud om særlig uddannelse af folkeskoleelever, der udførte svejsning

Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en klage over påbud vedrørende folkeskoleelever, der udførte svejsning skulle behandles, selvom klagefristen var overskredet, da der var særlige grunde til at se bort fra fristoverskridelsen.

Arbejdstilsynet konstaterede under tilsynsbesøg i en folkeskoles metalsløjdløkke, at der var etableret svejseplads med dertil hørende svejseudstyr. Det blev oplyst, at eleverne på 8., 9. og 10. klassetrin i forbindelse med undervisningen gennemgik et svejsekursus, der blev forestået af en lærer.

Arbejdstilsynet gav påbud om, at virksomheden skulle sørge for, at de elever, som udførte svejsning mv. gennemgik den særlige uddannelse, som omhandlede sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og foranstaltninger i forbindelse med svejsearbejde m.v.

Skolen klagede over Arbejdstilsynets påbud efter klagefristens udløb.

Nævnet traf afgørelse om, at klagen skulle behandles, selvom klagefristen på 4 uger var overskrevet, da sagen indeholdt spørgsmål af principiel karakter, herunder spørgsmål om, i hvilket omfang folkeskoleelevers praktiske øvelser i form af svejsning er omfattet af arbejdsmiljøloven, og hvorvidt kravet om særlig uddannelse også gælder folkeskoleelevers svejsning.

På baggrund af afgørelsen anmodede nævnet Arbejdstilsynet om på ny at tage stilling til, om tilsynets afgørelse skulle fastholdes (j.nr. 5900249-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videregives klagen til behandling i Arbejdsmiljøklagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets 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.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejds miljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Stk. 5. Afgørelser truffet af Arbejds miljøklagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

...

K. Klagenævnets kompetence

Klage fra en borger over Arbejdstilsynets behandling af en henvendelse fra borgeren om adgangsvejen til dagrenovationsbeholder

Arbejds miljøklagenævnet havde ikke kompetence til at behandle klagen, idet Arbejdstilsynet ikke havde truffet en afgørelse i henhold til arbejdsmiljøloven.

Sagen drejede sig om afhentning af dagrenovation på en borgers privatadresse.

Kommunen havde kasseret adgangsvejen ved borgerens ejendom, fordi stigningen oversteg 1:10 pr. meter. Kommunen henviste til, at reglerne var fastsat af Arbejdstilsynet, hvilket havde fået borgeren til at rette henvendelse til Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet havde ikke besigtiget borgerens ejendom, og ikke givet påbud om manuel håndtering vedrørende afhentning af dagrenovation til vognmanden. Arbejdstilsynet afviste at foretage en vurdering ud fra ressourcemæssige hensyn, og afviste at vejlede borgeren om en løsning på placeringen af affaldet.

Borgeren klagede herover.

Nævnet traf afgørelse om, at nævnet ikke havde kompetence til at behandle klagen, idet Arbejdstilsynet ikke havde truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Arbejds miljøklagenævnet bemærkede, at privatpersoner havde klageadgang, hvis Arbejdstilsynet havde givet påbud om manuel håndtering af dagrenovation til den vognmand, der fjernede dagrenovationen og påbudet var begrundet i besigtigelse af adgangsforholdene hos den pågældende beboer, hvilket ikke var tilfældet i denne sag (j.nr. 5900156-06).

Regler

Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005:

§ 81. Klage over en afgørelse truffet af Arbejdstilsynet i henhold til denne lov, jf. dog stk. 6, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. Klagen sendes til Arbejdstilsynet. Hvis Arbejdstilsynet fastholder afgørelsen, videregives klagen til behandling i Arbejds miljøklagenævnet.

Stk. 3. Rettidig klage har opsættende virkning, indtil Arbejds miljøklagenævnets 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.

Stk. 4. Når særlige grunde taler derfor, kan Arbejds miljøklagenævnet behandle en klage og tillægge denne opsættende virkning, selv om klagen ikke er fremkommet rettidigt.

Stk. 5. Afgørelser truffet af Arbejds miljøklagenævnet kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 6. Klage over afgørelser truffet af Arbejdstilsynet i henhold til regler udstedt i medfør af § 68, stk. 7, og § 68 a, stk. 5, kan indbringes for beskæftigelsesministeren inden fire uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

6. Fakta om arbejdsmiljøklagenævnet

Formål og kompetence

Arbejdsmiljøklagenævnet 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 spørgsmål i relation til Arbejdstilsynets sagsbehandling skal derimod indbringes for beskæftigelsesministeren. Det samme gælder for klager over Arbejdstilsynets administration og myndighedsudøvelse.

Responderende og vejledende virksomhed falder tillige uden for Arbejdsmiljøklagenævnets kompetence.

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

Sagsbehandling og afgørelse

I forbindelse med sagsbehandlingen anvender Arbejdsmiljøklagenævnet de materielle regler, der gælder for arbejdsmiljøområdet. Herudover gælder forvaltningsloven også for nævnets virksomhed. I forbindelse med behandlingen og oplysningen af en sag anvendes således forvaltningsretlige regler og grundsætninger. Med hensyn til sagens oplysning gælder officialprincippet, og parterne inddrages i sagsforberedelsen gennem partshøring.

Afgørelser træffes som udgangspunkt i møder med deltagelse af nævnets medlemmer. Nævnsmøderne afholdes som hovedregel 1 gang om måneden. I sager, der alene vedrører 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. Efter en skriftlig høring af nævnet kan formanden eller dennes stedfortræder træffe afgørelse på nævnets vegne i sager, hvor der er en fast praksis, eller som i øvrigt ikke giver anledning til tvivl.

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

Afgørelser af principiel betydning offentliggøres udover i årsberetningen i nævnets nyhedsbreve og i Retsinformation.

Klagefrister og opsættende virkning

Klager over Arbejdstilsynets afgørelser efter arbejdsmiljøloven skal indbringes for Arbejdsmiljøklagenævnet 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 Arbejdsmiljøklagenævnet.

Arbejdsmiljøklagenævnet anser en klage for rettidig, hvis den er poststempelt senest 2 hverdage + 4 uger efter datoen for afsendelsen af Arbejdstilsynets afgørelse.

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

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 uforsvarlighed.

Information om nævnet

Arbejdsmiljøklagenævnets nyhedsbrev, "Afgørelser fra Arbejdsmiljøklagenævnet", udkommer ca. 1 gang i kvartalet. Nyhedsbrevene er tilgængelige på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside www.ama.dk, hvor diverse yderligere information vedrørende nævnet også kan findes.

Medlemmer

Arbejdsmiljøklagenævnet havde den 31. december 2006 følgende sammensætning:

Formandskab:

Formand Lisbet Jensen.

Stedfortræder Alice Bagger.

Beskikkede medlemmer og stedfortrædere:

3 medlemmer er udpeget af Landsorganisationen i Danmark:

Konsulent Erik Nygaard, Forbundet af Offentligt Ansatte.

Sekretariatsleder Palle Larsen, Faglig Fælles Forbund.

Konsulent Jan Toft Rasmussen, Dansk Metalarbejderforbund.

Suppleanter:

Konsulent Bjarne Petersen, Handels- og Kontorforbundet i Danmark.

Faglig medarbejder Kjeld Sørensen, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark.

Konsulent Niels Sørensen, Landsorganisationen i Danmark.

1 medlem er udpeget af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd:

Arbejdsmiljøkonsulent Per Baunsgaard, BUPL – Forbundet for Pædagoger og Klubfolk.

Suppleant:

Arbejdsmiljøkonsulent Niels Bang Hansen, BUPL – Forbundet for Pædagoger og Klubfolk.

1 medlem er udpeget af Akademikernes Centralorganisation:

Konsulent Liselotte Jespersen, Dansk Magisterforening.

Suppleant:

Chefkonsulent Karen Skytte, Akademikernes Centralorganisation.

1 medlem er udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Torben A. Sørensen, Dansk Arbejdsgiverforening.

Suppleant:

Advokat Thomas Rønnow, Dansk Arbejdsgiverforening.

1 medlem er udpeget af Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsraadet i Fællesskab:

Advokat Hanne Lindberg Greisen, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger og Landbrugsraadet i Fællesskab.

Suppleant:

Fuldmægtig Carsten Jensen, De danske Landboforeninger.

1 medlem er udpeget af Finanssektorens Arbejdsgiverforening:

Advokat Merete Preisler, Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Suppleant:

Konsulent Hans Jørgen Steffensen, Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

1 medlem er udpeget af Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen i Danmark, Københavns og Frederiksberg Kommuner samt Finansministeriet i fællesskab:

Chefkonsulent Preben Meier Pedersen, Kommunernes Landsforening.

Suppleanter:

Fuldmægtig Anne Rosendal, Personalestyrelsen.

Konsulent Malene Vestergaard Sørensen, Amtsrådsforeningen.

1 medlem er udpeget af Ledernes Hovedorganisation:

Kontorchef Lars Andersen, Ledernes Hovedorganisation.

Suppleant:

Arbejds miljøkonsulent Signe Tønnesen Bergmann, Ledernes Hovedorganisation.

1 medlem er udpeget af Justitsministeriet:

Fuldmægtig Anne Fode, Justitsministeriet.

Suppleant:

Fuldmægtig Nicolai Winther, Justitsministeriet.

1 medlem er udpeget af Danmarks Tekniske Universitet:

Professor Per Langaa Jensen, Danmarks Tekniske Universitet.

Suppleant:

Lektor Ole Broberg, Danmarks Tekniske Universitet.

1 medlem er udpeget af Indenrigs- og Sundhedsministeriet:

Overlæge Lilli Kirkeskov Jensen, Arbejdsmedicinsk afd. i Skive.

Suppleant:

1. reservelæge Anette Kærgaard, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning.

Personale

Sekretariatsbetjeningen af Arbejds miljøklagenævnet blev pr. 31. december 2006 varetaget af følgende:

Formand og daglig leder af sekretariatet cand.jur. Lisbet Jensen

Stedfortræder chefkonsulent cand.jur. Alice Bagger

Specialkonsulent cand.jur. Erik Pohl

Fuldmægtig cand.jur. Lene Mathiesen

Fuldmægtig cand.jur. Lone Sperup

Fuldmægtig cand.jur. Lise Peltola

Fuldmægtig cand. jur. Per Anthony

Kt.fuldmægtig Nina Steenberg

7. Statistik

Tabel 1: Antal sager og omgørelsesprocent fordelt på sagsområde

Sagsområde	Antal afgørelser	Ændrede afgørelser	Omgørelsesprocent
Sikkerhedsarbejde	9	5	56%
Bedriftssundhedstjeneste/ autoriseret rådgiver	33	5	15%
Arbejds miljø	31	1	3%
Arbejdets udførelse	25	7	28%
Arbejdsstedets indretning	36	8	22%
Tekniske hjælpemidler	2	1	50%
Stoffer og materialer	0		
Unge under 18 år	0		
Forvaltningsret	1	0	0%
Efterkommelsesfrist	7	1	14%
Klageberettigelse	1	0	0%
Hviletid	2	0	0%
Opsættende virkning	0		
Sanktionsvalg	0		
Diverse	0		
Total	147	28	19%
Klagefrist	21		
Nævnets kompetence	3		
Total	171		

Bemærkninger til tabel 1: Tallene viser, at nævnets afgørelser fortrinsvist har angået arbejdsstedets indretning og autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Omgørelsesprocenten for afgørelser var i 2006 19 %.

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 overskridelse af klagefrist og nævnets kompetence forelægges nævnet, uden at der foreligger en afgørelse herom fra Arbejdstilsynet. Derfor er der ikke udregnet en omgørelsesprocent for disse sager.

Tabel 2: Antal oprettede sager fordelt på sagstype

Sagstype	Antal oprettede sager
Klagesager	210
Genoptagelsessager	0
Ombudsmandssager	0
Total	210

Bemærkninger til tabel 2: Tallene viser, at der blev oprettet 210 sager i 2006. 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	137
Formandsafgørelser	34
Total	171

Bemærkninger til tabel 3: Tallene viser, at 137 af de i alt 171 afgørelser i 2006 er blevet truffet på nævnsmøde med deltagelse af nævnsmedlemmerne. 19,9 % 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. Endvidere har formanden kompetence til at træffe afgørelse efter skriftlig høring af nævnet i sager, hvor der er en fast praksis.

Tabel 4: Antal afgørelser fordelt på afgørelsesform

Afgørelsesform	Antal sager
Afgørelser	171
Klage trukket/bortfaldet o.l.	14
Total	185

Bemærkninger til tabel 4: Tallene viser, at der er truffet afgørelse i 92,4 % af de i alt 185 afsluttede sager. 7,6 % af sagerne er afsluttet på grund af, at klager har trukket klagen tilbage, eller at sagen er bortfaldet af andre grunde.

Tabel 5: Gennemsnitlig sagsbehandlingstid

Afslutningsform	Antal dage
Afgørelse på nævnsmøde	173
Formandsafgørelse	209
Klage trukket/bortfaldet o.l.	78
Total	172

8. Emneregister 2000 - 2006

(Tallene i parentes henviser til årsberetningen for det pågældende år og sidetal. For så vidt angår ældre sager henvises til tidligere årsberetninger, som kan findes på Arbejdsmiljøklagenævnets hjemmeside www.ama.dk under publikationer.)

Sikkerhedsarbejde

Dispensation fra reglerne om sikkerhedsorganisation

2000-10-0067. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afslag på ansøgning om dispensation, men fandt i modsætning til Arbejdstilsynet, at der i reglerne var hjemmel til at meddele dispensation. (2001.40)

2002-10-0037. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at det arbejde klienterne på et forsorgshjem udførte var omfattet af arbejdsmiljølovens bestemmelser om organisering af sikkerhedsarbejde, men at der kunne gøres dispensation fra bestemmelserne. (2002.24)

2004-10-0010. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt afslag på dispensation fra reglerne om antallet af sikkerhedsgrupper uanset sikkerhedsudvalgets enighed i ansøgningen. (2004.15)

5900064-06 Nævnet fandt ikke, at der kunne dispenseres fra kravet om, at der skal oprettes en sikkerhedsgruppe i hver enkelt geografisk adskilte afdeling, idet reglerne ikke tillader, at der dannes en samlet sikkerhedsgruppe for den samlede. (2006.6)

Ophævelse af påbud om at sikkerhedsorganisation skulle udvides

2003-10-0028. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at en eksisterende sikkerhedsorganisation skulle udvides med en eller flere sikkerhedsgrupper. (2003.16)

5900076-06 Nævnet fandt påbud ugyldigt, idet der ikke er hjemmel til at pålægge paraplyorganisationen at foretage ændringer for den selvejende institution, som er en selvstændig juridisk enhed. (2006. 8)

Hjemvisning af påbud om at sikkerhedsorganisation

5900073-06 Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sag om sikkerhedsorganisation for 5 forskellige arbejdsområder i et ældrecenter, på grund af uoverensstemmelser om arbejdslederområderne. (2006. 9)

Etablering af sikkerhedsorganisation

2000-10-0085. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede tilsynets afgørelse om, at en restaurant skulle oprette en sikkerhedsorganisation. (2001.38)

2000-10-0091. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt tilsynets afgørelse om, at en restaurant skulle oprette en sikkerhedsorganisation. (2001.36)

2002-10-0036. En virksomhed klagede over et påbud om etablering af sikkerhedsorganisation, idet ingen af de ansatte på virksomheden ønskede at blive valgt til sikkerhedsrepræsentant. (2002.20)

5900037-05. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at institutionen skulle oprette selvstændigt sikkerhedsorganisation, fordi det foreliggende materiale fra institutionen ikke var en aftale, der var underskrevet af ledelse og medarbejdere ved institutionen, og fordi materialet ikke indeholdt de elementer, der var beskrevet i bekendtgørelsens § 38, stk. 4. (2005.10)

5900159-06 Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle oprette selvstændig sikkerhedsorganisation for hver juridisk enhed i en koncern. (2006.11)

Sikkerhedsudvalgsformands kompetence

2001-10-0067. Arbejds miljøklagenævnet fastslog, at der skulle være overensstemmelse mellem arbejdsgiveren og dennes repræsentant i sikkerhedsudvalget, idet sikkerhedsudvalget ellers ikke ville kunne fungere som forudsat i lovgivningen. (2001.30)

Uddannelse af sikkerhedsrepræsentant

2004-10-0111. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at sikkerhedsrepræsentanten skulle gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen, fordi sikkerhedsrepræsentanten havde gennemført uddannelse før 1. april 1991. (2005.8)

Samarbejde

5900012-05. Flere arbejdsgivere lod udføre arbejde på samme arbejdsplads og virksomhederne skulle derfor samarbejde om sikkerhedsarbejdet. (2005.110)

Arbejdspladsvurdering

Formelle krav

2000-10-0094. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt tilsynets afgørelse om, at en restaurant skulle lave en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV). Nævnet forlængede dog efterkommelsesfristen med 1 måned. (2001.42)

5900046-05. Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbud om arbejdspladsvurdering, fordi den eksisterende arbejdspladsvurdering opfylder de formelle krav. (2005.18)

Hvad skal arbejdspladsvurderingen omfatte

2004-10-0111. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle udarbejde arbejdspladsvurdering for hele virksomheden, og ikke alene for nogle ansatte på en byggeplads. (2005.15)

5900051-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, virksomheden skulle gennemføre arbejdsplads-vurdering for alle ansatte på hele arbejdspladsens arbejdsområde, herunder ansatte, der også arbejdede i udlandet. (2005.19)

Bedriftssundhedstjeneste

Gebyr for kontrolbesøg i bedriftssundhedstjeneste (BST)

2000-10-0125. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede en afgørelse fra Arbejdstilsynet om, at Dansk Akkrediterings (DANAK) afgørelse om pålæggelse af gebyr i forbindelse med kontrolbesøg i en BST skulle fastholdes. (2001.42)

Dispensationsansøgning for deltagelse i introduktionskurset

2002-10-0040. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om at der ikke skulle gives dispensation for reglerne om deltagelse i introduktionsuddannelsen. (2002.30)

2002-10-0090. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om afslag på dispensation om undtagelse fra kravet om obligatorisk introduktionsuddannelse for en medarbejder ansat hos en BST. (2003.20)

2002-10-0090. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en virksomhed ikke kunne få dispensation fra kravet om obligatorisk introduktionsuddannelse. (2002.26)

Tilbagekaldelse af godkendelse af en BST-medarbejders kvalifikationer

2002-10-0058. Arbejdstilsynet opretholdt DANAKs afgørelse, selvom BST'en gjorde gældende, at DANAK tidligere havde godkendt kvalifikationerne hos den person, DANAK nu fandt ukvalificeret. Klagenævnet fandt, at hensynet til BST'ens berettigede forventning om en godkendelse, gjorde at godkendelsen uden vilkår alligevel skulle opretholdes. (2002.34)

Tilslutning eller etablering af BST

2003-10-0029. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomheden skulle tilslutte sig eller etablere BST for samtlige ansatte. (2003.24)

5900025-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden på baggrund af branchekoden var omfattet af kravet om etablering af bedriftssundhedstjeneste for alle ansatte. (2005.22)

Dispensation fra fristen til aflevering af regnskab

2004-10-0116. Arbejdsmiljøklagenævnet forlængede den 2-årige frist for aflevering af endeligt regnskab for statstilskud til oprettelse af BST. (2004.17)

Autoriseret arbejdsmiljørådgiver

Problempåbud

5900031-05. Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomheden skulle bruge en autoriseret rådgiver til løsning af påbudet om reetablering af lågekontakter på CNC styrede bearbejdningscentre og maskiner. (2005.26)

5900087-06. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret rådgiver til at løse et problem med manuel løft og forflytning af et handicappet barn, selvom barnet ikke længere var indskrevet i institutionen. (2006.63)

5900118-06. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om brug af autoriseret rådgiver i forbindelse med påbud om procesudsugning ved sundhedsskadeligt pulver, på trods af, at virksomheden havde fjernet pulveret. (2006.66)

Periodepåbud

5900100-05. Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at betingelserne for at påbyde brug af autoriseret rådgiver var opfyldt, fordi virksomheden dels har fået påbud som følge af mangelfuld egen arbejdsmiljøindsats dels har fået påbud som følge af materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. (2005.30)

5900148-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt et periodepåbud, selvom de påbud der lå til grund herfor var efterkommet inden høringsfristens udløb. (2006. 68)

Tidsfrist

5900031-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fastslog, at fristen for tilbagemelding om indgåelse af en aftale med en autoriseret rådgiver skulle følge fristen for tilbagemelding om efterkommelsen af strakspåbudet. (2005.26)

Arbejdets udførelse

Ensidigt gentaget arbejde på slagteri

2000-10-0114-0116. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at effektiviteten skulle nedsættes på udbeningsafdelinger, eventuelt gennem nedsættelse af akkordnormer eller arbejdstid med udskæring. (2001.46)

Hjælpemidler skulle bruges ved løft

2000-10-0090. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om anvendelse af hjælpemidler ved udbringning af hårde hvidevarer. (2001.48)

Uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og fysiske belastninger

2000-10-0108. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte et påbud om, at en virksomhed skulle træffe effektive foranstaltninger imod, at de ansatte blev udsat for unødige og sundhedsskadelige belastninger. (2001.56)

2001-10-0090. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om at ophæve Arbejdstilsynets afgørelse om sikring mod unødige fysiske belastninger og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger og belastninger ved arbejde med persontransport i busser. (2002.42)

2001-10-0039. Nævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om plejearbejde i et privat hjem. (2001.52)

2003-10-0048. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om at der på de toiletter og badeværelser, der anvendes af Plejekrævende patienter skal træffes foranstaltninger til at arbejdet med hjælp til patienternes personlige hygiejne kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (2004.18)

2004-10-0061. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at den fysiske belastning ved gulvvask skulle reduceres. Påbud om at der skulle træffes foranstaltninger for at undgå unødige belastninger og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger ved aftørring af borde skulle ophæves. (2004.31)

Kulde og træk

2001-10-0037. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte et strakspåbud om foranstaltninger for at undgå sundhedsskadelig påvirkning fra kulde og træk. Nævnet fandt det op til virksomheden at vurdere, hvorledes påbudet skulle efterkommes. (2001.54)

5900018-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fastslog, at generelle foranstaltninger til beskyttelse af de ansatte gik forud for personlige værnemidler. (2005.47)

Revurdering af afgørelse om brug af personlige værnemidler ved trykrengøring

2001-10-0100. En arbejdsgiverforening anmodede under henvisning til en undersøgelse af eksponeringen for rengøringsmidler i aerosol ved trykrengøring Arbejdsmiljøklagenævnet om genoptagelse af en sag. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for, at tilsidesætte sin tidligere afgørelse i sagen, idet nævnet fortsat var enig med Arbejdstilsynet. (2002.36)

Støv

2002-10-0050. Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at der skulle træffes foranstaltninger, der forhindrede støvudvikling fra slaggebelægningen på virksomheden. (2002.38)

2004-10-0045. Ejeren skulle sikre, at sandblæsningshallen blev indrettet, så sand blæsningsarbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdet skulle udføres i enten lukket anlæg, sprøjteboks, sprøjtekabine eller i særligt rum udstyret med tilstrækkelig mekanisk ventilation. (2005.34)

5900104-05. Virksomheden skulle straks standse arbejdet med at skære i asbestholdige bølgeeternitplader med vinkelsliber og bajonetsav, fordi de ansatte blev udsat for støv fra asbest eller asbestholdigt materiale. (2005.66)

5900102-05. Virksomheden skulle træffe effektive foranstaltninger for at sikre de ansatte mod unødige påvirkninger fra støv fra nedfald af rockwoolfibre fra loftet. (2005.73)

Støj

2002-10-0055. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at støjbelastningen ved kimning skulle nedbringes. (2002.40)

2003-10-0070. Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbud om nedbringelse af støjbelastning i et produktionslokale, hvor der blev håndteret og bearbejdet fisk. (2004.38)

5900007-05. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt et påbud om, at en virksomhed skulle foretage måling af støj, selv om virksomheden mente, at den havde gjort, hvad der var muligt for at nedbringe støjniveauet. (2005.38)

5900049-05 Arbejds miljøklagenævnet fastholdt, at støjbelastningen i forbindelse med lastning og losning af skibe er for høj (over 85 dB (A) og skal reduceres. (2006.43)

Kvælning og forgiftning

2001-10-0105. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at et vandværk skulle sikre adgangsveje til pejlebrønde/-bygværker samt sikre mod kvælning mv. før og under ophold i disse, men nævnet satte efterkommelsesfristen til én måned. (2002.46)

5900054-05. Arbejds miljøklagenævnet fandt, at virksomheden kun måtte lade arbejdet udføre under anvendelse af egnet åndedrætsværn, når CO₂ alarmanlægget advarede om, at grænseværdien for CO₂ var overskredet. (2005.56)

Planlægning og tilrettelæggelse

2002-10-0071. Arbejds miljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse om, at buskørslen på en bestemt rute var tilrettelagt på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlig måde. (2003.26)

2003-10-0011. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at arbejdet i en kommunes Børn- og Unge Rådgivning skulle planlægges, tilrettelægges og udføres sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på både kort og langt sigt. (2003.32)

2003-10-0031. Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at arbejde med montage af gipsplader skulle plan-, tilrettelægges og indrettes, så det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (2003.36)

2003-10-0032. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at transport af gipsplader skulle plan-, tilrettelægges og indrettes, så det kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Herved skulle egnede tekniske hjælpemidler anvendes. (2003.40)

2003-10-0080. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at læsning og aflæsning af stilladsdele, samt transport heraf, skulle udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, f.eks. ved brug af egnede tekniske hjælpemidler. (2004.24)

5900081-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet med håndtering af ølfustager og tappeanlæg sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (2005.61)

5900045-05. Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at arbejdet på en arbejdsplatform, opstillet i frontskovlen på en rende-graver, ikke måtte fortsætte, før den ansatte var forsvarligt sikret mod ulykkesfaren. (2005.68)

Dispensation fra krav om certifikat eller uddannelse

2002-10-0084. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afslag på ansøgning om dispensation fra kravet om kranførercertifikat. (2003.30)

5900028-05. Arbejdsmiljøklagenævnet gav ansøgeren dispensation fra uddannelseskravet på stilladsområdet i forhold til systemstilladser, fordi nævnet fandt, at der forelå særlige forhold. (2005.74)

Psykiske arbejdsmiljø

2003-10-0039. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at vejledning var rette reaktionsvalg i relation til psykisk arbejdsmiljø på et fritidscenter. (2004.21)

5900011-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden skulle foretage en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen skulle foretages af en særlig sagkyndig på området. Der var ikke grundlag for at stille detaljerede krav til undersøgelsens indhold. (2005.42)

5900139-06 og 5900149-06. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om foranstaltninger til sikring af ansatte i forbindelse med voldsrisiko ved røveri samt påbud om autoriseret rådgiver. (2006. 35)

5900150-06 og 5900154-06. Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sager om påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø og brug af autoriseret rådgiver, da Arbejdstilsynet ikke i tilstrækkelig grad havde vurderet virksomhedens vilje og evne til at løse problemet. (2006.39)

Genteknologisk produktion

2004-10-0091. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at klassifikationen af et slambehandlingsanlæg skulle indeholde vilkår om aftagning af arbejdstøj. (2004.25)

Dokumentationsmåling ved polyesterstøbning

2003-10-0069. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at der ved arbejde med styren skulle indgå dokumentationsmålinger i kontrollen med arbejdsmiljøet. (2004.27)

Anvendelse af åndedrætsværn

2003-10-0098. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at de ansatte skulle anvende åndedrætsværn ved rengøring af en afdeling, som forarbejdede kød og blev anvendt rengøringsmidler mærket Ætsende. (2004.29)

5900029-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at der skulle anvendes friskluftforsynet åndedrætsværn under arbejdet med højtryksrensningen, således at de ansatte ikke blev udsat for sundhedsskadelig påvirkning fra aerosoler. (2005.53)

Sandblæsning

2004-10-0045. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at sandblæsningsarbejde skal foregå i enten lukket anlæg, sprøjteboks, sprøjtekabine eller i særligt rum udstyret med tilstrækkelig mekanisk ventilation. (2004.40)

Oplæring og instruktion

5900019-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at der ikke var grundlag for at stille krav om yderligere uddannelse og instruktion. (2005.51)

Tunge løft

5900039-05. Arbejdet med håndtering af vinduer og døre skulle planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder ved anvendelse af tekniske hjælpemidler. (2005.54)

5900081-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at virksomheden skulle planlægge, tilrettelægge og udføre arbejdet med håndtering af ølfustager og tappeanlæg sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (2005.61)

5900101-06. Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste en sag om påbud vedrørende manuel håndtering af folieruller til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynets afgørelse var truffet på et mangelfuldt grundlag. (2006.47)

5900132-06 og 5900248-06. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt delvist Arbejdstilsynets påbud om foranstaltninger mod tunge løft omkring strapbåndsmaskiner. Samtidig ophævede nævnet påbud om brug af autoriseret rådgiver. (2006.49)

Arbejdsstedets indretning

Udsugning

2000-10-0044. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om, at der skulle etableres lavtryksudsugning i forbindelse med svejsearbejde i en svejsehal. Nævnet fandt videre, at det havde været hensigtsmæssigt, såfremt Arbejdstilsynet havde foretaget en skriftlig høring efter tilsynsbesøget og dermed sikret sig, at sikkerhedsrepræsentanten var blevet hørt i alle afgørende forhold i sagen. (2001.74)

2000-10-0109. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om tilførsel af frisk erstatningsluft i passende temperatur til erstatning for den luft, der suges ud via procesudsugning over komfur og opvaskemaskine. (2001.58)

2001-10-0040. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afslag på anmodning om dispensation fra forbudet mod recirkulation af procesluft. (2001.70)

2001-10-0076. Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at virksomheden skulle etablere procesventilation ved 10 plastsprøjtemaskiner til fjernelse af dampe fra den opvarmede plast. (2001.80)

2001-10-0079. Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling i Arbejdstilsynet. Nævnet lagde vægt på, at der ikke var tilstrækkelige oplysninger om, hvorvidt der blev udviklet sundhedsskadelig eller generende luftforurening ved maskinerne. (2002.76)

2002-10-0009. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om rumventilation på et autoværksted. Nævnet fandt samtidig, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte Arbejdstilsynets konkrete skøn eller kræve målinger af luften. (2002.72)

2002-10-0030. Nævnet traf afgørelse om, at der skulle etableres procesventilation ved en offsetmaskine, der brugte en rensvæske med kodenr. 1-3. (2003.52)

2002-10-0032. Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at der ikke kunne dispenseres fra recirkulationsforbudet ved recirkulering af udsugningsluft fra el-kirurgi på hospital. (2002.84)

2002-10-0048. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at der ikke måtte ske recirkulation til arbejdsrum af den udsugede luft fra lokaler, hvor der skete træforarbejdning. Nævnet lagde vægt på, at træstøv i høje koncentrationer kunne være kræftfremkaldende, samt at der ved bearbejdning frigjordes terpener til procesluften. (2002.62)

2002-10-0060. Et dækcenter klagede over Arbejdstilsynets påbud om, at der skulle etableres rumventilation i personvognsafdelingen. Arbejds miljøklagenævnet ændrede Arbejdstilsynets afgørelse og traf afgørelse om, at dækcenteret ikke skulle etablere rumventilation. (2003.56)

2003-10-0007. Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at der ikke måtte ske recirkulering til arbejdsrummet af udsuget luft fra svejsning med pulver fra Esab pulverkraner. (2003.42)

2003-10-0009. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en virksomhed skulle etablere effektiv udsugning ved TIG-svejsning i rustfrit stål i en produktionshal, idet der ved svejsningen blev udviklet ozon omkring svejsestedet. Virksomheden skulle desuden træffe midlertidige foranstaltninger for at sikre de ansatte mod ozon. (2003.58)

2003-10-0026. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en virksomhed skulle etablere effektiv rumventilation til fjernelse af spredt sundhedsskadelig og generede luftforurening samt tilføre frisk erstatningsluft af passende temperatur. (2003.62)

2004-10-0009. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at lavtryksudsugning er den ventilationsform, der bedst fjerner såvel svejserøg som ozon men fandt dog at højtryksudsugning suppleret med åndedrætsværn kan anvendes, hvor lavtryksudsugning ikke effektivt kan fjerne luftforureningen. (2004.41)

2004-10-0088. Nævnet ophævede sin tidligere afgørelse og fandt nu, at der ikke skulle stilles krav om punktudsugning, idet virksomhedens eksisterende fortrængningsventilationsanlæg effektivt forhindrede, at luftforurening når de ansattes indåndingszone. (2004.44)

5900053-05. Et ventilationsanlæg i et bryghus med åbne kar skulle indrettes således, at det fjernede forureningen med CO₂ på det sted, hvor den blev udviklet. (2005.88)

5900148-06 og 5900153-06. Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sager om påbud om etablering af procesventilation i forbindelse med brug af båndpudser samt påbud om brug af autoriseret rådgiver, da arbejdet med slibning af jern ikke afgav sundhedsskadelig forurening i luften og da nævnet ikke kunne tage stilling til, om der var tale om anden generende luftforurening. (2006.72)

Kontrolanordning og alarm på procesventilation

2000-10-0068. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om etablering af kontrolanordning på procesventilation i køkken til angivelse af utilstrækkelig funktion. (2001.62)

2000-10-0117. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets påbud om etablering af kontrolanordning på procesventilation i køkken til angivelse af utilstrækkelig funktion. Nævnet fandt imidlertid, at der ikke kunne stilles krav om alarm i form af lyd- eller lyssignal ved utilstrækkelig funktion af ventilationsanlægget. (2001.66)

2003-10-0012. Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse om, at en frisørsalons procesudsugninger skulle være forsynet med kontrolanordninger med alarm. (2003.48)

5900069-05. Procesudsugningsanlæg (stærksug) på en tandklinik, skulle forsynes med kontrolanordninger, der ville angive utilstrækkelig funktion. Kontrolanordningen skulle være indrettet, så der blev udløste en alarm ved utilstrækkelig funktion. (2005.92)

Opvarmning

2000-10-0033. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud om, at temperaturen i et fast arbejdssted skulle tilpasses den menneskelige organisme. (2001.72)

Belysning på byggeplads

5900124-06 Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om belysning på en byggeplads, da belysningen skulle være etableret, inden arbejdet på pladsen startede. (2006.29)

Skærmarbejdspladser

2002-10-0014. Arbejdsmiljøklagenævnet opretholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at træffe foranstaltninger så skærmarbejdspladserne i forkontoret indrettes, så generende reflekser og nordlys i skærme undgås. (2002.58)

2002-10-0018. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomhedens skærmarbejdspladser skulle indrettes, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdstilsynet havde i den forbindelse indplaceret virksomheden som en niveau 3-virksomhed.

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, som i tidligere afgørelser, ikke at nævnet kunne behandle Arbejdstilsynets indplacering af virksomheden som niveau 3-virksomhed, idet niveauindplaceringen ikke er en afgørelse efter arbejdsmiljøloven. (2002.54)

2002-10-0069. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, om at der skulle træffes effektive foranstaltninger til, at skærmarbejdspladserne blev dimensioneret og indrettet således, at der var tilstrækkelig plads til, at hvile hænder og underarme foran tastaturet/musen. (2002.50)

5900133-06. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om indretning af skærm- og kontorarbejdspladser, således at der var tilstrækkelig plads ved tastaturet og tilstrækkelig fri plads til ben og fødder under bordet. (2006. 54)

Dagslys

2002-10-0028. Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste Arbejdstilsynets afgørelse, da nævnet ikke på det foreliggende grundlag kunne tage endeligt stilling til, om de fire kontorer opfyldte arbejdsmiljølovgivningens krav. (2002.66)

2003-10-0023. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afslag på dispensation fra kravet om tilstrækkeligt dagslys i arbejdsrum. (2003.44)

2003-10-0066. Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede at påbud om etablering af dagslystilgang til arbejdspladser i et supermarked. (2004.46)

2004-10-0064. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at forholdene var sikkerheds- og sundhedsmæssigt uforsvarlige ved arbejdspladsen til klargøring af biler i en parkeringskælder. (2005.77)

Højderegulering af borde

2002-10-0035. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at biblioteksarbejdspladserne skulle indrettes med borde, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. (2002.68)

2002-10-0043. Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at arbejdet ved bordene ved bibliotekararbejdspladserne i udlånet på bibliotek kunne udføres sikkerheds og sundhedsmæssigt forsvarligt ved de eksisterende borde, der ikke kunne højdereguleres. (2002.70)

5900001-06. Arbejds miljøklagenævnet ophævede påbud om højdejusterbare pusleborde i legestuer, da bleskift kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (2006.45)

Udendørs arbejde

2001-10-0093. Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at arbejdet i forbindelse med sortering og stabling af tømmer/brædder ikke er arbejde, der efter sin art er udendørs, men nævnet fandt imidlertid, at der som følge af de konkrete forhold på savværket var åbenbart urimeligt at påbyde, at arbejdet med sortering og stabling af tømmer/brædder skulle foregå i forsvarlige arbejdsrum. (2002.78)

2004-10-0044. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om, at vask af busser i vinterhalvåret skal foregå i forsvarlige arbejdsrum. (2004.32)

Rumhøjde

2002-10-0038. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om indretning af arbejdslokaler med en forsvarlig rumhøjde, herunder gav nævnet afslag på virksomhedens anmodning om dispensation fra samme krav. (2002.80)

Nedskridning og gennemstyrtning

2003-10-0074. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt forbud mod fortsat arbejde i en 3 meter dyb udgravning uden sikring mod nedskridning. (2004.34)

2004-10-0008. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt forbud mod arbejde på tag indtil der blev etableret effektiv sikring mod ned- og gennemstyrtning. (2004.36)

Indretning af kasser i supermarked

2000-10-0112. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at udgangskasserne i et supermarked ikke var indrettet således at arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. (2001.78)

Indretning af sprøjteboks

2004-10-0093. Virksomheden skulle indrette en sprøjteboks korrekt med tilførsel af frisk luft og tilstrækkeligt forvarmet luft. (2005.78)

Indretning af fængsel

2004-10-0121. Det skulle sikres, at de ansatte i isolationsafdelingen på grund af trange pladsforhold og det opstillede rækværk ikke blev udsat for en øget risiko i forbindelse med magtanvendelse på gangarealet. I den særlige sikrede afdeling blev der anvendt øgede personaleressourcer, når fangerne var udenfor cellerne, og magtanvendelsessituationer forekom ikke. Påbudet for denne afdeling blev ophævet. (2005.81)

Indretning af arbejdsplatform

5900020-05. Platformens ender skulle forsynes med rækværk eller anden effektiv afspærring til sikring mod nedstyrtning. En fjederbelastet bøjle i 30 cm's højde ikke var tilstrækkelig. (2005.83)

Indretning af badeværelse

5900038-05. Badeværelserne var indrettet således, at personer med "væsentligt plejebæhov" ikke kunne hjælpes uden at det medførte unødige fysiske belastninger og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger. (2005.85)

Intern færdsel

5900110-06 Arbejds miljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets påbud, idet det var bestridt, om der blev håndteret gods på lager med truck i ca. 4 meters højde samtidig med at en anden ansat ved siden af, og at forholdet ville stride mod virksomhedens sikkerhedsinstruktion. (2006. 33)

Tekniske hjælpemidler*Nødstop o. lign.*

2001-10-0024. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om sikring med 3 positionsfodkontakt, der var afgivet efter en ulykke ved en bukkemaskine. (2001.88)

2002-10-0023-25. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at der skulle træffes foranstaltninger, der hindrede personer i at komme i berøring med maskinsakens kniv fra bagsiden, og at de to søjleboremaskiner skulle forsynes med lettilgængelige nødstop. (2002.92)

5900026-05. Et nødstop, som var dækket af en gennemsigtig plade, og en nødstopwire, som var på den anden side af et betjeningspanel, kunne ikke aktiveres hurtigst muligt og uden hindringer. (2005.113)

5900068-05. Hvis ældre omrøreanlæg af arbejdstekniske grunde ikke kunne indrettes eller afskærmes på en sådan måde, at der ikke længere var risiko for personskade, skulle anlæggene også forsynes med nødstop. (2005.117)

5900067-05 Arbejds miljøklagenævnet fandt, at maskinen skulle sikres mod fare for ulykker, og at maskinen skulle forsynes med nødstop. (2006. 20)

Kontrol af privat trappelift og adgang til private hjem

2002-10-0042. Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at der ikke kunne meddeles dispensation for den toårige besigtigelse af elevatoren. (2002.86)

Leverandørpåbud om palleløfter

2001-10-0056. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en leverandør af en palleløfter skulle tilbyde en køber at sikre dennes palleløfter på en række punkter. (2002.88)

Afskærmning m.v.

2002-10-0023-25. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at der skulle træffes foranstaltninger, der hindrede personer i at komme i berøring med maskinsakens kniv fra bagsiden, og at de to søjleboremaskiner skulle forsynes med lettilgængelige nødstop. (2002.92)

2003-10-0014. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at en maskinfabrik skulle træffe foranstaltninger, så afskærmningen af virksomhedens OKUMA bearbejdningscenter blev sikkerhedsmæssigt forsvarlig. (2003.68)

2004-10-0025,0035,0036. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt at 4 falsemaskiner, heraf 1 CE-mærket, skulle sikres ved afskærmning, andet sikkerhedsudstyr eller andre sikkerhedstekniske forholdsregler. (2004.56)

2004-10-0030. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt, at en samlehefter skulle sikres ved afskærmning eller andre tekniske foranstaltninger. (2004.51)

2004-10-0058. Rensemaskiner skulle sikres, så det ikke var muligt at komme i berøring med farlige bevægelige maskindele. Sikringen kunne f.eks. etableres ved afskærmning, som var solidt fremstillet, og som ikke let kunne flyttes eller sættes ud af drift. (2005.107)

CE-mærkning

2001-10-0109. En virksomhed klagede over et påbud vedrørende et CE-mærket maskinanlæg og henviste til, at leverandøren måtte bære ansvaret for eventuelle sikkerhedsmæssige mangler. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbuddet over for virksomheden. (2002.94)

2004-10-0004. CE-mærkningen i henhold til maskindirektivet af transportplatforme skulle ikke fjernes, men transportplatformene skulle indrettes i overensstemmelse med elevatorbekendtgørelsen. (2005.94)

Sikring i øvrigt

2001-10-0034. Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at det skulle sikres, at en kantpresse blev anvendt på en sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde. (2001.84)

2002-10-0083. En virksomhed klagede over Arbejdstilsynets afgørelse om, at virksomheden skulle sikre, at den unødige ulykkesrisiko ved arbejde på og omkring en rulleskæremaskine skulle imødegås. (2003.72)

2003-10-0027. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at faren ved brug af virksomhedens slangepressere skulle imødegås effektivt, således at arbejdet og betjeningen heraf kunne foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Der skulle træffes foranstaltninger, der kunne forebygge klemningsrisikoen ved betjeningen af maskinerne. (2003.64)

2003-10-0040. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt, at en Heidelberg Vingeautomat skulle sikres således at det ikke var muligt at komme i berøring med farlige bevægelige maskindele. (2004.49)

2004-10-0034. Arbejds miljøklagenævnet tilsluttede sig, at adgangen til en flisgrube skulle sikres, så det ikke var muligt at komme i berøring med maskinens bevægelige dele under drift. (2004.52)

5900095-06 Arbejds miljøklagenævnet fandt, at arbejdsgiveren skulle instruere den ansatte, og føre et effektivt tilsyn med anvendelsen af en fejmaskine. (2006.24)

Nedstyrtningsfare

2003-10-0041. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, idet stigen havde udgjort en betydelig fare for de ansattes sikkerhed. (2003.74)

Arbejde på tag

5900131-06 Arbejds miljøklagenævnet fastholdt forbud mod at arbejde på et glat tag, idet der ikke var truffet foranstaltninger mod nedstyrtning. (2006. 30)

Forbud og strakspåbud på byggeplads

2004-10-0054, 0055, 0056. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt forbud mod forkert anvendelse af teknisk hjælpemiddel, forbud mod arbejde indtil der var truffet foranstaltninger til sikring mod nedstyrtning og strakspåbud om at anvende tekniske hjælpemidler til op- og nedhejsning af stilladsdele. (2004.54)

Eftersyn og vedligeholdelse

5900012-05. Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at arbejdsgiveren skulle sikre, at bagagevogne, der blev benyttet af virksomhedens ansatte, ved passende eftersyn og vedligeholdelse blev holdt i forsvarlig stand, fordi arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at de ansatte ikke kommer til skade ved anvendelsen af tekniske hjælpemidler. (2005.110)

Eftersyn og dispensation

5900134-06. Arbejds miljøklagenævnet hjemviste en sag om påbud om 12 måneders eftersyn på hejseredskaber til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til, om virksomheden kunne få dispensation fra kravet. (2006.75)

Stoffer og materialer*Fastsættelse af kodenummer*

2000-10-0075. Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om at annullere Arbejdstilsynets afgørelse, da klagenævnet fandt, at den var ugyldig. (2001.90)

Sprøjtelakering på skiftende værksteder

2002-10-0049. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse om, at der skulle være et vilkår for en dispensation fra reglerne om anvendelse af sprøjtekabine, at der ikke måtte være uvedkommende til stede i lokalet under sprøjtelakering. (2002.96)

Trichloretylen

2002-10-0062. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets strakspåbud om at stoffet trichloretylen ikke måtte anvendes på rensesmaskine af mærket Swiss Clean 5. (2003.78)

Måling for styren

2004-10-0107. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden skal indføre dokumentationsmålinger for styren som en del af kontrollen med arbejdsmiljøet. (2005.122)

Krav om særlig epoxyuddannelse

2004-10-0011. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt, at der ikke kunne dispenseres for kravet om at arbejde med epoxyharpikser og isocyanater kun måtte udføres af personer, der har gennemgået den særlige epoxyuddannelse. (2004.61)

Fare for forurening med kræftfremkaldende stoffer

5900133-05. Arbejdsmiljøklagenævnet gav dispensationen til at medbringe drikkevarer i flasker med skruelåg, som blev indtaget på områder, hvor der blev udviklet stor varme, var store afstande, og hvor forholdene var svært tilgængelige. (2005.130)

Unge under 18 år*Dispensation fra reglerne om unges arbejde*

2000-10-0106. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afslag på ansøgning om dispensation fra reglerne om unges alenearbejde i kiosker mv. (2001.44)

2004-10-0003. Arbejdsmiljøklagenævnet var enig i at der ikke kunne gives dispensation til 17-årige elevers brug af visse tekniske hjælpemidler. (2004.63)

Arbejdstilsynets afvisning af at undersøge børnearbejde

2002-10-0026. Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling hos Arbejdstilsynet. Nævnet fandt, at der var grundlag for at gå videre med sagen. (2002.98)

Tekniske hjælpemidler, anlæg og arbejdsprocesser, som unge under 18 år ikke må arbejde med

2002-10-0077. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at ung under 18 år ikke måtte betjene en plæneklipper af typen Stiga Park Comfort. (2003.82)

Forvaltningsret*Aktindsigt*

2001-10-0048. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at virksomheden kunne få fuld aktindsigt i 2 dokumenter, mens et i sin helhed var undtaget fra aktindsigt. (2001.102)

5900098-06. Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at klager ikke havde krav på aktindsigt i Arbejdstilsynets elevatordatabase, fordi anmodningen ikke var konkretiseret. (2006.85)

Genoptagelse af sag

2002-10-0044. Virksomheden havde anmodet om genoptagelse af en af Arbejdsmiljøklagenævnet truffet afgørelse med den begrundelse, at denne var juridisk uholdbar. (2003.86)

2003-10-0077. Arbejdsmiljøklagenævnet genoptog en sag med den begrundelse, at der var fremkommet nye oplysninger. (2004.66)

Partshøring

2000-10-0044. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte en afgørelse om, at der skulle etableres lavtryksudsugning i forbindelse med svejsearbejde i en svejsehal. Nævnet fandt videre, at det havde været hensigtsmæssigt, såfremt Arbejdstilsynet havde foretaget en skriftlig høring efter tilsynsbesøget og dermed sikret sig, at sikkerhedsrepræsentanten var blevet hørt i alle afgørende forhold i sagen. (2001.74)

5900012-05. Afgørelsen var ikke ugyldig på grund af manglende høring af handlingsselskaberne, som ejede bagagevognene. (2005.110)

Ligebehandlingsprincippet

2000-10-0097. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for at anfægte Arbejdstilsynets vurderinger i det omfang, der var tale om afgørelser efter arbejdsmiljøloven. Dog havde Arbejdstilsynet ikke overholdt det forvaltningsretlige ligebehandlingsprincip ved ikke at begrunde fravigelse af praksis vedrørende arbejdspladsvurdering, som dog siden var gennemført tilfredsstillende. (2001.24)

2004-10-0001. Arbejdsmiljøklagenævnet genoptog en sag ud fra et ligebehandlings synspunkt med den begrundelse, at der var fremkommet nye oplysninger. (2004.67)

Ugyldighed

5900080-05. I forbindelse med en sag om håndtering af øl- og sodavandskasser traf Arbejdsmiljøklagenævnet afgørelse om, at Arbejdstilsynets afgørelse ikke var ugyldig, selv om Arbejdstilsynets vejledning var mangelfuld. (2005.132)

5900094-05. Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen til ny behandling og afgørelse i Arbejdstilsynet, fordi der var kommet nye oplysninger, som Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til. Arbejdstilsynets afgørelse kunne derfor lide af en væsentlig mangel. (2005.133)

Efterkommelsesfrist*Kortere efterkommelsesfrist end klagefrist*

2001-10-0050. Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse vedrørende efterkommelsesfrist for opfyldelse af påbud om udlevering af projektmateriale til granskning. (2001.92)

Klage fra sikkerhedsrepræsentant over Arbejdstilsynets forlængelse af efterkommelsesfrist

2001-10-0052. Arbejdsmiljøklagenævnet kunne ikke tiltræde Arbejdstilsynets afgørelse om en forlængelse af efterkommelsesfristen for opfyldelse af påbud angående kortlægning af støj og akustik i et kommunalt fritidscenter. (2001.94)

Forlængelse af efterkommelsesfristen

2001-10-0092. Arbejdsmiljøklagenævnet forlængede fristen for efterkommelse af påbud om kortlægning af støjproblemer i et kommunalt fritidscenter, idet støjmålinger i sommerperioden ville være misvisende. (2001.96)

2002-10-0008. Arbejdsmiljøklagenævnet imødekom en anmodning om fristforlængelse, idet der var indgået en lejekontrakt vedrørende nye lokaler. (2002.102)

2003-10-0063. Arbejdsmiljøklagenævnet forlængede efterkommelsesfristen for sin afgørelse om arbejdet med transport af gipsplader fra den 16. september 2003 til den 5. april 2004. (2003.94)

2003-10-0064. Klagenævnet forlængede efterkommelsesfristen for sin afgørelse om arbejdet med montage af gipsplader fra den 16. september 2003 til den 5. april 2004. (2003.96)

2004-10-0070. Arbejdsmiljøklagenævnet forlængede efterkommelsesfristen for transport af gipsplader, da et teknisk hjælpemiddel var under udvikling. (2004.68)

5900132-05. Fristen for efterkommelse af et påbud om at gennemføre arbejdspladsvurdering blev forlænget ca. 5 uger, fordi det var ikke muligt at få returneret spørgeskemaer fra udstationerede medarbejdere før. (2005.147)

Afslag på forlængelse af efterkommelsesfristen.

2002-10-0033. Klagenævnet tiltrådte tilsynets afgørelse og fandt således ikke, at der skulle gives en yderligere frist for efterkommelse af påbudet. Nævnet lagde vægt på, at virksomheden havde oplyst, at der ikke var truffet en endelig afgørelse vedrørende endelig flytning og at virksomheden ikke kunne dokumentere konkrete planer med henblik på flytning af virksomheden. (2002.104)

2002-10-0073. Et gartneri klagede over, at efterkommelsesfristen i et påbud om arbejdspladsvurdering var for kort. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at efterkommelsesfristen for gennemførelsen af arbejdspladsvurderingen ikke kunne forlænges. (2003.98)

2003-10-0021. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afvisning af en forlængelse af fristen for efterkommelse af påbud om utilstrækkelig ventilation i legestue. (2003.88)

2003-10-0034. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt en given efterkommelsesfrist vedrørende påbud om tilstrækkelige velfærdsforanstaltninger for en kirkes gravere. (2003.90)

2004-10-0042. Arbejdsmiljøklagenævnet afviste at forlænge efterkommelsesfristen, idet der var taget hensyn til de grunde, virksomheden påberåbte sig. (2004.67)

5900071-05. Virksomhed var ikke omfattet af reglerne om EU-udbud, hvorfor fristen for autoriseret arbejdsmiljørådgiver ikke kunne forlænges. Efterkommelsesfristen for de øvrige påbud var rimelig. (2005.139)

Diverse (Forskellige sagsområder)

Et kompliceret anlægsarbejde

2000-10-0025. En fagforening klagede over Arbejdstilsynets håndtering af en række forskellige arbejdsmiljøproblemer ved et større anlægsarbejde i København. (2001.14)

Klage fra fagforening over en række forhold

2000-10-0097. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for at anfægte Arbejdstilsynets vurderinger i det omfang, der var tale om afgørelser efter arbejdsmiljøloven. Dog havde Arbejdstilsynet ikke overholdt det forvaltningsretlige ligebehandlingsprincip ved ikke at begrunde fravigelse af praksis vedrørende arbejdspladsvurdering, som dog siden var gennemført tilfredsstillende. (2001.24)

Gebyr for tilsyn

2003-10-0018. Arbejdstilsynet havde opkrævet gebyrer i en række tilfælde af en virksomhed for gennemførte gebyrbelagte tilsyn, hvor der var krævet gebyr pr. produktionsenhed. Arbejdsmiljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at virksomheden skulle betale gebyr pr. produktionsenhed for det brancherettede tilsyn. (2003.104)

2003-10-0022. Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at Arbejdstilsynet havde hjemmel til at opkræve gebyr for et tilsynsbesøg foretaget kort tid efter udarbejdelsen af en arbejdspladsvurdering. (2003.102)

Udbyderansvar på busområdet

2004-10-0018. Arbejdsmiljøklagenævnet ændrede arbejdstilsynets afgørelse og fastslog at udbudsmaterialet skulle indeholde oplysninger om særlige, væsentlige arbejdsmiljøforhold, f.eks. særlige trafikale forhold. (2004.69)

Klageberettigelse

5900149-06. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en udenlandsk producent havde en direkte, væsentlig og individuel interesse i en sag, hvor Arbejdstilsynet havde givet påbud til den danske leverandør, og producenten fik derfor tillagt klageadgang. (2006.87)

Nævnets kompetence

Returnering af anmeldelse af arbejdsulykke

2001-10-0110. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at nævnet ikke havde kompetence til at behandle en klage over Arbejdstilsynets afgørelse om at returnere en anmeldelse. (2002.108)

Arbejdstilsynets udtalelser og beslutninger

2003-10-0005. Arbejds miljøklagenævnet konstaterede, at en udtalelse fra Arbejdstilsynet ikke var en afgørelse og traf afgørelse om, at Arbejds miljøklagenævnet ikke havde kompetence til at behandle en klage over udtalelsen. (2003.112)

5900004-05 Arbejdstilsynets beslutning om at henlægge en sag var ikke en afgørelse i henhold til arbejdsmiljølovens regler. Arbejds miljøklagenævnet havde derfor ikke kompetence til at behandle klagen. (2005.148)

5900087-05. En virksomhed viste ikke vilje og evne til at løse et arbejdsmiljøproblem. Arbejdstilsynet havde derfor til hensigt at træffe afgørelse om påbud. Arbejds miljøklagenævnet havde ikke kompetence til at behandle en klage over en administrativ beslutning som et led i sagsbehandlingen. (2005.149)

5900156-06. Arbejds miljøklagenævnet havde ikke kompetence til at behandle en klage fra en borger over Arbejdstilsynets behandling af en henvendelse fra borgeren om adgangsvejen til dagrenovationsbeholder, idet Arbejdstilsynet ikke havde truffet afgørelse i sagen. (2006.92)

Klager over fortolkning af reglerne

2003-10-0030. Arbejds miljøklagenævnet konstaterede, at en klage i realiteten drejede sig om fortolkning af regelgrundlaget og traf afgørelse om, at Arbejds miljøklagenævnet ikke havde kompetence til at behandle en sådan og oversendte sagen til beskæftigelsesministeriet. (2004.74)

Tilsynets reaktionsmåde og vurdering af forhold under besøg

2001-10-0054. Arbejds miljøklagenævnet traf afgørelse om, at der ikke var grund til at anfægte, at tilsynet i to rapporter ikke havde reageret overfor virksomheden i forhold til de fleste af et antal punkter, som klager havde indberettet til tilsynet. (2001.100)

Niveauindplacering

2002-10-0018. Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud om, at virksomhedens skærmarbejdspladser skulle indrettes, så arbejdet kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdstilsynet havde i den forbindelse indplaceret virksomheden som en niveau 3-virksomhed. (2002.54)

2002-10-0018. Arbejds miljøklagenævnet fandt, som i tidligere afgørelser, ikke at nævnet kunne behandle Arbejdstilsynets indplacering af virksomheden som niveau 3-virksomhed, idet niveauindplaceringen ikke er en afgørelse efter arbejdsmiljøloven. (2002.54)

Klagefrist

Realitetsbehandling på trods af fristoverskridelse

2000-10-0126. Arbejdsmiljøklagenævnet besluttede at realitetsbehandle en klage, uanset at klagefristen var overskredet, da Arbejdstilsynets afgørelse led af åbenbare formelle og hjemmelsmæssige mangler. (2001.98)

2003-10-0036. En virksomhed havde klaget over et af Arbejdstilsynets afgivet påbud over 5 uger efter klagefristens udløb. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at klagen skulle behandles trods fristoverskridelsen. (2003.110)

2004-10-0017. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt at sagen skulle behandles trods fristoverskridelse, da der var undskyldelige grunde og klagers ægtefælle havde haft kontakt med Arbejdstilsynet. (2004.73)

5900003-05 Der havde løbende været kontakt mellem virksomheden og Arbejdstilsynet og Arbejdstilsynet havde to gang stillet virksomheden i udsigt, at klagen var modtaget rettidig og ville blive behandlet. (2005.151)

5900157-06. Arbejdsmiljøklagenævnet anså en klage indgivet af en partsrepræsentant for rettidig, selvom den først var modtaget efter klagefristens udløb, da Arbejdstilsynet skulle have sendt sin afgørelse til partsrepræsentanten. (2006. 89)

5900249-06. Arbejdsmiljøklagenævnet traf afgørelse om, at en klage over påbud vedrørende folkeskoleelever, der udførte svejsning skulle behandles, selvom klagefristen var overskredet, da der var særlige grunde til at se bort fra fristoverskridelsen. (2006.90)

Afvisning på grund af overskridelse af klagefrist

2002-10-0078. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke grundlag for at bortse fra en overskridelse af klagefristen. Klagefristen var overskredet med flere uger. Der var ikke i klagen anført særlige grunde til, at klagefristen var overskredet. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at der forelå særlige grunde til at se bort fra fristoverskridelsen. (2002.106)

2003-10-0010. Arbejdsmiljøklagenævnet afviste at behandle klage, da klagefristen på 4 uger var overskredet. (2003.108)

2003-10-0095. Arbejdsmiljøklagenævnet afviste at behandle en sag da klagefristen var overskredet med 1 dag. (2004.72)

2004-10-0013. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt ikke, at bl.a. juleferie kunne begrunde, at sagen skulle behandles trods fristoverskridelsen. (2004.71)

2004-10-0038. Arbejdsmiljøklagenævnet afviste at behandle en klage, da klagefristen var overskredet og sagen ikke var principiel. (2004.71)

5900024-05. Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse var sendt til den rette myndighed og den rette adresse, og afgørelsen måtte antages at være kommet frem 2 dage efter datoen på afgørelsen. (2005.153)

Bilag

Nyhedsbrev nr. 1/ 2006

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden november 2005 - til og med februar 2006

truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil kunne læses i deres helhed i Retsinformation.

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	123
Sag nr. 1 124	
Påbud om arbejdspladsvurdering og autoriseret arbejdsmiljørådgiver (periodepåbud).....	124
<i>Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen til Arbejdstilsynet, fordi tilsynet ikke havde taget stilling til, hvilken status man tillagde oplysninger, der var modtaget i tilsynet før afgørelsen var truffet.</i>	124
Sag nr. 2 124	
Påbud om sikring af maskine mod ulykker og forsyning med nødstop	20
Sag nr. 3 125	
Dispensation fra forbud mod indtagelse og opbevaring af drikkevarer	77
Sag nr. 4 125	
Påbud om højdejusterbare pusleborde i legestuer	45
Sag nr. 5 126	
Påbud om 12 måneders eftersyn på hejseredskaber	126
Sag nr. 6 126	
Periodepåbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	126
Sag nr. 7 127	
Påbud om reduktion af støj ved lastning og losning af skibe	43
Arbejdsgiver mener derfor ikke, at man kan afgive et påbud om reduktion af støjen.	43
Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbudet og lagde ved afgørelsen vægt på, at grænserne for støj var konstateret overskredet (j.nr. 5900049-05).	10
Sag nr. 8 127	
Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	127

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1**Påbud om arbejdspladsvurdering og autoriseret arbejdsmiljørådgiver (periodepåbud)**

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til Arbejdstilsynet, fordi tilsynet ikke havde taget stilling til, hvilken status man tillagde oplysninger, der var modtaget i tilsynet før afgørelsen var truffet.

Arbejdstilsynet havde besøgt en kommunal institution og havde udstedt en række påbud, hvoraf der var klaget over,

- påbud om at virksomheden skulle gennemføre arbejdspladsvurdering, og
- påbud om autoriseret rådgiver (periodepåbud).

Der var sammenhæng mellem de to påbud, således at periodepåbudet om autoriseret rådgiver bortfaldt, hvis påbud om arbejdspladsvurdering blev ophævet.

Forinden nævnet kunne træffe en materiel afgørelse, måtte der tages stilling til, hvilken status de oplysninger, der var indkommet i tidsrummet mellem Arbejdstilsynets høring og Arbejdstilsynets afgørelse, skulle tillægges. Virksomheden havde fremsendt en ny arbejdspladsvurdering, og de fremsendte skemaer var dateret før Arbejdstilsynet afgørelse.

Arbejdstilsynet havde ikke taget stilling til, hvilken betydning de ny oplysninger havde for sagen. Sagen blev derfor hjemvist (5900094-05 og 5900095-05).

Sag nr. 2**Påbud om sikring af maskine mod ulykker og forsyning med nødstop**

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at maskinen skulle sikres mod fare for ulykker, og hvis maskinen ikke af arbejdstekniske grunde kunne indrettes eller afskærmes på en sådan måde, at der ikke var risiko for personskade, skulle maskinen også forsynes med nødstop.

I en virksomhed blev der anvendt en ældre maskine, som er forsynet med en transportsnegl.

Maskinen, der ikke var omfattet af maskindirektivet, var forsynet med en konisk påfyldnings-tragt. I bunden af påfyldningstragten var der uhindret adgang til anlæggets transportsnegl.

Maskinen var ikke forsynet med nødstop.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at maskinen skulle sikres mod ulykker, og forsynes med nødstop.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at transportsneglen på rivemaskinen skulle sikres mod fare for ulykker.

Arbejds miljøklagenævnet fandt også, at såfremt transportsneglen ikke af arbejdstekniske grunde kunne indrettes eller afskærmes på en sådan måde, at der ikke længere var risiko for personskade, skulle maskinen også forsynes med nødstop.

Efter Arbejdstilsynets besøg var virksomhedens eneste ansatte blevet fyret, således at virksomhedens ejer var alene om at udføre arbejdet.

Bestemmelserne om tekniske hjælpemidler gælder uanset, at der ikke er ansatte (5900067-05).

Sag nr. 3**Dispensation fra forbud mod indtagelse og opbevaring af drikkevarer**

Arbejdsmiljøklagenævnet fandt, at der skulle dispenseres fra forbudet mod, at der indtages og opbevares drikkevarer på områder, hvor der er risiko for forurening fra kræftfremkaldende stoffer og materialer. Dispensationen omfatter drikkevarer fra flaske med skruelåg, som indtages på områder, hvor der udvikles stor varme og er store afstande, og hvor tilgængelighedsforholdene svarer til forholdene ved containerskibe i dok og ved udrustningskaj.

Et skibsværft søgte om dispensation fra forbudet mod indtagelse og opbevaring af drikkevarer på afgrænsede områder, hvor der udvikledes meget varme fra svejsning, skærebrænding og flammehøvling. I sommerperioderne medførte solens stråler desuden meget varme.

Værftet fremhævede, at der er behov for indtagelse af 2 l. væske dagligt og mere ved varmt eller anstrengende arbejde. Adgangsforholdene var besværlige, idet der var tale om små mandehuller og rum, hvor man måtte kravle. Afstanden til nærmeste faste drikkepost var op til 200-300 meter.

Arbejdstilsynet gav dispensation til at indtage væske fra flasker med skruelåg i containerskibe i dok. Arbejdstilsynet anførte desuden, at man kunne dispensere fra forbudet i containerskibe ved udrustningskaj og skibe med tilsvarende dimensioner og vanskelige tilgængelighedsforhold. Ved andre skibe måtte der søges konkret.

Nævnet fandt, at der skulle dispenseres, således at der måtte indtages væske fra flasker med skruelåg på områder, hvor der udvikles stor varme og er store afstande, og hvor tilgængelighedsforholdene svarer til forholdene ved containerskibe i dok og ved udrustningskaj (j.nr. 5900133-05).

Sag nr. 4**Påbud om højdejusterbare pusleborde i legestuer**

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede påbudet, fordi klagenævnet fandt, at arbejdet med bleskift ved puslepladserne kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Arbejdstilsynet havde givet en kommune påbud om at træffe effektive foranstaltninger, som kunne sikre, at bleskift i legestuer kunne foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at arbejdspladser, hvor bleskift foregik, kunne højdejusteres, så de let kunne tilpasses den enkelte dagplejemor.

Kommunen havde i en sportsklub lejet sig ind i 2 lokaler, som blev benyttet som legestue for kommunens ca. 25 dagplejemødre og deres respektive børn. De enkelte dagplejemødre benyttede legestuelokalerne 1 gang ugentlig i ca. 2½ time pr. gang.

I tilknytning til det ene rum fandtes et lille toilet, hvor der bag døren var ophængt et skiftebord, som sad i fast højde. I det andet lokale var placeret et billard bord, hvorpå der var lagt en spånplade. Dette bord blev ligeledes brugt som skiftebord.

Kommunen havde oplyst, at et bleskift tog max. 15 minutter.

Arbejdsmiljøklagenævnet ophævede Arbejdstilsynets afgørelse om påbud om højdejusterbare pusleborde.

Ved afgørelsen lagde Arbejds miljøklagenævnet vægt på, at bleskift, som blev foretaget enten på det lille toilet med skiftebord i fast højde bag døren, eller på et billardbord, hvorpå der var lagt en spånplade, var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, da dagplejemødre kun arbejdede kortvarigt ved puslepladserne, og da nævnet vurderede, at de i den forbindelse ikke blev udsat for risiko for skade på deres helbred (j. nr. 5900001-06).

Sag nr. 5**Påbud om 12 måneders eftersyn på hejseredskaber**

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynet ikke havde taget stilling til dispensation, og fordi Arbejds miljøklagenævnet ikke havde praksis på området fra tidligere sager.

Arbejdstilsynets havde givet påbud om 12 måneders eftersyn på hejseredskab til brug for op-hængning af cykler.

Hejseredskaberne var beregnet til 90 kg., men cyklerne vejede maksimalt 20 kg. Leverandøren havde derfor tilskyndet virksomheden til at klage over påbudet.

Bekendtgørelsen om hejseredskaber og spil indeholdt en dispensationsadgang, men Arbejds-tilsynet havde ikke taget stilling til spørgsmålet om dispensation.

Arbejds miljøklagenævnet havde ingen praksis på området. Sagen blev derfor hjemvist (j.nr. 5900134-05).

Sag nr. 6**Periodepåbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver**

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt, at der skulle anvendes autoriseret arbejdsmiljørådgiver i en periode på ét år.

Arbejds miljøklagenævnet har tiltrådt Arbejdstilsynets afgørelse om, at en smedevirksomhed skulle bruge autoriseret arbejdsmiljørådgiver i en periode på ét år, jf. bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere for en periode (Periodepåbud).

Nævnet fandt, at betingelserne for at påbyde brug af autoriseret rådgiver var opfyldt, da virksomheden havde fået påbud dels som følge af mangelfuld egen arbejdsmiljøindsats dels som følge af materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

Virksomhedens egen arbejdsmiljøindsats var mangelfuld, idet virksomheden ikke havde ud-arbejdet arbejdspladsvurdering. Virksomheden havde derfor fået påbud om at udarbejde arbejdspladsvurdering og var omfattet af jf. § 3, nr. 2, pkt. a i bekendtgørelsen om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere for en periode.

Virksomheden havde desuden fået i alt otte påbud om overtrædelse af arbejdsmiljøregler. Mindst to af disse overtrædelser vedrørte materielle arbejdsmiljøregler. Virksomheden var derfor omfattet af bekendtgørelsens § 3, nr. 3, pkt. c. Ifølge denne bestemmelse skal der ud over mangelfuld arbejdsmiljøindsats, jf. § 3, nr. 1 og nr. 2, være givet påbud om fire overtrædelser, hvoraf mindst to vedrører materielle arbejdsmiljøregler, før der kan påbydes brug af autoriseret rådgiver.

Varigheden af perioden for virksomhedens brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver var ét år, da virksomheden havde mindre end 20 ansatte. (j.nr. 5900100-05).

Sag nr. 7**Påbud om reduktion af støj ved lastning og losning af skibe**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at støjbelastningen i forbindelse med lastning og losning af skibe er for høj og skal reduceres.

I forbindelse med losning og lastning af skibe på x-havn opstår der støjbelastninger ombord på skibene på over 85 dB (A).

Der var ikke uenighed om, at der er for meget støj.

Arbejdsgiver mener dog, at man har gjort, hvad der er muligt inden for rimelighedens grænser med hensyn til at reducere støjen.

Arbejdsgiver mener derfor ikke, at man kan afgive et påbud om reduktion af støjen.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbudet og lagde ved afgørelsen vægt på, at grænserne for støj var konstateret overskredet (j.nr. 5900049-05).

Sag nr. 8**Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt, at virksomheden skulle anvende autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

I forbindelse med losning og lastning af skibe på x-havn opstår der støjbelastninger på over 85 dB (A).

Der er ikke uenighed om, at der er for meget støj.

Arbejdsgiver mener dog, at man har gjort, hvad der er muligt inden for rimelighedens grænser med hensyn til at reducere støjen.

Arbejdsgiver mener derfor ikke, at man kan afgive et påbud om reduktion af støjen. Ligeledes mener arbejdsgiver ikke, at man kan afgive et påbud om brug af autoriseret rådgiver til at løse problemet (problempåbud).

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbudet og lagde vægt på, at man ved støjbelastning på over 85 dB (A) efter reglerne skal have et påbud om anvendelse af autoriseret arbejdsmiljørådgiver til løsning af problemet (j.nr. 5900117-05).

Tidligere Nyhedsbreve kan findes på siden "Publikationer" under "Nyhedsbreve" på klagenævnets hjemmeside www.ama.dk.

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejds miljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er formand Lisbet Jensen, direkte tlf. 3341 1531.

Nyhedsbrev nr. 2/ 2006

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden marts - til og med juni 2006 truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse. Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	129
Sag nr. 1 129	
Brug af tekniske hjælpemidler, som ikke er stillet til rådighed af arbejdsgiveren.	
Arbejdsgiverens pligt til at instruere og føre tilsyn.....	21
Sag nr. 2 130	
Ingen dispensation fra reglerne om sikkerhedsorganisation	6
Sag nr. 3 130	
Påbud om manuel håndtering af folieruller i forædlingsafdelingen på slagterivirksomhed (hjemvisning)	130
Sag nr. 4 131	
Påbud om brug af autoriseret rådgiver	63

Lov om arbejdsmiljø**Sag nr. 1****Brug af tekniske hjælpemidler, som ikke er stillet til rådighed af arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens pligt til at instruere og føre tilsyn**

Arbejdstilsynet havde givet en virksomhed påbud om, at arbejdet skulle udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt og at anvendelse af tekniske hjælpemidler skulle ske forsvarligt.

Påbudet var givet på baggrund af et ulykkestilfælde, som opstod, da en ansat var i færd med at flytte en fejmaskine fra ladet af en trailer og ned på jorden. Flytningen foregik ved hjælp af to ramper, som blev fastgjort på traileren ved hjælp af en fals. Ramperne var forsynet med en kant på hver side.

Under nedkørsel kom et hjul op over kanten på rampen og forårsagede, at maskinen faldt ned på jorden.

Klageren mener ikke, at virksomheden var ansvarlig for den ansattes anvendelse af fejmaskinen, da virksomheden ikke ejede fejmaskinen. Det var den ansatte selv, der havde besluttet at bruge maskinen i stedet for kost og skovl.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at arbejdet skulle udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt og at anvendelse af tekniske hjælpemidler skulle ske forsvarligt. Det indebærer bl.a., at arbejdsgiveren skulle instruere den ansatte, og føre et effektivt tilsyn med arbejdets udførelse (j.nr. 5900095-06).

Sag nr. 2**Ingen dispensation fra reglerne om sikkerhedsorganisation**

En restaurantkæde havde søgt om dispensation for pligten til at oprette sikkerhedsgrupper på hver enkelt af virksomhedens afdelinger.

Der var tale om én virksomhed med afdelinger i forskellige byer.

Virksomheden ville i stedet for enkelte sikkerhedsgrupper i hver afdeling oprette en fælles sikkerhedsgruppe for alle afdelinger.

Ønsket udsprang til dels af problemer med at motivere de ansatte for sikkerhedsarbejdet, dels at virksomhedens ansatte var ansat i en kortere periode (8-10 mdr.) eller udelukkende på deltid (6-7 timer pr. uge).

Virksomheden havde planlagt andre tiltag i forbindelse med sikkerhedsorganisationen, herunder bl.a. en fælles sikkerhedsgruppe for hele virksomheden med mulighed for kontakt fra de enkelte afdelinger, fælles uddannelse i sikkerhed af de ansatte osv.

Arbejds miljøklagenævnet fandt ikke, at der kunne gives dispensation fra kravet om, at der skal oprettes en sikkerhedsgruppe i hver enkelt afdeling. Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at der efter reglerne som udgangspunkt ikke gives tilladelse til, at der dannes en samlet sikkerhedsgruppe for den samlede virksomhed, og at der ikke er påpeget særlige forhold ved virksomheden, der kunne medføre en dispensation fra reglerne om opbygning af en sikkerhedsorganisation (j.nr. 5900064-06).

Sag nr. 3**Påbud om manuel håndtering af folieruller i forædlingsafdelingen på slagterivirksomhed (hjemvisning)**

Arbejdstilsynet havde givet påbud til virksomheden om at sikre, at håndteringen af folieruller foregik sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, således at håndteringen kunne foregå på tilstrækkeligt brede transportveje. Endvidere skulle der anvendes teknisk hjælpemiddel til håndteringen.

Det fremgik af sagen, at folierullerne vejede mellem 24 og 36 kg. Der blev brugt ca. 10 ruller i løbet af en arbejdsdag. Ifølge virksomheden var det forskellige ansatte, der håndterede rullerne.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til ny behandling og afgørelse i Arbejdstilsynet.

Klagenævnet begrundende hjemvisningen med, at Arbejdstilsynets afgørelse var truffet på et mangelfuldt grundlag. Klagenævnet fandt, at der manglede nærmere oplysninger om håndteringen af folieruller, herunder oplysninger om den præcise størrelse af de enkelte typer af folieruller, hvordan løftene fordelte sig på de enkelte størrelser af ruller, samt hvor mange ruller den enkelte ansatte håndterede i løbet af en arbejdsdag. (j.nr. 5900101-06)

Sag nr. 4
Påbud om brug af autoriseret rådgiver

Arbejdstilsynet havde den 12. maj 2005 givet kommunen følgende påbud:

1. at sikre, at forflytninger af et handicappet barn til og fra gåvogne planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt er fuld forsvarligt. Herunder at der anvendes egnede tekniske hjælpemidler.
2. at bruge en autoriseret rådgiver til løsning af de arbejdsmiljøproblemer.

Kommunen anmodede den 19. maj 2005 Arbejdstilsynet om at annullere påbuddet om brug af autoriseret rådgiver, da det barn, som de manuelle løft vedrørte, var udmeldt af institutionen.

Arbejdstilsynet fastholdt i afgørelse af 5. juli 2005, at kommunen skulle gøre brug af en autoriseret rådgiver.

Kommune indbragte herefter sagen for Arbejdstilsynets klagenævn for så vidt angik påbud 2 om brug af autoriseret rådgiver.

Kommunen havde i klagen henvist til, at ovennævnte barn ikke længere var indskrevet i institutionen, og at institutionen ikke normalt havde handicappede børn blandt de indskrevne børn.

Arbejdstilsynets klagenævn tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om brug af autoriseret rådgiver.

Arbejdstilsynets klagenævn fandt, at der ikke var mulighed for at fravige kravet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, selvom daginstitutionen ikke længere havde barnet indskrevet, og at institutionen ikke normalt havde handicappede børn blandt de indskrevne børn. Arbejdstilsynets klagenævn meddelte i den forbindelse, at kommunen alene kunne efterkomme påbuddet om brug af autoriseret rådgiver ved at indhente en arbejdsmiljørådgivers påtegning på tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet om, at problemet var løst som nævnt (j.nr. 5900087-06).

Tidligere Nyhedsbreve kan findes på siden "Publikationer" under "Nyhedsbreve" på klagenævnets hjemmeside www.ama.dk.

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdstilsynets klagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er formand Lisbet Jensen, direkte tlf. 3341 1531.

Nyhedsbrev nr. 3/2006

Arbejdsmiljøklagenævnet har i perioden juli - til og med september 2006

truffet følgende afgørelser af almen eller principiel interesse.

Afgørelserne vil i deres helhed blive lagt i Retsinformation.

Indholdsfortegnelse:

Lov om arbejdsmiljø	133
Sag nr. 1 133	
Forbud mod fortsat arbejde på tag indtil de ansatte var tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning	30
Sag nr. 2 133	
Indretning af teknisk hjælpemiddel	133
Sag nr. 3 134	
Sag nr. 4 134	
Dispensation fra hviletidsbestemmelserne	80
Sag nr. 5 135	
Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med påbud vedrørende sundhedsskadeligt pulver	66
Sag nr. 6 136	
En selvejende institution skulle vurderes uafhængigt af paraplyorganisationen i forbindelse med sikkerhedsorganisation. Realitetsbehandling trods for sen klage	8
Sag nr. 7 136	
Påbud om oprettelse af flere sikkerhedsgrupper på et kommunalt ældrecenter	9
Arbejdsmiljøklagenævnet hjemviste sagen, da nærmere undersøgelser viste, at der var uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som kom fra Arbejdstilsynet og de oplysninger, som kom fra kommunen (j.nr. 5900073-06).	10
Sag nr. 8 137	
Orienteringsbelysning på byggeplads	29
Sag nr. 9 137	
Stadfæstelse af Arbejdstilsynets afgørelse om at forlænge efterkommelsesfrist for påbud af sprøjtebokse til manuel vådmaling trods klage fra de berørte ansatte, som ikke var blevet hørt	83
Sag nr. 10 138	
Påbud om effektive foranstaltninger til sikring af ansatte i forbindelse med voldsrisiko ved røveri samt påbud om brug af autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet	138
Sag nr. 11 139	
Arbejdstilsynets undladelse af at besvare en henvendelse fra en borger om at give vejledning om adgangsforhold ved afhentning af dagrenovation. Kommunens affaldsregulativ. Nævnets kompetence.	139

Lov om arbejdsmiljø

Sag nr. 1

Forbud mod fortsat arbejde på tag indtil de ansatte var tilstrækkeligt sikret mod nedstyrtning

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt forbud mod at arbejde på et glat tag, idet der ikke var truffet foranstaltninger mod nedstyrtning.

Arbejdstilsynet konstaterede på en byggeplads, at ansatte arbejdede i 8 meters højde på taget af en bygning.

Taget målte 3,2 meter ved tagfoden, og havde en taghældning på ca. 14 grader. Vejret var tåget og fugtigt og taget var vådt af regn eller dug. Arbejdstilsynet konstaterede, at taget var glat.

Arbejdstilsynet nedlagde forbud mod videre arbejde, idet vejrforholdene og tagfladens udformning gav øget og betydelig risiko for, at de ansatte kunne glide og falde ned.

Virksomheden mente, at forbudet var mangelfuldt, idet forhold som gav anledning til en øget og betydelig risiko for at falde ned, som kræves efter byggepladsbekendtgørelsens § 21, stk. 5, ikke fremgik af forbudet.

Der er praksis for at stille krav om sikkerhedsforanstaltninger efter bekendtgørelsens § 21, stk. 5, når taget på grund af frost, sne, hagl, dug eller regn er glat. Alle tage kan være glatte i frost, sne og hagl (også om sommeren), mens problemerne ved dug og regn opstår i kombination med tagfladens belægning. F.eks. er tagpap ikke så glat ved dug og regn, som eternittagplader og stålprofilplader. Bølgeeternit og stålprofilplader er ”bølgede” – altså ikke plane – hvilket bevirker yderligere risiko for at snuble, når taget er glat.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse. Ved afgørelsen lagde Arbejdsmiljøklagenævnet vægt på, at Arbejdstilsynet konstaterede, at taget var glat, og at der ikke var truffet foranstaltninger mod nedstyrtning.

Arbejdsmiljøklagenævnet lagde vægt på, at der var tale om eternittagplader, der kunne være glatte ved dug og regn, og at bølgeeternit bevirker en yderligere risiko for at snuble, når taget er glat. Arbejdsmiljøklagenævnet lagde desuden vægt på, at hældningen på taget var ca. 14 grader, og at der var tale om en vis hældning, selv om taget var omfattet af reglerne for flade tage (j.nr. 5900131-06).

Sag nr. 2

Indretning af teknisk hjælpemiddel

Arbejdsmiljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse om, at betjening af et wirehejs sikres mod, at ansatte kan opholde sig eller række ind i farezonen mellem en container og en lastvogn.

Arbejdstilsynet gav et påbud om betjening af wirehejs, idet betjeningsorganet på bagenden af en lastvogn ikke var sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, idet den ansatte samtidig med betjening af wirehejsset, dels kunne opholde sig i farezonen mellem bilens lad og containeren, dels kunne række ind i farezonen med arm eller ben for at rette på wirens placering.

Arbejds miljøklagenævnet tiltrådte Arbejdstilsynets afgørelse, idet betjeningsanordningen ved bagakslen var placeret i et farligt område, hvorfra det var muligt at komme i kontakt med wirehejssets bevægelige dele (j.nr. 5900125-06).

Sag nr. 3

Arbejdsstedets indretning

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste en sag om påbud om procesventilation ved slibning af jern, idet Arbejdstilsynet havde begrundet påbuddet med, at slibningen var sundhedsskadeligt, og at det ikke var oplyst, om der blev slebet andre metaller, samt at arbejdets omfang ikke var oplyst.

Arbejdstilsynet konstaterede, at virksomhedens båndpudser ikke var tilsluttet en procesventilation, og det blev oplyst, at båndpudseren blev brugt ca. 2 gange dagligt i ca. 1-2 minutter til slibning af diverse metaldele. Båndpudserens afkast blev via en støvpose recirkuleret til arbejdsrummet.

Arbejdstilsynet gav påbud om etablering af procesventilation samt påbud om brug af autoriseret rådgiver, idet tilsynet ikke fandt, at arbejdsstedet var indrettet sundhedsmæssigt forsvarligt. Begrundelsen for påbuddet var, at slibning af jern er sundhedsskadeligt.

Af klagen fremgik det, at båndpudseren i perioder ikke bruges dagligt, men ca. 1-2 gange om ugen á 1-2 minutters varighed. I de perioder, hvor båndpudseren bruges ofte, er der tale om højest 2-3 gange dagligt á 1-2 minutters varighed. Der var udelukkende tale om slibning i jern og ikke andre former for metal.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen til Arbejdstilsynet og lagde vægt på, at arbejdet med slibning af jern ikke i sig selv giver sundhedsskadelig forurening i luften, og at det ikke fremgik af sagen, om der alene slibes i jern, herunder hvilken type jern, eller om der også slebes andre metaller (j.nr. 5900148-06 og 5900153-06).

Sag nr. 4

Dispensation fra hviletidsbestemmelserne

Arbejds miljøklagenævnet stadfæstede Arbejdstilsynets afslag på dispensation fra 11-timers reglen, da der ved 24-timers vagter var tale om en betydelig overskridelse, som ville være permanent, og at hensynet til de ansattes hviletid ikke burde fraviges.

En institution for sindslidende havde ansøgt om dispensation fra reglerne om 11 timers daglig hvileperiode for de ansatte. Det oplystes i ansøgningen, som begrundelse for 24 timers vagter, at institutionen var et socialpædagogisk opholdssted for sindslidende, der havde behov for støtte døgnet rundt. Det arbejde, som de ansatte udførte, var af en sådan karakter, at en fravigelse af bekendtgørelsens bestemmelse om hvileperiode 11 timers var nødvendig for, at bostedet kunne yde sine beboere den støtte, omsorg og pleje, de havde behov for.

Arbejdstilsynet gav afslag på anmodning om dispensation.

Arbejdsmiljøklagenævnet stadfæstede Arbejdstilsynets afgørelse.

Ved afgørelsen lagde nævnet vægt på, at hele 24 timers vagten betragtes som arbejdstid, og at hensynet til konflikthåndtering og medarbejdernes tilfredshed med at arbejde i 24-timers vagter, ikke kan begrunde, at hensynet til de ansattes daglige hvileperiode tilsidesættes. I vurderingen indgik, at der var tale om en betydelig overskridelse af hvileperioden, ligesom der var tale om en permanent ordning (j. nr. 5900168-06).

Sag nr. 5**Påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med påbud vedrørende sundhedsskadeligt pulver**

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om autoriseret rådgiver i forbindelse med et påbud om procesudsugning ved sundhedsskadeligt pulver, trods virksomheden efter Arbejdstilsynets konstatering havde fjernet pulveret.

Arbejdstilsynet konstaterede, at der i et særligt rum var indrettet et fast arbejdssted til bl.a. omhældning af pulver. Rummet var uden vinduer og mekanisk ventilation. Der blev omhældt sundhedsskadelige pulvere, uden at der var etableret procesudsugning ved arbejdsstedet.

Arbejdstilsynet sendte høring med udkast til påbud om dels 1) at forebygge en unødigt og sundhedsskadelig udsættelse for pulveret og dels 2) at bruge autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Klager anførte i sit høringssvar, der indeholdt en klage over påbudet om brug af autoriseret rådgiver, at det nævnte rum ikke anvendtes fremover, at bakkerne med pulver samt beholdere med pulver allerede var fjernet, og at der således ikke var behov for yderligere undersøgelse af nødvendig mekanisk udsugning m.v.

Klager fandt det meningsløst, at der skulle ske rådgivning fra en autoriseret rådgiver, der alene kunne konstatere rigtigheden i, at der ikke længere fandtes pulver i rummet.

Arbejdstilsynet traf afgørelse i overensstemmelse med udkastet til påbudene. Klager klagede alene over påbudet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse. Ved afgørelsen lagde Arbejdsmiljøklagenævnet vægt på, at Arbejdstilsynets påbud vedrørende pulver, er et problem-påbud, der var omfattet af bekendtgørelsen herom, og at virksomheden havde oplyst, at man ikke tidligere havde løst et lignende arbejdsmiljøproblem.

Arbejdsmiljøklagenævnet bemærkede, at klagenævnet ikke har mulighed for at fravige kravet om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver, selvom der ikke længere fandtes pulver i rummet og arbejdsmiljøproblemet således efterfølgende var løst. Det er forholdene på tidspunktet for Arbejdstilsynets konstatering af arbejdsmiljøproblemet, der er afgørende for kravet om brug af arbejdsmiljørådgiver (j.nr. 5900118-06).

Sag nr. 6**En selvejende institution skulle vurderes uafhængigt af paraplyorganisationen i forbindelse med sikkerhedsorganisation. Realitetsbehandling trods for sen klage**

Arbejds miljøklagenævnet fandt påbud om sikkerhedsorganisation i en selvejende institution, givet til en paraplyorganisation, ugyldigt, da den selvejende institution er en selvstændig juridisk enhed.

Efter tilsynsbesøg hos en selvejende institution gav Arbejdstilsynet paraplyorganisationen påbud om at etablere sikkerhedsorganisation i den selvejende institution, og om at oprette sikkerhedsudvalg, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet kunne planlægges og koordineres.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at sagen skulle realitetsbehandles, selvom klagefristen var overskredet, dels fordi klagen angik et spørgsmål af principiel betydning, og dels fordi virksomheden havde været i telefonisk kontakt med Arbejdstilsynet inden klagefristens udløb.

Paraplyorganisationen fremgik ifølge CVR som den juridiske enhed for den selvejende institution. Der var ikke etableret sikkerhedsorganisation for den selvejende institution.

Klageren oplyste, at den juridiske enhed var en paraplyorganisation for flere selvejende institutioner, der havde egen bestyrelse, egen leder, og egen driftsoverenskomst med kommunen.

Paraplyorganisationen forestod den daglige administration, herunder bogholderi og lønudbetaling, hvilket var forklaringen på, at der kun var et CVR-nummer. Desuden udstak paraplyorganisationen det fælles grundlag for arbejdets udførelse og værdigrundlag.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at Arbejdstilsynets afgørelse var ugyldig. Arbejdstilsynet havde ikke hjemmel til at pålægge paraplyorganisationen som arbejdsgiver, at foretage ændringer, for den selvejende institution, der efter Arbejds miljøklagenævnets vurdering var en selvstændig juridisk enhed.

Arbejds miljøklagenævnet lagde vægt på, at bestyrelsen/lederen for den selvejende institution var ansvarlig for institutionens daglige og overordnede drift, fordi institutionens bestyrelse/leder gav de beskæftigede instruktioner, foretog kontrol med udførelsen af arbejdet, stiller arbejdsrum til rådighed, ansatte og afskedigede, og bar risikoen for arbejdsresultatet.

Ledelsen af den selvejende institution havde således beføjelserne til og den reelle mulighed for at drage omsorg for, at arbejdet ved institutionen blev tilrettelagt og udført på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarlig måde (j.nr. 5900076-06).

Sag nr. 7**Påbud om oprettelse af flere sikkerhedsgrupper på et kommunalt ældrecenter**

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sag om sikkerhedsorganisation på grund af uoverensstemmelser om arbejdslederområderne.

Et ældrecenter var bygget op med 5 forskellige arbejdsområder. Hvert arbejdsområde havde en gruppeleder og mellem 12 og 24 ansatte. Afdelingslederen var leder af ældrecentret.

Arbejdstilsynet havde givet påbud om, at

- virksomheden skulle organisere og opbygge en sikkerhedsorganisation, der svarede til gældende regler, og

- der skulle oprettes mindst 5 sikkerhedsgrupper svarende til en sikkerhedsgruppe for hvert af områderne.

Arbejdstilsynet begrundede afgørelsen med, at der var tale om 5 selvstændige arbejdsområder indenfor produktionsenheden. Da der er flere end 9 ansatte på hvert arbejdsområde, skulle der etableres 5 sikkerhedsgrupper.

Arbejds miljøklagenævnet hjemviste sagen, da nærmere undersøgelser viste, at der var uoverensstemmelser mellem de oplysninger, som kom fra Arbejdstilsynet og de oplysninger, som kom fra kommunen (j.nr. 5900073-06).

Sag nr. 8

Orienteringsbelysning på byggeplads

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om belysning på en byggeplads, da belysningen skulle være etableret, inden arbejdet på pladsen startede.

Arbejdstilsynet besøgte en vintermorgen kl. 7.30 en byggeplads. Der var da ikke etableret orienteringsbelysning på færdselsarealer ved skurbyen og ud til de respektive arbejdspladser. Den pågældende dag stod solen op omkring kl. 8.30.

Arbejdstilsynet oplyste, at der på besigtigelsestidspunktet var færdsel af flere personer mellem skurbyen og en udgravning. Byggepladsen var total mørkelagt udover køreløset på de arbejdende maskiner.

Virksomheden oplyser, at orienteringsbelysning var under etablering, og at der den dag var møde med el-entreprenøren for at fastslå, hvor lysmasterne skulle stilles op.

Det oplystes, at den påbegyndende dag var den første reelle arbejdsdag på pladsen, idet der indtil denne dato var udført bortkørsel af råjord, tilkørsel af sand og komprimering af sandpude ved hjælp af tromle med førerhus.

Arbejds miljøklagenævnet fandt, at belysningen skulle være etableret på det tidspunkt, hvor arbejdet på byggepladsen startede (j.nr. 5900124-06).

Sag nr. 9

Stadfæstelse af Arbejdstilsynets afgørelse om at forlænge efterkommelsesfrist for påbud af sprøjtebokse til manuel vådmaling trods klage fra de berørte ansatte, som ikke var blevet hørt.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt fristforlængelse for påbud om sprøjtebokse, begrundet i større ombygninger i forhold til produktionsafvikling. De ansatte havde klaget, da de ikke var hørt, men godkendte efterfølgende en ny køreplan indeholdende ny frist.

Arbejdstilsynet havde givet virksomheden påbud om sprøjtebokse til vådmaling. Fristen for dette påbud blev sat til den 1. februar 2006.

Virksomheden har efterfølgende anmodet Arbejdstilsynet om, at efterkommelsesfristen blev forlænget til den 1. august 2006. Virksomheden anførte at have modtaget rådgivning fra en ekstern konsulent, og at der blev udarbejdet en rapport. Virksomheden anførte, at ved at flytte

fristen til den 1. august 2006 var der gode muligheder for større ombygninger i sommerferieperioden, hvilket ville være hensigtsmæssigt af hensyn til den løbende produktionsafvikling.

Arbejdstilsynet traf afgørelse om at forlænge fristen til den 1. august 2006. Tilbagemeldingsfristen blev samtidig fastsat til den 8. august 2006.

Virksomhedens sikkerhedsrepræsentant for de berørte ansatte var ikke blevet hørt forud for Arbejdstilsynets afgørelse og klagede over fristforlængelsen.

Efter, at sagen blev oversendt til Arbejds miljøklagenævnet, har virksomheden udarbejdet en ny køreplan for projektets gennemførelse, som de involverede sikkerhedsrepræsentanter og Arbejdstilsynet ikke havde indvendinger imod.

Arbejds miljøklagenævnet var enig med Arbejdstilsynet i, at der på tidspunktet for Arbejdstilsynets afgørelse af 25. januar 2006 var grundlag for at forlænge efterkommelsesfristen (j.nr. 5900170-06).

Sag nr. 10

Påbud om effektive foranstaltninger til sikring af ansatte i forbindelse med voldsrisiko ved røveri samt påbud om brug af autoriseret rådgiver til løsning af arbejdsmiljøproblemet

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt påbud om voldsrisikoen ved røveri, da bl.a. videoovervågningen ikke fungerede, og der ikke var mulighed for at tilkalde hjælp ved lydløs alarm.

Arbejdstilsynet besøgte efter et røveri en butik for at undersøge arbejdsmiljøforholdene.

Butikken har åbningstider på hverdage fra kl. 9-19, lørdage kl. 9-16 og søndage kl. 10-17. Butikken er placeret i et boligområde, hvor der ikke i umiddelbar nærhed er andre butikker eller industri.

I åbningstiden er der altid mindst to på arbejde, og de ansatte forlader butikken samtidig efter lukketid. Der var i butikken skiltet med videoovervågning, men denne var gået i stykker og havde ikke fungeret de sidste par år. Der var ved kasseudgangene en ringeklokke, der bruges til at signalere behovet for hjælp ved kassen (fx ved røveri), men de ansatte var utrygge ved at bruge en larmende klokke under et evt. røveri.

Arbejds miljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets påbud, jf. arbejdsmiljølovens § 38, stk. 1, samt §§ 4 og 7 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Klagenævnet vurderede, at arbejdet i butikken med hensyn til voldsrisikoen ved røveri ikke er planlagt, tilrettelagt og udført, så det er sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at der er risiko for, at de konstaterede psykiske arbejdsmiljøproblemer kan medføre såvel fysiske som psykiske arbejdsskader på både kort og langt sigt.

Klagenævnet lagde ved afgørelsen bl.a. særlig vægt på, at den etablerede videoovervågning ikke fungerede, og at der ikke er mulighed for at tilkalde hjælp via lydløs overfaldsalarm, hvilket kan øge risikoen for både interne og eksterne røverier, hvis disse forhold rygtes i nærområdet.

Vedrørende påbud om brug af autoriseret rådgiver lagde klagenævnet vægt på, at der i henhold til § 20 i bekendtgørelse om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver var tale om problempåbud (j.nr. 5900139-06 og 5900146-06).

Sag nr. 11**Arbejdstilsynets undladelse af at besvare en henvendelse fra en borger om at give vejledning om adgangsforhold ved afhentning af dagrenovation. Kommunens affaldsregulativ. Nævnets kompetence.**

Arbejdstiljøklagenævnet havde ikke kompetence til at behandle klage over placering af affaldsstativ fra en borger, idet Arbejdstilsynet ikke havde truffet afgørelse.

Sagen drejer sig om afhentning af dagrenovation på en borgers privatadresse.

En kommune havde kasseret adgangsvejen ved en borgers ejendom, fordi stigningen overstiger 1:10 pr. meter. Kommunen henviste til, at reglerne er fastsat af Arbejdstilsynet. Det fik borgeren til at rette henvendelse til Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet havde ikke besigtiget borgerens ejendom, og ikke givet påbud om manuel håndtering vedrørende afhentning af dagrenovation til vognmanden. Arbejdstilsynet afviste at foretage en vurdering ud fra ressourcemæssige hensyn, og afviste at vejlede borgeren om en løsning på placeringen af affaldet.

Arbejdstiljøklagenævnet traf afgørelse om at nævnet ikke har kompetence til at behandle klagen, idet Arbejdstilsynet ikke har truffet afgørelse efter arbejdsmiljøloven.

Arbejdstiljøklagenævnet bemærkede, at privatpersoner har klageadgang, hvis Arbejdstilsynet har givet påbud om manuel håndtering af dagrenovation til den vognmand, der fjerner dagrenovationen og påbudet er begrundet i besigtigelse af adgangsforholdene hos den pågældende beboer, hvilket ikke var tilfældet i denne sag (j.nr. 5900156-06).

Tidligere Nyhedsbreve kan findes på siden "Publikationer" under "Nyhedsbreve" på klagenævnets hjemmeside www.ama.dk.

Dette nyhedsbrev er udgivet af Arbejdstiljøklagenævnets sekretariat.

Ansvarlig for nyhedsbrevet er specialkonsulent Erik Pohl, direkte tlf. 3341 1459.
